

Zeitschrift für Beratung und Studium

Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Lösungskonzepte

Weiterbildung in Wunsch, Bedarf, Realität – Empirie und Praxis!

- Fortbildungsinteressensabfrage unter Beratern an Hochschulen in Baden-Württemberg
- Fortbildung für Berater an der Universität Ulm – zur Qualitätssicherung in der Studienberatung
- Professionelle Beratung an Hochschulen
Gemeinsames Weiterbildungskonzept von Zentraler Studienberatung und Studienfachberatung
- Die institutionalisierte Aus- und Weiterbildung im Bereich der Studienberatung in der Schweiz
- Beratung zur Berufsorientierung: gemeinsame Aufgabe von Zentraler Studienberatung und Career Service

4 | 2015

Herausgeberkreis

Manfred Kaluza, Studienrat, Studienkolleg der Freien Universität Berlin

Helga Knigge-Illner, Dr., bis 2005 Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung, Freie Universität Berlin (geschäftsführende Herausgeberin)

Franz Rudolf Menne, M.A., Zentrale Studienberatung der Universität zu Köln (geschäftsführender Herausgeber)

Achim Meyer auf der Heyde, Dipl.-Volkswirt, Generalsekretär des DSW – Deutsches Studentenwerk, Berlin

Elke Middendorff, Dr., DZHW-Institut für Hochschulforschung, Hannover

Gerhart Rott, Dr., bis 2009 Akad. Direktor, Zentrale Studienberatung, Bergische Universität Wuppertal, ehem. Präsident des FEDORA – Forum Européen de l'Orientation Académique (geschäftsführender Herausgeber)

Klaus Scholle, Dipl.-Päd., Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung, Freie Universität Berlin (geschäftsführender Herausgeber)

Martin Scholz, M.A., Zentrale Studienberatung der Leibniz Universität Hannover, Vorstandsvorsitzender der GIBeT – Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen e.V.

Peter Schott, Dipl.-Psych., selbständiger Studienberater, Münster; bis 7/2015 Leiter der Zentralen Studienberatung der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Sylvia Schubert-Henning, Dipl.-Psych., Studierwerkstatt, Universität Bremen

Wilfried Schumann, Dipl.-Psych., Psychologischer Beratungsservice von Universität und Studentenwerk Oldenburg

Wolff-Dietrich Webler, Prof., Dr., Leiter des IWBB – Institut für Wissenschafts- und Bildungsforschung, Bielefeld

Hinweise für die Autor/innen

In dieser Zeitschrift werden i.d.R. nur Originalbeiträge publiziert. Sie werden doppelt begutachtet. Die Autor/innen versichern, den Beitrag nicht zu gleicher Zeit an anderer Stelle zur Publikation angeboten zu haben. Beiträge werden nur dann angenommen, wenn die Autor/innen den Gegenstand nicht in vergleichbarer Weise in einem anderen Medium behandeln. Senden Sie bitte das Manuskript als Word-Datei und Abbildungen als JPG-Dateien per E-Mail an die Redaktion (Adresse siehe Impressum).

Wichtige Vorgaben zu Textformatierungen und beigefügten Fotos, Zeichnungen sowie Abbildungen finden Sie in den „Autorenhinweisen“ auf unserer Website:
www.universitaetsverlagwebler.de

Ausführliche Informationen zu den in diesem Heft aufgeführten Verlagsprodukten erhalten Sie ebenfalls auf der zuvor genannten Website.

Impressum

Verlag, Redaktion, Abonnementsverwaltung:

UVW UniversitätsVerlagWebler
Der Fachverlag für Hochschulthemen
Bünder Straße 1-3 (Hofgebäude), 33613 Bielefeld
Tel.: 0521 - 92 36 10-12, Fax: 0521 - 92 36 10-22,
E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de

Satz: UVW, E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de

Geschäftsführende Herausgeber:

H. Knigge-Illner, E-Mail: knigge.illner@gmail.com
F. R. Menne, E-Mail: r.menne@verw.uni-koeln.de
G. Rott, E-Mail: rott@uni-wuppertal.de
K. Scholle, E-Mail: scholle@hochschulberatung.net

Anzeigen: Die ZBS veröffentlicht Verlagsanzeigen, Ausschreibungen und Stellenanzeigen. Aufträge sind an den Verlag zu richten. Die jeweils gültigen Anzeigenpreise sind auf Anfrage im Verlag erhältlich.

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 15.12.2015

Erscheinungsweise: 4mal jährlich

Grafik: Ute Weber Grafik Design, München. Gesetzt in der Linotype Syntax Regular.

Abonnement/Bezugspreis: (zzgl. Versandkosten)

Jahresabonnement: 74 Euro
Einzelheft: 21 Euro, Doppelheft: 38 Euro
Abo-Bestellungen und die Bestellungen von Einzelheften sind unterschrieben per Post oder Fax bzw. per E-Mail an den Verlag zu richten. Eine Abo-Bestellvorlage finden Sie unter www.universitaetsverlagwebler.de.

Druck: Sievert Druck & Service GmbH

Copyright: UVW UniversitätsVerlagWebler

Die mit Verfassernamen gekennzeichneten Beiträge geben nicht in jedem Falle die Auffassung der Herausgeber bzw. Redaktion wieder. Für unverlangt eingesandte Manuskripte/Rezenzionsexemplare wird keine Verpflichtung zur Veröffentlichung/Besprechung übernommen. Sie können nur zurückgegeben werden, wenn dies ausdrücklich gewünscht wird und ausreichendes Rückporto beigefügt ist. Die Urheberrechte der hier veröffentlichten Artikel, Fotos und Anzeigen bleiben bei der Redaktion. Der Nachdruck ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages gestattet.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Zeitschrift für Beratung und Studium

Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Lösungskonzepte

Einführung der geschäftsführenden Herausgeber

101

Empirische Untersuchung

Gabriele Hägele & Istvan Kiss
Fortbildungsinteressensabfrage unter Beratenden an
Hochschulen in Baden-Württemberg

102

Anregungen für die Praxis/ Erfahrungsberichte

Stefanie Maaß & Christiane Westhauser
Das Fortbildungsprogramm für Beratende an der
Universität Ulm – von der Konzeption zur Umsetzung
Ein Beitrag zur Qualitätssicherung in der
Studienberatung der Universität Ulm

114

Ulrike Weymann & Beate Lipps
Professionelle Beratung an Hochschulen
Überlegungen zu einem gemeinsamen
Weiterbildungskonzept für Mitarbeitende von
Zentraler Studienberatung und Studienfachberatung

118

Markus Diem
Die institutionalisierte Aus- und Weiterbildung
im Bereich der Studienberatung in der Schweiz

122

Martin Becker & Magdalena Palka
Beratung zur Berufsorientierung:
eine gemeinsame Aufgabe von
Zentraler Studienberatung und Career Service

126

Rezension

Helga Knigge-Illner (2015):
Der Weg zum Dokortitel -
Strategien für eine erfolgreiche Promotion
(Valérie Schäfer)

130

Tagungsankündigungen

132

Seitenblick auf die Schwesterzeitschriften

Hauptbeiträge der aktuellen Hefte
Fo, HSW, HM, P-OE und QiW

IV

4 | 2015

Gefährdungssituationen in der Beratungspraxis

Eine Handlungsempfehlung für Mitarbeitende in Hochschulen und Schulen,
Einrichtungen der Jugendhilfe, in Behörden und in Beratungsstellen allgemein
Amok – Gewalt – Suizidalität – Stalking

Autor/innen: Thea Rau, Andrea Kliemann, Jörg M. Fegert, Marc Allroggen

**„Wenn sie mir jetzt nicht helfen (können),
dann weiß ich auch nicht mehr, was ich tue!“**

So oder so ähnlich können sich Gefährdungssituationen in Beratungsgesprächen ankündigen. Wie ist auf diese Aussage zu reagieren, ohne sich selbst oder Kollegen zu gefährden?

Diese Handlungsempfehlung soll sowohl „Neulingen“ in der Beratungstätigkeit als auch pädagogisch oder psychologisch gebildeten Fachkräften aus verschiedenen Beratungsfeldern helfen, mit solchen oder ähnlichen schwierigen Situationen besser umgehen zu können.

Nach kurzen theoretischen Einführungen zu den Themen Aggression – Amok – Suizidalität – Stalking – Sexuelle Gewalt werden praxisnahe Informationen beispielsweise zur Gesprächsführung in schwierigen Beratungen, zur Beurteilung von gefährlichen Situationen oder zum Umgang mit suizidgefährdeten Klienten vermittelt.

Weiterhin beinhaltet die Handlungsempfehlung Informationen zur Schweigepflicht, Hinweise zum Arbeitsschutz und Informationen zum Verhalten nach einem Vorfall.

Diese umfassende und praxisorientierte A4-Broschüre sollte in keinem Beratungsbüro fehlen.

*ISBN-10: 3-937026-89-3,
ISBN-13: 978 3-937026-89-4, Bielefeld 2014,
80 Seiten, 19.80 Euro zzgl. Versand*

Erhältlich im Fachbuchhandel und direkt beim Verlag – selten im Versandbuchhandel
(z.B. nicht bei Amazon).

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22



Liebe Leserinnen und Leser,

diese Ausgabe der ZBS widmet sich der Aus-, Fort- und Weiterbildung im Arbeitsfeld der hochschulinternen Studienberatung. Unsere Autor/innen nähern sich dem Thema dabei von unterschiedlichen Positionen und stellen übereinstimmend fest: Aus-, Fort- und Weiterbildung ist gegenwärtig ein großes und wichtiges Thema im Arbeitsfeld der Studienberatung an Hochschulen – und das nicht nur weil die Tätigkeit als „Studienberater/in“ weder Ausbildungsberuf noch detailliert festgeschrieben definiert ist. Ganz im Gegenteil zeigen alle Beiträge, wie lebendig die Diskussion um dieses Thema ist, wie relevant es für die Definition und Entwicklung des Berufsbildes ist, welche Bedeutung damit für die Qualitätssicherung der Beratung an Hochschulen einhergeht und letztlich auch – angesichts von Systemakkreditierungen – Welch immer größer werdende Bedeutung insgesamt für die Hochschulen hiermit verbunden wird. *Gabriele Hägele und Istvan Kiss* stellen die Ergebnisse ihrer umfangreichen und detaillierten empirischen Befragung zu den jeweiligen Fortbildungsbedarfen und Anforderungen an dieselben vor, die sie 2014 u.a. unter Studienberater/innen und Fachstudienberatern in ihrem Bundesland durchgeführt haben: **Fortbildungsinteressesabfrage unter Beratern an Hochschulen in Baden-Württemberg** lautet ihre Studie. Insbesondere hinsichtlich der Unterscheidung bzw. der Verschiedenartigkeit der Wünsche und Bedarfe von Fachstudienberater/innen auf der einen Seite und Allgemeinen Studienberater/innen auf der anderen Seite werfen diese Ergebnisse ebenfalls ein besonderes und empirisch fundiertes Schlaglicht auf die weiteren Beiträge in diesem Heft und können durchaus zu kontroverser Meinungsbildung herausfordern.

Seite 102

Stefanie Maaß und Christiane Westhauser stellen im Folgenden das von ihnen entwickelte Fortbildungsprogramm für Beratende an der Universität Ulm vor, das – ebenfalls nach eigener Bedarfserhebung – spezifischen Anforderungen und Eigenarten der Zusammenarbeit mit Fachstudienberater/innen vor Ort Rechnung trägt. In **Das Fortbildungsprogramm für Beratende an der Universität Ulm – von der Konzeption zur Umsetzung** beschreiben sie ihre Schritte und Erfahrungen von der Theorie zur Praxis.

Seite 114

Und auch *Ulrike Weymann und Beate Lipps* haben Überlegungen für ein gemeinsames Weiterbildungskonzept sowohl für Mitarbeiter/innen in der Studienfachberatung wie auch der allgemeinen Zentralen Studienberatung an der Universität Mainz angestellt. Ihr Beitrag **Professionelle Beratung an Hochschulen** antwortet auf ihre Weise auf die o. a. Frage nach gezielt gemeinsamen



Franz Rudolf
Menne



Martin Scholz

oder getrennt vorzunehmenden Weiterbildungen für jede Zielgruppe. Beide letztgenannten Beiträge und Positionen setzen gleichfalls eine Diskussion der GIBeT-Herbsttagung 2015 in Hamburg fort, wo u.a. Fragen nach gemeinsamer oder spezifischer Weiterbildung von Studienfachberater/innen und allgemeinen Studienberater/innen erörtert wurden.

Seite 118

Mit *Markus Diem* werfen wir dann einen Blick zu unseren eidgenössischen Kolleg/innen und den dortigen – auch staatlichen – Anforderungen an Aus- und Fortbildung in der hochschulbezogenen Bildungsberatung. Unter dem Thema **Die institutionalisierte Aus- und Weiterbildung im Bereich der Studienberatung in der Schweiz** will sich dabei immer wieder der Traum von der „Beratung in der besten aller Welten“ in den Vordergrund schieben – und genauso häufig weckt uns Markus Diem aus selbigem.

Seite 122

Ebenfalls um Gemeinsamkeiten bzw. Verschränkung von Arbeitsbereichen geht es auch in dem Beitrag von *Martin Becker und Magdalena Palka* hinsichtlich einer Beratung zur Berufsorientierung: **Beratung zur Berufsorientierung: eine gemeinsame Aufgabe von Zentraler Studienberatung und Career Service**. Diese wird von ihnen als gemeinsame Aufgabe und gelebte Schnittstellenarbeit von Zentraler Studienberatung und Career Service beschrieben, die an ihrer Hochschule dabei auch nach denselben Grundsätzen und Qualitätskriterien angeboten wird.

Seite 126

Eine Rezension beschließt wiederum diese Ausgabe: von Helga Knigge-Illner, langjähriger und erfahrener Studienberaterin wie Fachautorin zu Beratungsthemen, ist in überarbeiteter und erweiterter Ausgabe neu aufgelegt erschienen: **Der Weg zum Dokortitel – Strategien für eine erfolgreiche Promotion**. *Valérie Schäfer*, Fachpsychologin der Beratungsstelle der Berner Hochschulen, ist ihren Ausführungen aufmerksam gefolgt und stellt uns diese Neuausgabe vor.

Seite 130

Franz Rudolf Menne & Martin Scholz

Anzeigenannahme für die „Zeitschrift für Beratung und Studium“

Anzeigenpreise: auf Anfrage beim Verlag

Format der Anzeige: JPeG- oder EPS-Format, mindestens 300dpi Auflösung, schwarz-weiß

Kontakt: UVW UniversitätsVerlagWebler, Bündler Straße 1-3 (Hofgebäude), 33613 Bielefeld,

E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de

Gabriele Hägele & Istvan Kiss

Fortbildungsinteressensabfrage unter Beratenden an Hochschulen in Baden-Württemberg



Gabriele Hägele



Istvan Kiss

Mit dieser Untersuchung stellen wir eine Studie zum Thema Fortbildungsinteressen und Fortbildungsbedarfe bei Beratenden an Hochschulen in Baden-Württemberg vor, die Ende 2014 erhoben wurde. Ziel der Befragung war, die Fortbildungsangebote im EBEH-Fortbildungsprogramm (Exzellente Beratung an exzellenten Hochschulen in Baden-Württemberg) in einer zweiten Umfrage zu überprüfen und auf aktuelle Wünsche und Fortbildungsbedarfe frühzeitig aufmerksam zu werden.

In der Untersuchung wird eingehend analysiert, in welchen Themenbereichen und bei welchen Aufgaben sich die Berater/innen eine Kompetenzerweiterung durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen wünschen. Zudem vergleichen wir die Themenpräferenzen der Beratenden-Gruppen, um daraus abzuleiten, bei welchen Themen gemeinsame oder getrennte Fortbildungsangebote empfehlenswert sind. Auch die Zeitinvestitionsbereitschaft im Hinblick auf die einzelnen Fortbildungsthemen wurde erfasst. Ein weiterer Untersuchungsaspekt bezieht sich auf die bisherigen Fortbildungsaktivitäten der Befragten im Themenfeld Beratung. Die Ergebnisse zeigen den aktuellen Qualifikationsstand der Beratenden an Hochschulen. In Weiterführung unserer Ergebnisse schlagen wir ein spezielles Fortbildungscurriculums für Fachstudienberater/innen (FSB) und vorwiegend in der Studierendenadministration tätigen Beratenden (ADMIN) vor. Das Curriculum soll zu einer differenzierten und aufgabenbezogenen Qualifizierung der Beratenden-Gruppen anregen. In unserem Bericht bieten wir detaillierte Informationen zu den abgefragten Fortbildungsthemen. Ein näherer Blick auf diese Daten ist besonders denen zu empfehlen, die mit der Planung und Organisation von Fortbildungsmaßnahmen beauftragt sind.

1. Aufgabenfeld Studienberatung

Studienberater/innen (SB) sind Ansprechpartner/innen für Fragen rund um Studium und Weiterbildungsmöglichkeiten. Zum Erfüllen dieser Aufgaben ist ein breites Spektrum an Kompetenzen verlangt, die grundlegende hochschulspezifische und studienfachspezifische Kenntnisse, Beratungs- und Gesprächsführungskompetenz, Methodenkompetenz für spezifische, individuelle und gruppenbezogene Beratungssituationen und zielgruppenspezifisches Wissen voraussetzen. Die Aufgabe „Studienberatung“ ist zwar in den Landeshochschulgesetzen verankert, stellt aber keinen Ausbildungsberuf dar und ist über die Benennung der Aufgabe hinaus auch nicht

weiter definiert, was diese umfasst oder wie und nach welchen Qualitätskriterien diese ausgeführt werden sollte. Professionalisierung und Qualifizierung der Beratenden an Hochschulen erfolgt zumeist als freiwilliges Engagement in die eigene Qualifizierung und ist stark vom Interesse der Beratenden und deren individuell eingeschätzten Fortbildungsbedarfen gesteuert.

Kompetenzprofil und Fortbildungen

Ein Kompetenzprofil für Beratende wurde vom Nationalen Forum Beratung (nfb) und der Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg (IBW) in Kooperation mit zahlreichen Expertinnen und Experten aus Theorie und Praxis der Beratung im Rahmen eines BMBF Verbundprojekts entwickelt. Die zum Kompetenzprofil erstellte Merkmalliste dient als Orientierungsrahmen für die Planung, Entwicklung und Evaluation der Beratungsleistungen in den unterschiedlichsten Beratungsfeldern. Im Entwicklungsprozess wurden bereits bestehende Konzepte zur Hochschulberatung EBEH und ^{***}GIBeT weitgehend berücksichtigt.

Exzellente Beratung an exzellenten Hochschulen (EBEH) und Zentren für Beratung

In Baden-Württemberg unterstützt ein bereits seit 2009 existierendes Fortbildungsprogramm die Kompetenzerweiterung der Studienberater/innen in Form von Kursangeboten und individuellen Methodenausbildungen. Dieses Angebot wird vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK) finanziell gefördert. Im EBEH Landesprogramm wurden bisher 40 Kurse mit ca. 1000 Teilnehmenden veranstaltet und 40 Personen wurden Zuschüsse für individuelle Methodenausbildungen gewährt.

Das MWK Baden-Württemberg konnte in den letzten drei Jahren im Rahmen des IQF-Landesprogramms „Zentren für Beratung“ den Hochschulen einen zusätzlichen finanziellen Rahmen bieten, um die Kompetenzentwicklung der Beratenden mit Fortbildungsmaßnahmen voranzubringen und die Vernetzung der Beratungsangebote zu fördern.

^{***}GIBeT Zertifikat

Das Fortbildungscurriculum der ^{***}GIBeT ist offen für alle Berufsgruppen, die im Feld der Information und Beratung an Hochschulen arbeiten. Das Berufsbild Studienberatung an Hochschulen wird durch Qualifizierung und Zertifizierung gesichert und weiterentwickelt. Nach Ab-

solvierung der Basis- und Vertiefungsmodule kann ein Zertifikat als Qualitätsnachweis für eine strukturierte Beratungsqualifikation im Feld Studienberatung durch die Fortbildungskommission ausgestellt werden.

Der Bedarf an einheitlichen Aus- und Fortbildungsstandards für SB wächst mit dem weiteren Aufbau von allgemeinen Studienberatungen an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, Pädagogischen Hochschulen und an den Dualen Hochschule.

Die Fortbildungen, die im Rahmen von EBEH angeboten werden, können auf das "GIBeT Zertifikat angerechnet werden.

Beratungsakteure an Hochschulen

Beratung von Studierenden an Hochschulen wird von unterschiedlichen Stellen aus geleistet: In den Zentralen oder Allgemeinen Studienberatungen bieten Studienberater/innen zu unterschiedlichen Anliegen vor allem „Prozessberatung“ an. Das ist im Sinne von Edgar Schein (1969) eine „helfende Beziehung“ zwischen Berater/in und Klient/in (Brach/Brehn 2000, S. 13) mit dem Ziel, komplexe Veränderungsprozesse zu gestalten und Ablaufprozesse zu verbessern. Im Falle der Prozessberatung wird vermieden, Lösungen von außen vorzugeben. Ratsuchende werden durch „Empowerment“ in der Problemlösung unterstützt. Prozessberater/innen brauchen für ihre Tätigkeit neben zielgruppenspezifischen Kenntnissen eine Schulung mit Selbsterfahrung und Selbstreflexion. Sie müssen die eigenen Reaktionen und Verhaltensimpulse in Zusammenhang mit der persönlichen Lerngeschichte erkennen und verstehen, um in der Beratungssituation die eigenen Gefühle und Lösungsmuster von denen des Ratsuchenden trennen zu können. Es ist ein Lernprozess, der viel Energie und Zeitinvestition braucht. In den Fachbereichen wird Fachstudienberatung/Studienfachberatung durch Personen angeboten, die in der Lehre oder Studiengangorganisation tätig sind. Fachstudienberater/innen (FSB) üben die Beratung im Rahmen ihrer akademischen Aufgabe in der Lehre aus und deren Professionsverständnis wird vor allem durch den Fachbezug bestimmt.

Des Weiteren nehmen Kolleg/innen in der Studierendenadministration (ADMIN) zunehmend Beratungsaufgaben wahr und werden vor allem mit Informationsvermittlungsaufgaben konfrontiert.

Fachstudienberater/innen und Kolleg/innen in der Studierendenadministration bieten überwiegend eine „Expertenberatung“ an, die eine inhaltsorientierte Beratung darstellt. Es werden Problemanalysen und -lösungen vorgeschlagen (bspw. Walger 1995). Voraussetzungen dafür sind valide Informationen, „Expertenwissen“. Expertenberatung ist z.T. ohne persönliche Kontaktaufnahme möglich (z.B. FAQ, erklärende Webseiten, Merkblätter). In der Hochschulberatung ergänzen sich Prozessberatung und Expertenberatung.

2. Untersuchungsaspekte und Forschungsfragen

Anhand der Untersuchungsergebnisse möchten wir die Fortbildungsinteressen innerhalb der Beratenden-Gruppen darstellen und zeigen, wie sie sich zwischen den verschiedenen Gruppen unterscheiden.

Die ermittelten Convenience-Faktoren (Fortbildungszeitpunkt, Veranstaltungsdauer, Entfernung zum Veranstaltungsort, Übernachtungsbereitschaft) geben Hinweise für gewünschte Fortbildungsrahmenbedingungen. Diese sind wichtig, da die Inanspruchnahme eines Fortbildungsprogrammes, das freiwillig besucht werden kann, sowohl davon abhängig ist, dass die angesprochene Zielgruppe das Angebot für relevant und interessant hält als auch davon, dass die Rahmenbedingungen akzeptiert werden.

Anhand der Frage nach den bereits schon besuchten Fortbildungsthemen lässt sich ein status quo der Qualifizierungen in den Gruppen der Beratenden ermitteln und auf die bereits bestehenden Kompetenzen bei Beratenden rückschließen. Zudem erhalten wir Hinweise über einen Sättigungsgrad bei den Fortbildungsthemen.

Wir problematisieren dann die Frage, ob es aufgrund dieser Ergebnisse sinnvoll ist, Studienberater/innen, Fachstudienberater/innen und Beratende in der Studierendenadministration in gemeinsamen Fortbildungen zu qualifizieren.

Datenerhebungsmethodik und Fragebogendesign

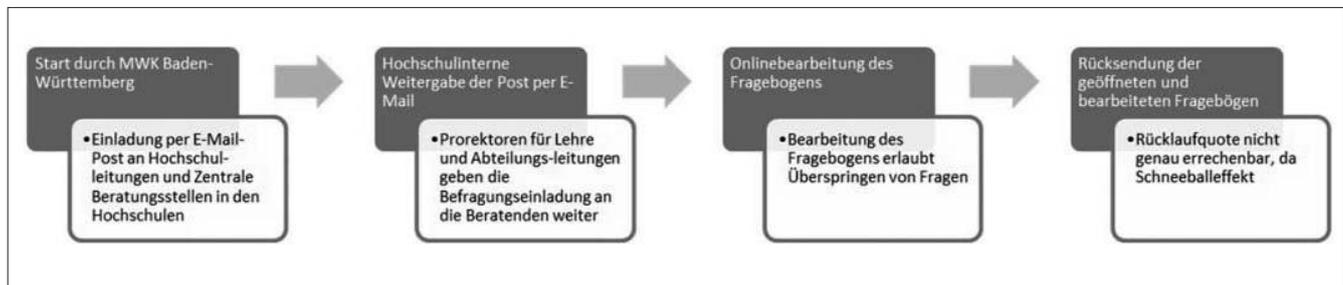
Für diese Untersuchung wurde ein internetbasierter Fragebogen mit insgesamt 98 Fragen entwickelt. Die abgefragten Themen (orientiert am Kompetenzraster der EBEH, "GIBeT-Curriculum und nfb-Kompetenzfeldern) waren nach Wichtigkeit in vier Stufen zu bewerten („sehr wichtig“, „eher wichtig“, „weniger wichtig“, „nicht wichtig“) sowie hinsichtlich des Zeitaufwands, den die angesprochenen Berater/innen in Fortbildungen zu den einzelnen Themenbereichen bereit wären zu investieren (Item-Beispiel: „An einer Fortbildung zu diesem Thema würde ich an 1 Tag teilnehmen usw.“). Bei einigen Themen konnten Unterthemen gewählt und zu allen Themenclustern eigene Vorschläge genannt werden.

Erhoben wurde auch, ob die Befragten bereits eine Fortbildung zu den jeweiligen Themen besucht haben. Weitere Fragen zu Rahmenbedingungen waren der präferierte Zeitraum im Jahresverlauf (Item-Beispiel: „Eine Teilnahme an Veranstaltungsangeboten ist in diesen Zeiträumen für mich eher günstig“) und die akzeptierten Anfahrtszeiten zum Veranstaltungsort. Bei der Bearbeitung des Fragebogens konnten Fragen übersprungen werden. Die Befragten sollten möglichst viele Fragen bearbeiten, selbst wenn sie einzelne Themen ohne Wertung überspringen. Die Beteiligungsanzahl (n) bei den einzelnen Fragen wird aufgezeigt (vgl. dazu Tabelle 1). Die Bearbeitungszeit für den Fragebogen (Unipark-System) lag bei 10 bis 12 Minuten.

Folgende Themencluster, wurden für diese Befragung entworfen:

1. Rechtliche Aspekte der Beratung,
2. Hochschulpolitik,
3. Diversity,
4. Theorien und Konzepte, hilfreich für das Verständnis der Zielgruppe,
5. Gesprächsführung und Beratungsmethoden,
6. Spezielle Beratungssituationen,
7. Gruppe und Arbeitsmethoden,
8. Information und Öffentlichkeitsarbeit,
9. Qualitätssicherung in der Hochschulberatung,
10. Qualitätsentwicklung.

Grafik 1: Ablauf der Datenerhebung



3. Ergebnisse

Die Zugangsdaten zum Onlinefragebogen haben 195 Adressaten erhalten. Mit einer Schneeball-Methode wurden insgesamt 539 Personen erreicht. In dieser Auswertung wurden diejenigen, die ihre Position in den jeweiligen Hochschulen eindeutig identifiziert haben berücksichtigt: 106 Befragten aus der allgemeinen Studienberatung (SB), 275 Personen aus der Fachstudienberatung (FSB) und 57 Personen aus dem administrativen Bereich (ADMIN).

Fortbildungsinteressen

Die Fortbildungsinteressen stellen wir in zweierlei Weise dar. Zum einen zeigen wir einen Gesamtüberblick zu den Fortbildungsinteressen nach Themenclustern. Daraus wird ersichtlich, welche Themenbereiche in den jeweiligen Beratenden-Gruppen als wichtig gewertet wurden. Zum anderen referieren wir die Ergebnisse der Wichtigkeitswertungen hinsichtlich der einzelnen abgefragten Themen. Damit ergibt sich ein präzises Bild zu den Themen, die in den jeweiligen Beratenden-Gruppen präferiert wurden.

Tabelle 1 (am Aufsatzende) enthält die Ergebnisdaten der drei Berater/innen-Gruppen (SB, FSB, ADMIN). Aus den Wichtigkeitswertungen haben wir die Mittelwerte zu jeder einzelnen Frage bestimmt und daraus eine Wichtigkeitsrangreihe für die einzelnen Beratenden-Gruppen gebildet. Da Mittelwerte die Ergebnisse auch verzerrt widerspiegeln können, haben wir auch die Modalwerte aufgelistet. Sie zeigen die am meisten gewählte Wichtigkeitskategorie: Modus 1 = „sehr wichtig“, 2 = „eher wichtig“, 3 = „weniger wichtig“, 4 = „nicht wichtig“. Einzelne Themen belegen bei der Rangfolge nach Mittelwerten hintere Plätze, der Modalwert zeigt jedoch, dass die häufigsten Wertungen z.B. bei „sehr wichtig“ liegen. Der Rangplatz nach dem Mittelwert stimmt also nicht immer mit dem Modalwert überein.

Im Folgenden stellen wir für die einzelnen Gruppen Studienberater/innen, Fachstudienberater/innen und Beratenden in der Studierendenadministration die Ergebnisse dar.

Studienberater/innen

Fortbildungsinteressen der Studienberater/innen

Von insgesamt 106 teilnehmenden SB haben 32 alle Fragen bearbeitet. Die einzelnen Fragen wurden meist von 72 bis 85 Personen gewertet.

Interessenswertung im Themencluster SB

Die Interessenswertung im Themencluster (vgl. Grafik 2) zeigt bei den SB vier herausragende Themengruppen, die im Verhältnis am wichtigsten gewertet wurden:

- 5 *Gesprächsführung und Beratungsmethoden*,
- 8 *Informations- und Öffentlichkeitsarbeit*,
- 9 *Qualitätssicherung in der Hochschulberatung* und
- 4 *Theorien und Konzepte, hilfreich für das Verständnis der Zielgruppe*.

Ergebnisse der einzelnen Themen in der Wichtigkeitswertung SB

Die Themen auf den ersten drei Rangplätzen sind aus dem Themencluster 5 Gesprächsführung und Beratungsmethoden:

- 5.1 *Kompetent und serviceorientiert Auskünfte geben*,
- 5.3 *Konfliktmanagement in der Beratung*,
- 5.8 *Grundlegende Bausteine in einem beratungsmethodischen Ansatz (mind. 3 Tage)*.

Auf den weiteren Rängen folgen Themen aus den Themenclustern 3 Diversity, 4 Theorien und Konzepte, hilfreich für das Verständnis der Zielgruppe, 5 Gesprächsführung und Beratungsmethoden, 8 Informations- und Öffentlichkeitsarbeit, 1 Rechtliche Aspekte der Beratung, 9 Qualitätssicherung in der Hochschulberatung:

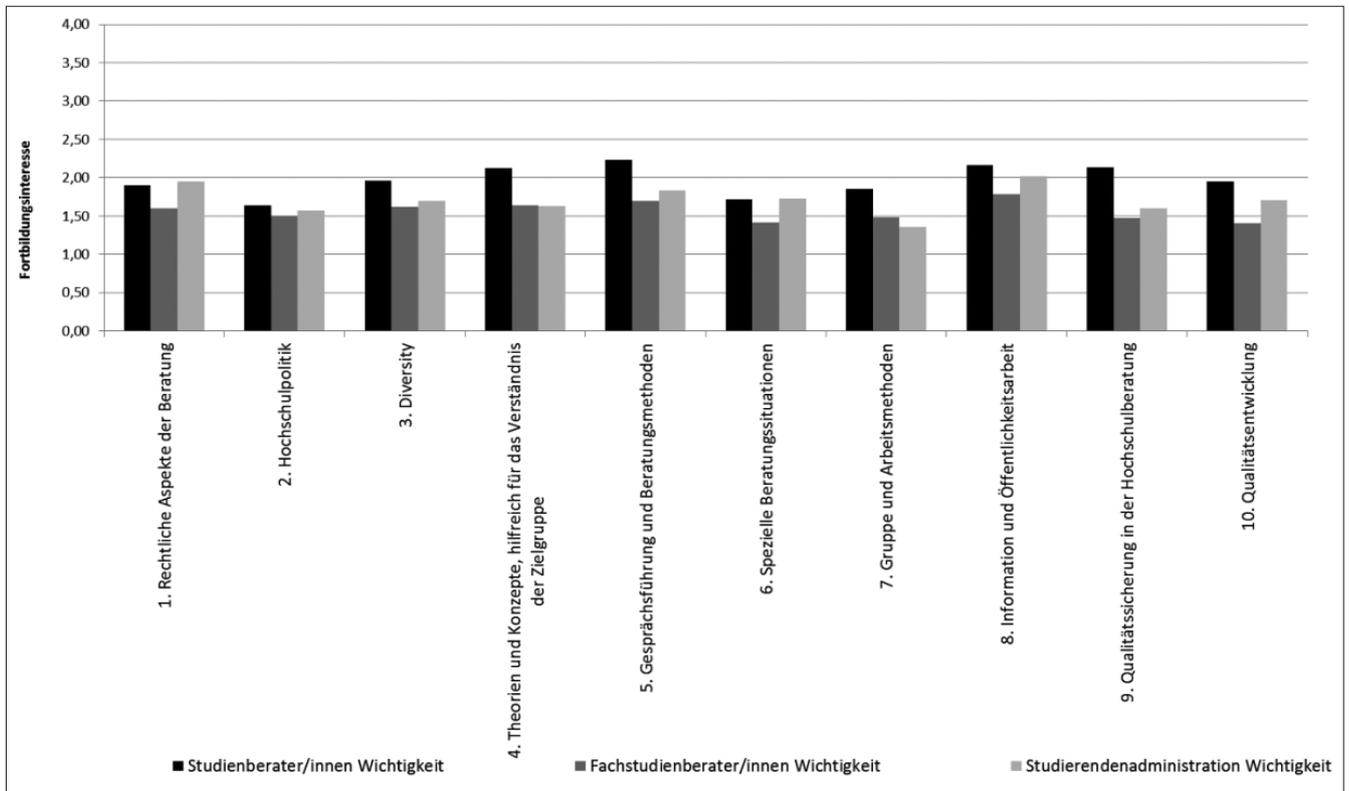
- 3.2 *Studierendenvielfalt (R.4)*,
- 4.2 *Theorien und Konzepte zu Studienkompetenzen (R.5)*,
- 5.4 *Krisenintervention (R.6)*,
- 5.5 *Entscheidungsberatung (R.7)*,
- 8.2 *Öffentlichkeitsarbeit (R.8)*,
- 1.2 *Hochschulrecht (R.9)*,
- 9.2 *Supervision (R.10)*,
- 4.1 *Entwicklungspsychologie der Adoleszenz (R.11)* und
- 5.7 *Überblick über unterschiedliche beratungsmethodische Ansätze (R.12)*.

Fragen mit Unterthemen

Bei dem Thema 5.8 *Grundlegende beratungsmethodische Bausteine* (R.3) standen verschiedene Beratungsansätze zur Auswahl. Die SB interessierten sich sehr deutlich für *lösungsorientierte Beratung* (37%) und *systemische Beratung* (34%). Der *personenzentrierte* und *verhaltenstherapeutisch orientierte Ansatz* wurde nur noch von 26% bzw. 18,9% gewählt.

Beim Thema 4.2 *Studienkompetenzen* (R.5) wurden mit weit über fünfzig Prozent folgende Themen gewünscht: *Förderung der Studienkompetenz durch Beratung* (62,3%), *Unterstützungsmöglichkeiten und Grenzen bei*

Grafik 2: Gesamtüberblick der Fortbildungsinteressen nach Themenclustern. Für diese Darstellung wurden die Wichtigkeitsbewertungen transformiert: Höhere Balken stehen für höhere Fortbildungsinteressen.



Prüfungsangst (58,5%), Arbeitsorganisation und Zeitmanagement (58,5%) und Motivation und Selbstwirksamkeit (54,7%).

Beim Thema 4.1 Entwicklungspsychologie und -soziologie der Adoleszenz und des frühen Erwachsenenalters (R.11) sind die wichtigsten bevorzugten Inhalte: Übergang Schule-Hochschule (63,2%), Studienphase als Entwicklungsaufgabe (48,1%), Einfluss des familiären Hintergrunds auf die Bildungslaufbahn (40,6%) und Übergang Studium-Beruf (38,7%).

Die gefragten Themen zu 8.1 Informationskompetenz (R.18) sind: Verständliche Aufbereitung von Informationsmedien (SB 37,7%), Grundlagen zum Erstellen und Pflegen von Webseiten (33%), Einsatz von Web 2.0 als Informationskanal (29,2%) und Grundlagenwissen zum Erstellen und Pflegen von Printmedien (Flyer, Plakate) (26,4%).

Eigene Themenvorschläge der SB

Die Möglichkeit, zu den einzelnen Themenclustern eigene Themen vorzuschlagen wurde weitgehend genutzt – nur der Themenbereich Gruppe und Arbeitsmethode blieb unkommentiert. Im ersten Themenblock 1 Rechtliche Aspekte gab es 13 Themenvorschläge und Kommentare, viermal wurde das Thema Datenschutz und Verschwiegenheit genannt. Zum Themenblock 2 Hochschulpolitik gab es sieben Nennungen (insb. zu Übergängen in die Hochschulen und in den Beruf und in die Selbständigkeit und zwei Themen zur Sicherung der Studienberatungsstellen an Hochschulen, Studieren ohne Abi und Delta-Prüfung). Als eigene Themenwünsche wurden von SB insgesamt 11 Themen eingebracht:

- Einrichtung einer ZSB an kleinen Hochschulen,
- Karriereberatung/Berufseinstieg,
- Kreative Methoden in der Beratung,
- Laufbahnberatung,
- Themenspezifische Vernetzung/Qualitätszirkel mit externer Moderation für verschiedene HS bzw. innerhalb der Hochschule,
- Wertschätzung als Studienberater/in in der Hochschullandschaft,
- Wissens- und Informationsmanagement,
- Karriereplanung für Studienberater/innen im Hochschulsystem,
- Konzepte zur Schulung von Fachstudienberater/innen,
- Wie kann Studienberatung zum Feedback- und Ideengeber für die Weiterentwicklung der Hochschule werden?
- Konzepte zur Schulung von studentische Tutor/innen.

Gewünschte Fortbildungsdauer SB

Die SB haben bei der Fortbildungsdauer vorwiegend eintägige Veranstaltungen gewählt. Zweistägige Fortbildungen waren beim Thema 4.2 Theorien und Konzepte zu Studienkompetenz bevorzugt. Beim Thema 5.8 Grundlegende Bausteine in einem beratungsmethodischen Ansatz gab es mit 75% eine Wertung für mehrere Module à zwei Tage.

Fortbildungsdauern von drei und mehr Tagen wurden bevorzugt für: *Supervision, Fallsupervision, Entscheidungsberatung, Krisenintervention, Überblick über unterschiedliche Beratungsmethoden, Konfliktmanagement in der Beratung und Gruppen leiten und moderieren.*

Die Beteiligungsrate bei der Frage der Zeitinvestition lag zwischen 30-60%.

Fachstudienberater/innen

Fortbildungsinteressen der Fachstudienberater/innen

Von insgesamt 275 FSB haben 59 alle Fragen im Fragebogen bearbeitet. Die Stimmzahl pro Frage schwankt zwischen 149 und 223.

Interessenswertung im Themencluster FSB

Die Mittelwertbestimmung im Themencluster (Grafik 2) zeigt bei den FSB fünf Themengruppen, die im Verhältnis am wichtigsten gewertet wurden:

- 8 *Informations- und Öffentlichkeitsarbeit*,
- 5 *Gesprächsführung und Beratungsmethoden*,
- 4 *Theorien und Konzepte, hilfreich für das Verständnis der Zielgruppe*,
- 3 *Diversity* und
- 1 *Rechtliche Aspekte der Beratung*.

Ergebnisse der einzelnen Themen in der Wichtigkeitswertung FSB

Das Thema 5.1 *Kompetent und serviceorientiert Auskünfte* geben ist auf dem ersten Rangplatz und nur hier wurden die meisten Wertungen bei „sehr wichtig“ gegeben. Auf den weiteren Rängen folgen Themen mit mehrheitlicher Wertung bei „eher wichtig“.

Zusätzlich zu den oben angeführten Themenclustern befinden sich noch Themen aus 2 Hochschulpolitik und 6 Spezielle Beratungssituationen auf der Rangliste der wichtigsten Themen:

- 5.3 *Konfliktmanagement in der Beratung* (R.2),
- 4.2 *Theorien und Konzepte zu Studienkompetenz* (R.3),
- 1.2 *Hochschulrecht* (R.4),
- 3.2 *Studierendenvielfalt* (R.5),
- 5.5 *Entscheidungsberatung* (R.6),
- 2.4 *Aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt* (R.7),
- 5.4 *Krisenintervention* (R.8),
- 8.2 *Öffentlichkeitsarbeit* (R.9),
- 3.1 *Interkulturelle Kompetenz* (R.10),
- 6.3 *Beschwerdemanagement* (R.11),
- 8.1 *Informationskompetenz* (R.12).

Fragen mit Unterthemen FSB

Die FSB präferierten beim Thema 4.2 *Studienkompetenz: Arbeitsorganisation und Zeitmanagement* (43,6%), *Selbstgesteuertes Lernen* (43,3%), *Förderung der Studienkompetenz durch Beratung* (41,5%), *Motivation und Selbstwirksamkeit* (36%).

Zum Thema 8.1 *Informationskompetenz* interessieren sich FSB besonders für drei spezielle Themen: *Verständliche Aufbereitung von Informationsmedien* (30,5%), *Grundlagen zur Erstellung und Pflege von Webseiten* (24%), *Grundlagenwissen zum Erstellen und Pflegen von Printmedien* (23%).

Das Interesse an Informationen zu Testungen und Entscheidungsfindungstheorien tritt bei 4.4 *Eignungsdiagnostik* in den Vordergrund: *Überblick über Studienfähigkeitstests, Potentialanalysen, Self-Assessment, Interessenstest* (36,7%) und *Theorien zur Entscheidungsfindung, Studien- und Berufswahl* (31,6%).

Insbesondere Methodenwissen war für die FSB beim Thema 7.1 *Gruppen leiten und moderieren* interessant. Sie wählten *Interaktive Gestaltung von Informationsveranstaltungen* (28,4%), *Moderationsmethode* (26,9%), *Gruppendynamische Prozesse und Methoden für die Arbeit mit Gruppen* (19,6%).

Eigene Themenvorschläge der FSB

Als Freitexte erhielten wir zu Themencluster 1 *Rechtliche Aspekte* 17 Beiträge. Zu 6 *Spezielle Beratungssituationen* wurden vier von fünf Kommentaren auf die Beratungssituation mit Eltern bezogen.

Acht neue Themen wurden von FSB vorgeschlagen:

- *Beratung als Profession*,
- *Beratung zu Alternativen außerhalb der Hochschule*,
- *Dokumentationspflichten*,
- *Integration von Beratungsansätzen in der Studienberatung*,
- *Psychische Erkrankungen und damit einhergehende Einschränkungen der Studierfähigkeit verstehen*,
- *Integration von Informationen in der Studienberatung*,
- *Verantwortlichkeit/Verbindlichkeit*,
- *Datenbanken, Info-Portale etc. rund ums Studium*.

Gewünschte Fortbildungsdauer FSB

Bei der Zeitinvestitionsbereitschaft zeigt sich bei den FSB, dass mehrheitlich eintägige Veranstaltungen gewünscht werden. Auffällig ist, dass 70% FSB die Fragen zur Fortbildungsdauer übersprungen haben. Nur bei zwei Fragen (*Hochschulrecht* 61% und *Theorien und Konzepte zu Studienkompetenz* 52,4%) haben mehr als 50% geantwortet.

Beratende in der Studierendenadministration

Fortbildungsinteressen der Beratenden in der Studierendenadministration

Von insgesamt 57 teilnehmenden Personen aus dem Bereich ADMIN haben fünf alle Fragen bearbeitet. Die einzelnen Fragen wurden meist von 35-45 Teilnehmer/innen gewertet (60-79%). Nur bei zwei Themen liegt die Beteiligung unter 50% (5.8 *Grundlegende Bausteine in einem beratungsmethodischen Ansatz* (43,86%) und 2.1 *Lehramtsstudium* (49,12%)).

Interessenswertung im Themencluster ADMIN

Im Themencluster (vgl. Grafik 2) treten bei den ADMIN zwei Themengruppen hervor, die im Verhältnis am wichtigsten gewertet wurden:

- 8 *Informations- und Öffentlichkeitsarbeit* und
- 1 *Rechtliche Aspekte der Beratung*.

Ergebnisse der einzelnen Themen in der Wichtigkeitswertung ADMIN

Zusätzlich zu den oben angeführten Themenclustern befinden sich noch Themen aus 2 Hochschulpolitik, 3 Diversity, 4 Theorien und Konzepte hilfreich für das Verständnis der Zielgruppe, 5 Gesprächsführung und Beratungsmethoden und 6 Spezielle Beratungssituationen auf der Rangliste der wichtigsten Themen:

- 5.1 *Kompetent und serviceorientiert Auskünfte geben* (R.1),

- 5.3 *Konfliktmanagement in der Beratung* (R.2),
- 1.2 *Hochschulrecht* (R.3),
- 3.2 *Studierendenvielfalt* (R.4, M2),
- 8.1 *Informationskompetenz* (R.5),
- 6.3 *Beschwerdemanagement* (R.6),
- 3.1 *Interkulturelle Kompetenz* (R.7, M2),
- 2.2 *Internationalisierung: Entwicklungen an Hochschulen* (R.8),
- 8.2 *Öffentlichkeitsarbeit* (R.9),
- 6.1 *Information und Beratung online* (R.10, M2),
- 4.2 *Theorien und Konzepte zu Studienkompetenz* (R.11),
- 5.2 *Krisenintervention* (R.12).

Fragen mit Unterthemen ADMIN

Die ADMIN präferierten beim Thema 8.1 *Informationskompetenz*: „*Verständliche Aufbereitung von Informationsmedien 42,1%*“. Zum Thema 4.2 *Studienkompetenz* interessierten sich ADMIN besonders für drei spezielle Themen: „*Arbeitsorganisation und Zeitmanagement 49,1%*“ und „*selbstgesteuertes Lernen 45,6%, Förderung der Studienkompetenz durch Beratung 42,1%*“.

Eigene Themenvorschläge der ADMIN

Bei den Freitexten gab es vier Fragen und Kommentare zum Themenfeld 1 *Rechtliche Aspekte* und 2 *Hochschulpolitik*; am Ende wurden zwei neue Themen vorgeschlagen:

- *Anerkennung von Studien- und Prüfungsleistungen*,
- *Übergang Bachelor-Master*.

Gewünschte Fortbildungsdauer ADMIN

Bei der Zeitinvestitionsbereitschaft zeigt sich auch bei den ADMIN-Beratenden, dass 50% und mehr bei allen Themen für einen Tag gestimmt haben.

Fortbildungs-Rahmenbedingungen im Vergleich Studienberater/innen, Fachstudienberater/innen, Beratende in der Studierendenadministration

Als idealen Zeitraum für Fortbildungsangebote wählten alle Gruppen mit über 42% die vorlesungsfreie Zeit. Angebote im laufenden Semester konnten sich 22-30% vorstellen. Nur 2,8-5,2% wählten den Semesterstart als Fortbildungszeitpunkt. Damit wäre die vorlesungsfreie Zeit der ideale Zeitpunkt für Fortbildungen.

Für 63-78% spielt auch die Entfernung zum Veranstaltungsort eine Rolle.

Eine Anfahrt von zwei Stunden wäre für 47,6% SB, 35% FSB und 31,7% ADMIN akzeptabel.

Eine Übernachtung können sich 85,7% SB, 64,3% FSB und 68,3% ADMIN gut vorstellen. Hinsichtlich des idealen Veranstaltungsortes kann man also davon ausgehen, dass eine Übernachtung eher akzeptiert wird als Anfahrtszeiten über zwei Stunden ohne Übernachtung.

Fortbildungsinteressen im Vergleich Studienberater/innen, Fachstudienberater/innen, Beratende in der Studierendenadministration

Die Grafik 2 der Themenclusterwertungen zeigt, dass die Beratenden in der Umfrage mit erheblicher Varianz, aber gut erkennbar die Rolle von zwei wichtigen Themenbereichen für die Hochschulberatung betont haben. Im

Themenfeld *Gesprächsführung und Beratungsmethoden und Informations- und Öffentlichkeitsarbeit* möchten die SB, FSB und ADMIN v.a. ihre Kompetenzen erweitern. Die weiteren Themen haben von den Befragten stark abweichende Bewertungen erhalten.

Bei der Wichtigkeitswertung der einzelnen Themen (vgl. Tab. 1) haben die SB bei fast allen Themen die höchsten Werte. Im Kontrast dazu sind die Werte der FSB mit der Tendenz zu „weniger wichtig“ die niedrigsten.

In allen drei Gruppen steht das Thema *Kompetent und serviceorientiert Auskünfte geben* in der Wichtigkeitsrangfolge auf Platz 1 und wurde von allen Gruppen in der Mehrzahl als „sehr wichtig“ gewertet. Der Kundenfreundlichkeit und Serviceorientierung wird eine große Bedeutung beigemessen. Dies sollte in entsprechend differenzierter Form mit Fortbildungsangeboten für die jeweiligen Beratenden-Gruppen berücksichtigt werden. Alle weiteren Themen wurden von FSB mehrheitlich mit „eher wichtig“ gewertet, wogegen SB alle Themen auf den ersten 15 Rangplätzen mehrheitlich mit „sehr wichtig“ werten. In der Gruppe der ADMIN sind die mehrheitlichen Wertungen bei „sehr wichtig“ bis auf den Rangplatz 26 gestreut.

Das Thema *Konfliktmanagement in der Beratung* ist bei SB, FSB und ADMIN gleichermaßen auf Rang 2.

Vergleich der Rangreihen Studienberater/innen und Fachstudienberater/innen

Gemeinsame Themen bis Rangplatz 10:

Bis Rangplatz 10 gibt es bei den Gruppen SB und FSB noch weitere 6 gemeinsame Themen:

Theorien und Konzepte zu Studienkompetenz, Hochschulrecht, Studierendenvielfalt, Entscheidungsberatung, Krisenintervention, Öffentlichkeitsarbeit.

Diese Themen können aus zwei Gesichtspunkten heraus in Fortbildungen aufgegriffen werden: einerseits als Informationswissen und andererseits das Handlungswissen im konkreten beratenden und lösungsorientierten Umgang in der Beratungssituation. Das Basiswissen kann sehr gut in Form von gemeinsamen Informationsveranstaltungen vermittelt werden. Um daraus konstruktive Lösungsmethoden zu erarbeiten brauchen die einzelnen Berater/innen-Gruppen jedoch unterschiedliche Herangehensweisen, da unterschiedliche Ziele erreicht werden sollen. Bei FSB-ADMIN steht die Erkennung evtl. Vorbeugung der Problemsituationen im Vordergrund mit dem Ziel, die angefragte Information gut vermitteln zu können und bei darüber hinausgehenden Anliegen passend weiter zu verweisen. SB als die professionelle Beratungsinstanz brauchen darüber hinausgehende vertiefte Fortbildungsangebote, um diese Themen mit den Ratsuchenden direkt auch prozessbegleitend bearbeiten zu können.

Differierende Themen bis Rangplatz 10 bei SB:

Differierende Platzierungen gibt es bei *Grundlegende Bausteine in einem beratungsmethodischen Ansatz* (SB R.3-FSB R.28) und *Supervision* (SB R.10-FSB R.23). Diese beiden Themen, die für die SB sehr wichtig sind, scheinen für die FSB nicht so ansprechend zu sein. Auch hierzu empfehlen sich eher getrennte Fortbildungsangebote.

Vergleich der Rangreihen Fachstudienberater/innen und Studienberater/innen

Differierende Platzierungen:

Im Vergleich FSB und SB differieren die Themen *Aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt* (FSB R.7-SB R.15) und *Interkulturelle Kompetenz* (FSB R.10-SB R.16). Auch mit unterschiedlichen Vorerfahrungen der Teilnehmer/innen könnten diese Themen für gemischte Gruppen angeboten werden. Beim Thema *Interkulturelle Kompetenz* könnte zusätzlich eine Vertiefung für Studienberater/innen angebracht sein, da für die Prozessberatung noch weitere Fortbildungsinhalte und Methoden denkbar sind.

Vergleich der Rangreihen Studienberater/innen, Fachstudienberater/innen und Beratende in der Studienadministration

Gemeinsame Platzierungen:

Im Vergleich der Gruppe SB und ADMIN gibt es außer den ersten beiden Themen noch weitere 4 gemeinsame Themen auf den vorderen Rängen:

Hochschulrecht, Studierendenvielfalt, Öffentlichkeitsarbeit und Theorien und Konzepte zu Studienkompetenz. Im Vergleich von FSB und ADMIN kommen noch *Interkulturelle Kompetenz und Informationskompetenz* hinzu. Die ADMIN-Themen *Beschwerdemanagement* (R.6) und *Information und Beratung online* (R.9) sind näher an der Rangfolge der FSB (R.11 und 14) als an der Rangfolge der SB (R.30 und 26). Daraus folgt die Möglichkeit, diese Themen für gemischte Gruppen von ADMIN und FSB anzubieten.

Wir haben die Effektstärken der Mittelwertunterschiede berechnet, um deren praktische Bedeutsamkeit zu über-

prüfen. Durch die Effektstärken können wir ermitteln, bei welchen Themen die Unterschiede bei der Fortbildungsplanung besonders zu beachten sind. Bedeutsam waren die Unterschiede in der Wichtigkeitswertung jeweils im Vergleich der SB mit FSB und SB mit ADMIN bei Cohen-d Werten über 0,4. Bei dem Vergleich SB und FSB sind folgende sechs Themen für eine gemeinsame Fortbildung nicht empfehlenswert: 3.2 *Studierendenvielfalt* (0,5) und 4.1 *Entwicklungspsychologie und -soziologie der Adoleszenz* (0,75), 5.4 *Krisenintervention* (0,57), 5.8 *Grundlegende Bausteine in einem beratungsmethodischen Ansatz* (0,89), 9.1 *Fall-Supervision* (0,57), 9.2 *Supervision* (0,76).

Die Gruppenmischung von SB und ADMIN ist bei vier Themen nicht empfehlenswert: 5.4 *Krisenintervention* (0,51), 5.8 *Grundlegende Bausteine in einem beratungsmethodischen Ansatz* (0,74), 9.1 *Fall-Supervision* (0,55), 9.2 *Supervision* (0,76).

Qualifizierungsbilanz der Beratenden

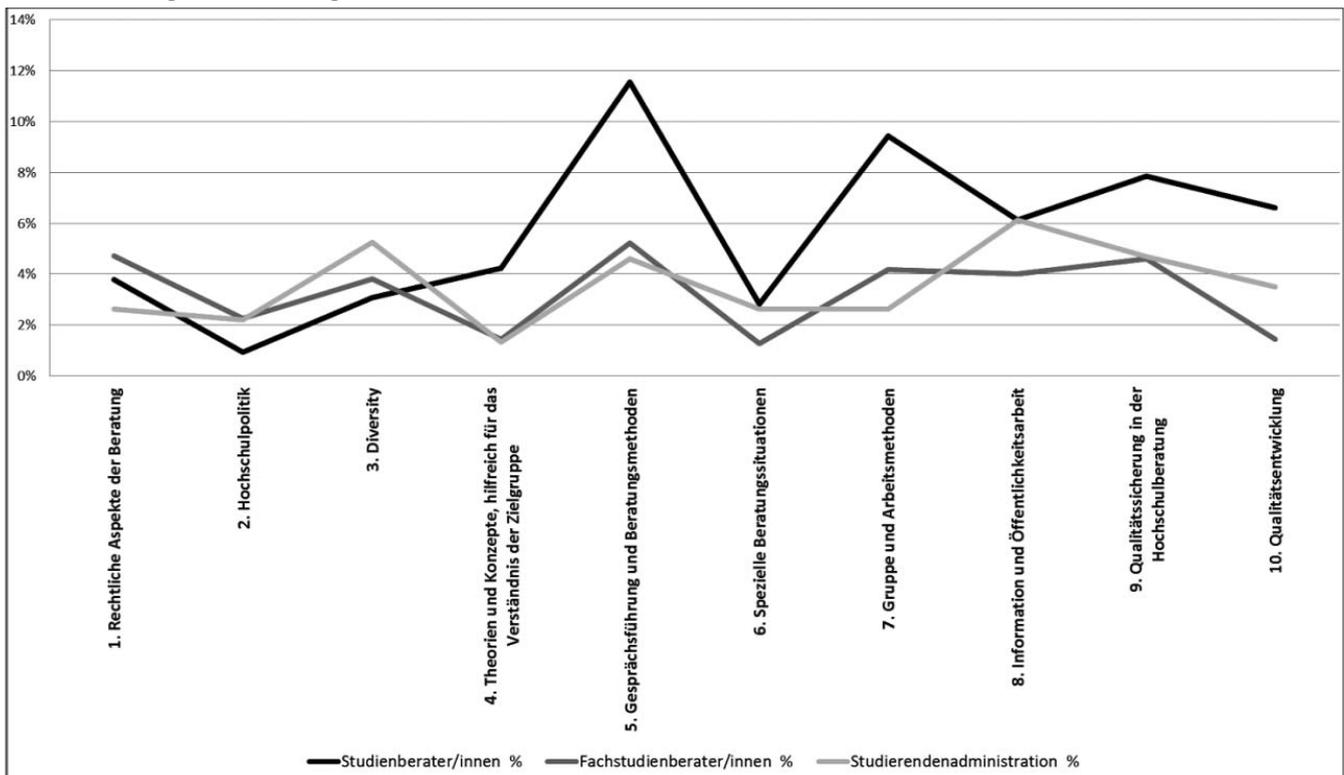
Grafik 3 zeigt eine Zusammenfassung der von den jeweiligen Gruppen bereits absolvierten Fortbildungen innerhalb der Themencluster. Die Qualifikationsprofile der Beratenden-Gruppen weisen deutliche Unterschiede auf.

Die bisherige Teilnahme an Fortbildungen bei allen Beratenden (SB, FSB, ADMIN) liegt in einem moderaten Bereich.

Insgesamt können wir feststellen, dass die SB-Gruppe die meiste Fortbildungsaktivität aufweist.

Die Qualifizierungen der SB liegen in den Themenclustern *Gesprächsführung* (11,6% SB), *Gruppen und Arbeitsmethoden* bzw. in der *Qualitätssicherung, Qualitätsentwicklung*. Des Weiteren haben sie Fortbildungserfahrungen in

Grafik 3: Erfolgte Fortbildungsteilnahme kumuliert nach Themencluster (SB, FSB, ADMIN)



Informations- und Öffentlichkeitsarbeit und Theorien und Konzepte, hilfreich für das Verständnis der Zielgruppe.

FSB besuchten Fortbildungen zu den Themen Gesprächsführung (5,2%), Rechtliche Aspekte, Gruppe und Arbeitsmethoden, Qualitätssicherung, Information und Öffentlichkeitsarbeit und Diversity.

Die ADMIN bevorzugten Information und Öffentlichkeitsarbeit (6,14%) und Diversity.

FSB und ADMIN haben sowohl im Themencluster Hochschulpolitik und Diversity mehr Fortbildungen besucht als die SB.

Zum Thema Grundlegende Bausteine in einem Beratungsmethodischen Ansatz gab es Beteiligungen von 17% bei den SB, 6,2% bei den FSB und 5,3% bei den ADMIN. Bei allen Gruppen wurden am zweithäufigsten Fortbildungen zum Thema Kompetent und serviceorientiert Auskünfte geben besucht (17,9% bei den SB, 9,1% bei den FSB, 10,5% bei den ADMIN).

Vergleich der Fortbildungsinteressen und Fortbildungsaktivitäten der Beratungsakteure

Zusammenfassend können wir feststellen, dass die Ergebnisse der Qualifizierungsbilanz im Wesentlichen mit dem angezeigten Interesse an den Fortbildungsthemen übereinstimmen. Im Vergleich der Gruppen fällt jedoch auf, dass sich der Beratungs-Professionsanspruch der SB in einer deutlich höheren Prozentzahl der bereits besuchten Kurse im Bereich Beratungskompetenzen zeigt. In der Grafik 4 ist deutlich zu erkennen, dass bei SB fünf Themencluster (vgl. dazu auch Grafik 2) mit den höchsten Fortbildungsinteressen-Werten mit den bereits erfolgten Qualifizierungen übereinstimmen. Zu den weiteren Themen wurden entweder noch nicht so viele Fort-

bildungsangebote gemacht oder diesbezügliche Angebote nicht wahrgenommen.

Bei FSB sind die Fortbildungsinteressen und die Teilnahme an Fortbildungen weitgehend im Verhältnis. Nur beim Themencluster 4 Theorien und Konzepte hilfreich für das Verständnis der Zielgruppe steht ein hohes Fortbildungsinteresse einer niedrigen Teilnehmezahl gegenüber.

Die ADMIN zeigen bei den Themenclustern 1 Rechtliche Aspekte der Beratung, 6 Spezielle Beratungssituationen und 8 Informations- und Öffentlichkeitsarbeit einen noch nicht gedeckten Fortbildungsbedarf.

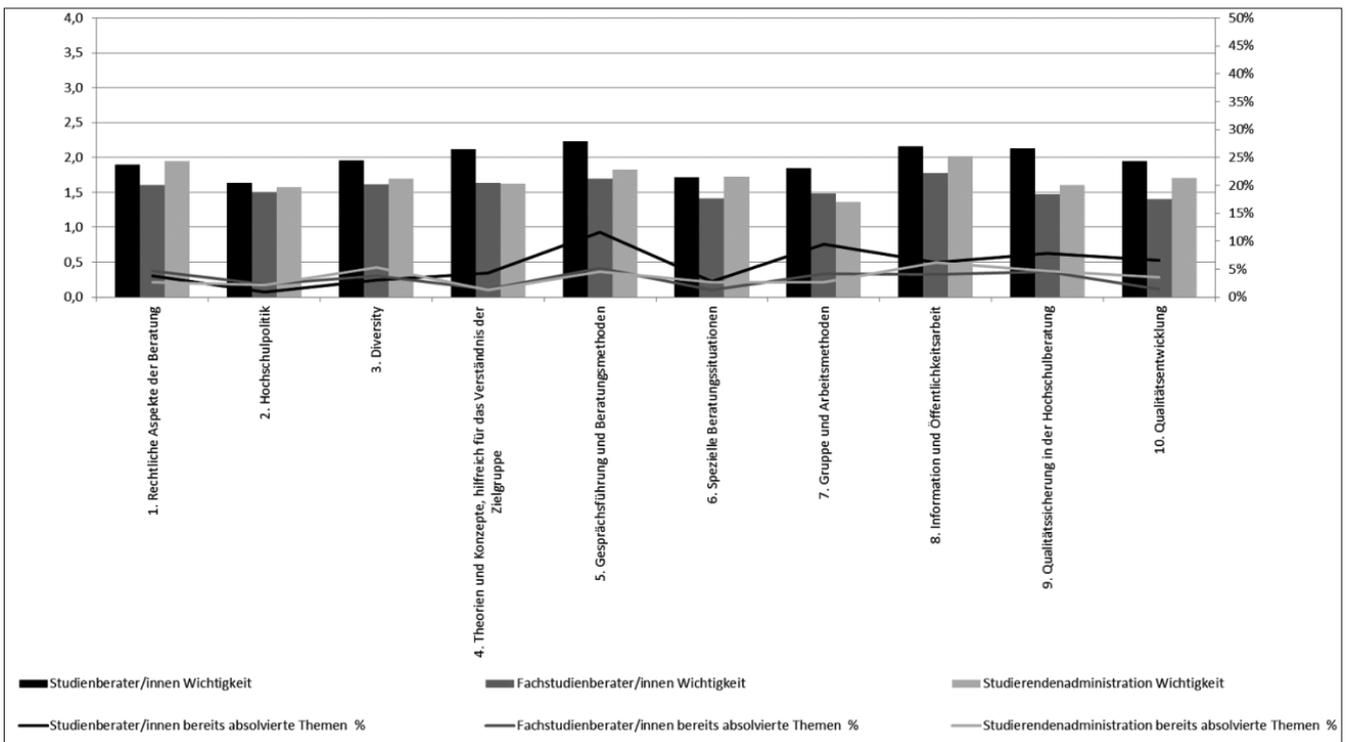
4. Diskussion

Themenschwerpunkte anhand der Wichtigkeitswertungen der Beratern in Baden-Württemberg

Der Wunsch, sich professionell weiterzubilden ist in den drei Beratern-Gruppen in Baden-Württemberg (Studienberater/innen SB, Fachstudienberater/innen FSB und Kolleg/innen aus der Studierendenadministration mit Beratungsaufgaben ADMIN) unterschiedlich ausgeprägt. Es sind zwar überlappende Themen unter den Fortbildungsinteressen der Beratern zu beobachten – vor allem in den Bereichen Gesprächsführung und Beratungsmethoden und Information und Öffentlichkeitsarbeit – die Auseinandersetzungstiefe in den Fortbildungsthemen der drei Gruppen ist jedoch klar voneinander abgehoben.

Anhand der präferierten Fortbildungsinhalte ist die prägnante Aufgabendifferenzierung der SB-, FSB- und ADMIN-Beratern gut zu erkennen. Die Tätigkeiten der SB und FSB/ADMIN setzen unterschiedliche Feld- und Fachkompetenz voraus.

Grafik 4: Vergleich Fortbildungsinteresse (Grafik 2) mit bereits besuchten Fortbildungen im Themencluster (Grafik 3) (SB, FSB, ADMIN)



SB betonen die Wichtigkeit der Kompetenzen, die vor allem in der Prozessberatung unerlässlich sind. Die professionelle Beratungsrolle impliziert auch eine intensive Auseinandersetzung mit dem bio-psychosozialen und generationsspezifischen Wandel der Zielgruppen. Ihre methodischen Kenntnisse in der Gesprächsführung, Informationsvermittlung und Konfliktmanagement möchten sie gerne mit Theorien und Konzepten zu Studierendenvielfalt, Studienkompetenzen, Krisenintervention und Entscheidungsberatung erweitern. Sie sind daran interessiert, ihre Ratsuchenden effektiv anzusprechen, sie möchten ihre Kenntnisse zum Lebensabschnitt Studium vertiefen. Die Qualitätssicherung der Beratungstätigkeit durch Supervision kann zur – in der Prozessberatung benötigten – Selbsterkenntnis beitragen. SB intervenieren in einem von Studienleistungen unabhängigen Rahmen und beraten vertraulich. In der Beratung der Studierenden, die frei über ihre Anliegen und Unterstützungswünsche mit den SB sprechen können, erhalten SB aktuelle Informationen zu wichtigen Themen hinsichtlich eines gelingenden Studienverlaufes, die in das System der Hochschulen rückgekoppelt werden können.

Auch wenn die gleichen Themen bei SB und FSB in den vorderen Rängen erscheinen, sollte doch beachtet werden, dass die Wertungen selbst verschieden waren (vgl. dazu „sehr wichtig“-Wertungen bei SB und v.a. „eher wichtig“-Wertungen bei FSB), was darauf schließen lässt, dass trotz ähnlicher Rangpositionen verschiedene Fortbildungsinputs erwartet werden. Die gewünschten Inhalte werden auch in unterschiedlichen Beratungskontexten gebraucht und führen zu unterschiedlichen Interventionen.

FSB dürften sich in erster Linie mit ihrem wissenschaftlichen Spezialgebiet identifizieren und bieten Unterstützung in studienfachbezogenen Schwierigkeiten. Ihre Rolle ist überwiegend als Expertenberatung einzustufen. Die ADMIN sind in unterschiedlichen Aufgabenfeldern wie Prüfungsämter, Studierendensekretariaten u.a. tätig und damit ausschließlich als Expertenberater/innen gefragt.

Fortbildungsangebote und Fortbildungsinteressen

Wir haben festgestellt, dass die angebotenen Fortbildungen die Interessen gut decken. Das Fortbildungsprogramm für SB (EBEH) bietet für die Prozessberatung unerlässliche Bausteine bereits an. Mit der Möglichkeit, auch individuelle Methodenausbildungen von SB zu unterstützen, wird gezielt die Prozessberatungskompetenz gestärkt. Hinsichtlich der Zeitinvestitionsbereitschaft der SB gibt es die Tendenz, mehrere Fortbildungstage in Professionalisierung zu investieren. Sie nehmen im Vergleich mit FSB und ADMIN längere Anfahrtswege und Zeitspannen in Kauf.

FSB und ADMIN sind ebenfalls an Gesprächsführungstechniken interessiert, im Vordergrund steht jedoch das Interesse an gewaltfreier Kommunikation: kompetent, serviceorientiert Informationen vermitteln und Konflikte erfolgreich lösen können. Sie möchten den Ratsuchenden in kürzeren Beratungssequenzen, evtl. durch Mediennutzung, ihre Informationen vermitteln.

Empfehlung: Expertenberatungsfortbildung für Fachstudienberater/innen und Kolleg/innen in der Studierendenadministration

Anhand der Unterschiede können wir festhalten, dass ein eigenes Fortbildungscurriculum für FSB und ADMIN in der Expertenberatung durchaus Vorteile aufweisen kann. Mit solch einem Angebot können speziell die Methoden der Expertenberatung vertieft werden. Denkbar wäre auch, dieses Curriculum als Grundlage für die Beratungsaufgabe zu verstehen und darauf aufbauend, weitere Methoden für die Prozessberatung anzuschließen.

Curriculum-Themen für Expertenberatung:

- **Beratungsverständnis:** Begriffsklärung Expertenberatung und Prozessberatung,
- **Informationsvermittlung,** Expertenberatung zum Fachbereich,
- **Deeskalationsstrategien,** gewaltfreie Kommunikation,
- **Erkennung von Krisensituationen,** Verweispraxis,
- **Informationen zu Eigenschaften und Kontextbedingungen** der Studierenden,
- **Rechtliche Informationen zu Handlungsräumen** der FSB für unterschiedliche Entscheidungen, die u.a. Prüfungen, Studienverlauf und Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit mit Studierenden beeinflussen,
- **Unterstützung der Leistungsförderung** bei fachbezogenen Themen,
- **fachbezogene Entscheidungsberatung,**
- **Öffentlichkeitsarbeit.**

Kolleg/innen aus der Studierendenadministration können z.T. von denselben Fortbildungsthemen profitieren, brauchen jedoch weniger vertiefte Kenntnisse im pädagogisch-psychologischen Bereich.

Einige Themen könnten gemeinsam von SB/FSB/ADMIN behandelt werden, die auch für die Prozessberatung relevant sind und Informationen zum Lebenskontext der Ratsuchenden vermitteln (z.B. Aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, Soziale und materielle Rahmenbedingungen des Studiums). Gemischte Fortbildungsgruppen SB, FSB und ADMIN sind auch zu Schnittstellenthemen wie z.B. Hochschulrecht, Information und Beratung Online, Datenschutz, Informationskompetenz sinnvoll und können zu einem gemeinsamen Sprachgebrauch und zur wechselseitigen Verständigung beitragen sowie das Vertrauen innerhalb der Hochschulen zwischen den Beratenden stärken.

Ziel der vorgeschlagenen Expertenberatungsfortbildung von FSB/ADMIN könnte sein, Studierenden kompetente Unterstützung durch die eigenen fachbezogene Informationen zu bieten und sensibilisiert zu werden, weiterreichende Themen und Schwierigkeiten der Ratsuchenden zu erkennen, und ggf. zu den entsprechenden Anlaufstellen erfolgreich weiter zu verweisen. Die Kompetenzgrenzen in der Beratung sind in positiver Weise hervorzuheben. Krisen- und Laufbahnthemen sollten nur von qualifizierter Seite aus bearbeitet werden.

Beratende, die unterschiedliche Aufgaben in Experten- und Prozessberatung als Teile eines Netzwerkes wahrnehmen, können zur Optimierung von Studienverlaufsf-

prozessen beitragen. Die zwei Aufgabenbereiche (überwiegend Experten- bzw. Prozessberatung) sollten an den Hochschulen ein System bilden, um für Ratsuchende hohe Beratungsqualität zu sichern. Durch Austausch von aktuellen Informationen und Reflexion über Anliegen der Ratsuchenden könnte die Studierfähigkeit verbessert und erfolgreiche Studienverlaufsprozesse durch Beratung unterstützt werden. Mit differenzierter Qualifizierung und entsprechend kompetenter Beratung im Beratungssystem der Hochschulen stellt Beratung der Studieninteressierten und Studierenden ein effektives Tool für die Drop-out Prävention dar (Kiss 2007).

Empfohlene Fortbildungsdauer

Man kann bei Fortbildungen für FSB und ADMIN davon ausgehen, dass Angebote mit einem Tag auf größere Resonanz stoßen.

Es ist nicht zu empfehlen, eintägige Veranstaltungen zu Beratungskompetenz anzubieten. Kompetenzentwicklung im Beratungsbereich bedarf spezifischer Methoden, die sich von der Vermittlung von Sachwissen und Kenntnissen unterscheiden. Auf das FSB- und ADMIN-Expertenberatungs-Training können die vier Phasen vom Selbstkonzeptmanagement (Erpenbeck 1998) übertragen werden: auf eine *Anwärm- und Reflexionsphase* zu Beratungsthemen folgt eine *Selbstreflexionsphase* zu eigenen Beratungshandlungen. Die *neuen Informationen* können erst in einem folgenden Schritt ihre Wirkung entfalten und in der *Selbstorganisationsphase* in die Handlungspläne der FSB und ADMIN integriert werden.

Qualitätsentwicklung durch kontinuierliche Fortbildungsangebote

Kontinuierliche Fortbildung sollte nachhaltig angeboten werden, um Qualifizierung und Qualität der Beratungsarbeit zu sichern. In Baden-Württemberg stellt das Fortbildungsprogramm EBEH ein sehr hilfreiches Angebot für die SB dar. Zu empfehlen wäre, dieses Angebot für die weiteren Beratergruppen FSB und ADMIN auszubauen und die durch das IQF-Landesprogramm „Zentren für Beratung“ angestoßenen Prozesse innerhalb der Hochschulen weiterzuentwickeln.

Ob und inwieweit die Beratungsleistungen die Anliegen und Anforderungen der Studieninteressierten und Studierenden erfüllen können, ist im Rahmen der internen Qualitätsentwicklung, -sicherung und Evaluation zu überprüfen (Kiss/Weber in Press).

5. Einschränkungen

In unserer Studie bezogen auf das Land Baden-Württemberg können wir nicht ausschließen, dass es bei der Stichprobe einen Selektionseffekt hinsichtlich eines positiven Bezugs zu Fortbildungen gab.

Die von uns gewählte flexible Methodik führt bei der Auswertung der einzelnen Fragen zum Datenschwund. Es ist jedoch schwer einzuschätzen, ob die Befragten den gesamten Fragebogen bearbeitet hätten, wenn nicht zugelassen worden wäre, einzelne Fragen zu überspringen und sich den interessanten Themen zuzuwenden.

In einer nächsten Datenerhebung sollten Informationen über berufliche Qualifikationen der Beraterinnen eingeholt werden. Durch Aufgabenüberschneidungen der Beraterinnen an Hochschulen stellt es eine Herausforderung dar, Positionen und Aufgaben in der Beratung klar zu definieren und trennscharf zu erfassen.

Literaturverzeichnis

- Bach, N./Brehm, C. (2000): Wandlungscontrolling. In: Kruger, W. (Hg.): Excellence in Change, Wege zu strategischen Erneuerung. Wiesbaden. S. 325-361.
- Berechnung des Cohen d-Wertes: s. www.psychometrica.de/effektstaerke.html
- Berufsverband für Studien- und Laufbahnberatung, Orientierung und Information an Hochschulen in Baden-Württemberg e.V.: Fortbildungskonzept: www.bs-bawue.de/resources/ausbildung.pdf
- Eicken, S./Orth, O./Ried, I. (2012): Die Professionalisierung der Studienberatung in Baden-Württemberg – wie aus einer Fortbildungsidee ein landesweit getragenes Programm wurde. In: Zeitschrift für Beratung und Studium, Jg. 7/H. 3, S. 80.
- Erpenbeck, J. (1998): Chaos, Selbstorganisation und Kompetenzentwicklung. In Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hg.): Lernen im Chaos. Lernen für das Chaos, Schriften zur beruflichen Weiterbildung, H. 52, S. 51-58. Berlin.
- “GIBeT – Fortbildungszertifikat: www.gibet.de/fortbildungszertifikat.html und Fortbildungscurriculum: www.gibet.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/Fortbildungscurriculum_03.pdf
- Exzellente Beratung an exzellenten Hochschulen (EBEH): <http://awwl.de/ebeh-fortbildungsprogramm> und https://www.studieninfo-bw.de/fileadmin/studieninfo-bw/pdf/Richtlinien_EBEH.pdf
- IQF-Landesprogramm Zentren für Beratung: <http://mwk.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/studienberatung-wird-mit-fuenf-millionen-euro-landesmitteln-ausgebaut-1/>
- Kiss, I. (2007): Studienorientierung, Studienberatung. Aktuelle Trends in Ungarn. Studie im Handbuch des Ungarischen Studienberaterverbandes. In: Puskas-Vajda (Hg.): Studierende und ihre Herausforderungen in der Lebens- und Laufbahnplanung im 21. Jahrhundert. Budapest.
- Kiss, I./Weber, P. (in Press): Evaluation der Einzelberatung. Eine Pilotstudie der Zentralen Studienberatung/Career Service an der Universität Heidelberg.
- Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung: nfb-Kompetenzprofil, <http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net/kompetenzprofil/>
- Walger, G. (Hg.) (1995): Formen der Unternehmensberatung: systemische Unternehmensberatung, Organisationsentwicklung, Expertenberatung und gutachterliche Beratungstätigkeit in Theorie und Praxis. Köln.

■ Gabriele Hägele, M.A., Projektkoordinatorin „Netzwerk Beratung an der Universität Stuttgart“, Zentrale Studienberatung Universität Stuttgart, E-Mail: gabriele.haegele@verwaltung.uni-stuttgart.de

■ Dr. Istvan Kiss, Projektkoordination „Qualitätsentwicklung, Professionalisierung und Kulturwandel in Service und Beratung an der Universität Heidelberg“, Zentrale Studienberatung/Career Service Universität Heidelberg, E-Mail: istvan.kiss@zuv.uni-heidelberg.de

Anhang

Tabelle 1: Fortbildungsinteressen der SB, FSB, ADMIN. Themen in der Abfragereihenfolge

Fortbildungsthemen	Studienberater/innen			Fachstudienberater/innen			Studierendenadministrator/innen			Modalwert
	n	Mittelwert	Standardabweichung	n	Mittelwert	Standardabweichung	n	Mittelwert	Standardabweichung	
1.1 Ausländische Studierende: Bewerbung und Zulassung, Aufenthaltsrecht, Arbeitserlaubnis	83,00	2,48	0,94	210,00	2,70	1,04	43,00	2,21	0,97	2,00
1.2 Hochschulrecht: Rechtsgrundlagen, Allg. Verwaltungsrecht, Zulassungsrecht, Prüfungsrecht etc.	83,00	1,72	0,79	223,00	2,11	0,94	45,00	1,89	0,98	1,00
2.1 Lehramtsstudium: Geplante Veränderungen im Lehramtsstudium	65,00	2,51	1,30	154,00	2,55	1,31	28,00	2,68	1,42	4,00
2.2 Internationalisierung: Entwicklung an Hochschulen (Zugang von internationalen Studierenden/ internationale Studiengänge, incoming; Auslandssemester, outgoing)	77,00	2,23	0,90	207,00	2,26	0,90	40,00	2,00	0,96	1,00
2.3 Hochschulpolitische Entwicklungen in anderen Ländern	73,00	2,77	0,91	200,00	2,99	0,84	36,00	2,86	0,96	3,00
2.4 Aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt: Anforderungsprofile, Gehaltsentwicklungen, Berufseinstieg und –aufstieg; Aktuelle und zukünftige Erwerbsbiografien	81,00	1,94	0,89	207,00	2,19	0,96	40,00	2,18	0,93	2,00
3.1 Interkulturelle Kompetenz: Umgang mit kulturellen Unterschieden in der Beratungssituation; Ausländische Studierende, Studierende mit Migrationshintergrund	84,00	1,94	0,81	206,00	2,22	0,92	42,00	1,98	0,81	2,00
3.2 Studierendenvielfalt: Umgang mit der Vielfalt in der Beratungssituation: Studierende aus Nicht-Akademiker-Familien, Studierende aus strukturschwachen Gebieten, Studierende mit anderem Hochschulzugang (beruflich qualifizierte)	84,00	1,67	0,81	211,00	2,11	0,90	44,00	1,91	0,83	2,00
3.3 Genderaspekte in der Beratung: Ungleichheiten und Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Vorlieben bei der Fachwahl, Leistung sowie in kultureller Hinsicht; Sensibilisierung, Ergebnisse aus der Beratungsforschung, Praxisbeispiele	83,00	2,47	0,94	198,00	2,83	0,92	40,00	2,90	0,96	3,00
3.4 Behinderung und chronische Krankheit bei Studierenden: Ergebnisse der aktuellen Erhebung des Deutschen Studentenwerks und mögliche Konsequenzen für die Beratung Studierender; Nachteilsausgleich, Prüfungsrücktritt, Fristverlängerung	82,00	2,09	0,93	207,00	2,37	0,90	43,00	2,42	1,07	3,00
4.1 Entwicklungspsychologie und -soziologie der Adoleszenz und des frühen Erwachsenenalters	77,00	1,79	0,96	181,00	2,52	0,97	36,00	2,58	1,13	3,00
4.2 Theorien und Konzepte zu Studienkompetenzen	84,00	1,67	0,80	198,00	2,03	0,90	43,00	2,05	0,90	2,00
4.3 Soziale und materielle Rahmenbedingungen des Studiums: Studienfinanzierung, Stipendien, BAföG, Wohnen, Studieren mit Kind	85,00	1,99	0,85	205,00	2,49	0,91	44,00	2,30	0,93	2 ^a
4.4 Eignungsdiagnostik	81,00	2,09	0,92	189,00	2,41	0,98	37,00	2,54	1,10	2,00
5.1 Kompetent und serviceorientiert Auskünfte geben	81,00	1,46	0,69	200,00	1,72	0,79	42,00	1,48	0,67	1,00
5.2 Beraten in englischer Sprache	78,00	2,24	0,93	192,00	2,50	1,04	41,00	2,24	1,22	1,00

5.3 Konfliktmanagement in der Beratung	85,00	1,61	0,80	1,00	201,00	2,02	0,89	2,00	42,00	1,83	1,01	1,00
5.4 Krisenintervention	82,00	1,67	0,85	1,00	198,00	2,20	0,94	2,00	42,00	2,14	1,07	1,00
5.5 Entscheidungsberatung	80,00	1,69	0,80	1,00	192,00	2,15	0,88	2,00	38,00	2,37	0,94	2,00
5.6 Beratungsgrenzen und Verweispraxis	76,00	1,95	0,88	2,00	176,00	2,65	0,99	2,00	36,00	2,47	1,18	1*
5.7 Überblick über unterschiedliche beratungsmethodische Ansätze	76,00	1,88	1,03	1,00	184,00	2,60	1,11	4,00	37,00	2,46	1,17	1*
5.8 Grundlegende Bausteine in einem beratungsmethodischen Ansatz (min. 3 Tage)	68,00	1,63	0,98	1,00	149,00	2,60	1,13	4,00	25,00	2,40	1,19	2,00
6.1 Information und Beratung Online: Aspekte der Online-Kommunikation, E-Mail-Beratung, Chat-Beratung, Beratung in Foren, Möglichkeiten und Grenzen elektronischer Beratungskontakte, E-Learning-Angebote	79,00	2,14	0,86	2,00	185,00	2,34	1,03	2,00	38,00	2,03	0,88	2,00
6.2 Auskünfte und Beratung am Telefon: Möglichkeiten und Grenzen des telefonischen Beratungskontaktes; Smartphone	78,00	2,41	0,90	2,00	186,00	2,65	0,93	3,00	38,00	2,16	0,92	2,00
6.3 Beschwerdenmanagement: Konstruktiver Umgang mit kritischem Feedback und Beschwerden	79,00	2,25	0,84	2,00	192,00	2,24	0,88	2,00	40,00	1,98	0,95	1,00
6.4 Beratungssituationen mit Eltern: Besondere Potentiale dieses Beratungssettings; Systemische Aspekte für die Beratung; Telefongespräche mit Eltern	78,00	2,32	1,03	2,00	180,00	3,14	0,94	4,00	37,00	2,92	1,12	4,00
7.1 Gruppen leiten und moderieren	77,00	2,08	0,96	2,00	179,00	2,50	1,06	3,00	35,00	2,60	1,17	4,00
7.2 Arbeitsmethoden	75,00	2,23	0,88	2,00	170,00	2,55	1,06	2,00	35,00	2,69	1,11	2,00
8.1 Informationskompetenz	76,00	1,97	0,92	1,00	170,00	2,24	1,05	2,00	34,00	1,97	1,06	1,00
8.2 Öffentlichkeitsarbeit: Informations- und Beratungsangebote bei den Zielgruppen bekannt machen	77,00	1,71	0,87	1,00	177,00	2,20	1,05	2,00	38,00	2,00	1,07	1,00
9.1 Fallbesprechungen	72,00	1,93	0,91	1,00	173,00	2,50	1,02	2,00	36,00	2,47	1,11	3,00
9.2 Supervision	72,00	1,79	0,93	1,00	172,00	2,55	1,01	2,00	36,00	2,53	1,03	3,00
9.3 Kollegiale Beratung	70,00	1,89	0,86	1,00	169,00	2,53	1,00	2,00	33,00	2,21	0,99	2,00
10.1 Qualitätsentwicklung: QE als Prozess, Anwendung von Instrumenten zur Qualitätsentwicklung, z.B. dem Qualitätsentwicklungsrahmen (QER) im Rahmen der Studienberatung	78,00	2,05	0,95	1,00	171,00	2,60	0,99	2,00	33,00	2,24	1,00	2,00
10.2 Qualitätsmerkmale, Kompetenzprofil: Angemessenheit und Umsetzungsmöglichkeiten von Qualitätsmerkmalen guter Beratung (QMM) sowie von Kompetenzprofilen im Hochschulkontext	74	2,04	1,01	1,00	162,00	2,61	1,00	2,00	31,00	2,35	1,14	1,00
10.3 Evaluation der Informations- und Beratungsleistungen: Evaluationsmöglichkeiten von Strukturen, Prozessen und Wirkungsgrad der Hochschulberatung; Evaluationsmethodik und Instrumente	72	2,06	0,95	1,00	170,00	2,59	1,00	2,00	33,00	2,27	1,07	2,00
Gültige Anzahl der Befragten die ALLE Fragen bearbeitet haben		32,00			59,00				5,00			
		N=106			N=275				N=57			

Stefanie Maaß & Christiane Westhauser

Das Fortbildungsprogramm für Beratende an der Universität Ulm – von der Konzeption zur Umsetzung

Ein Beitrag zur Qualitätssicherung in der Studienberatung der Universität Ulm



Stefanie Maaß



Christiane Westhauser

Ausgehend von – seit einigen Jahren bestehenden – Bundes- und Landesprogrammen zur Verbesserung der Studienbedingungen und Stärkung der Studienberatung hat sich an der Universität Ulm eine Projektgruppe aus Vertretungen der Allgemeinen wie Studienfachberatung, Qualitätsmanagement und Hochschuldidaktik konstituiert, um geeignete Formen der Fort- und Weiterbildung für Beratende zu entwickeln und durchzuführen. Nach einer genauen Bedarfserfassung wurden konkrete Fortbildungsangebote erarbeitet und letztlich zwei Basisangebote auf den Weg gebracht, was im folgenden Beitrag vorgestellt werden soll.

1. Ausgangssituation

Wer berät wen zu welchen Themen mit welchen Kompetenzen an Hochschulen bzw. an unserer Hochschule? Welche Schnittstellen innerhalb der Hochschule haben die Beratenden untereinander und wie sind diese definiert? Wie können wir Sorge dafür tragen, dass Qualitätsmerkmale für die Beratung definiert werden und auch eingehalten werden? Wie schaffen wir ein Bewusstsein sowohl bei den Beratenden als auch bei den Lehrenden dafür, dass gute Beratung einer Aus- und Weiterbildung bedarf und wie gehen wir dabei sensibel vor?

Mit diesen Fragen setzen sich die Allgemeinen Studienberatungen an Hochschulen schon sehr lange auseinander. Das Thema Beratung spielte in der Vergangenheit an den Hochschulen neben Lehre und Forschung eine eher untergeordnete Rolle. In den letzten Jahren jedoch hat die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung deutschlandweit in Politik und Gesellschaft, ausgelöst durch Themen wie Fachkräftemangel, Vermeidung von Studienabbruch, Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und Schwierigkeiten beim Übergang Schule – Studium – Beruf, verstärkt Aufmerksamkeit erlangt. Von diesen Diskussionen haben auch die Studienberatungen an den Hochschulen profitiert. Zum einen durch ausgeschriebene Projekte zur Verbesserung der Studienbedingungen und zum anderen durch das vom BMBF geförderte Projekt zur Qualitätssicherung in der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Dabei wurden in Zusammenarbeit des nationalen Forums für Beratung (nfb) mit der Universität Heidelberg Qualitätsstandards für Beratung auf verschiedenen Ebenen defi-

niert, ein Kompetenzprofil für Beratende entwickelt und ein Qualitätssicherungssystem speziell für Beratungsleistungen erprobt.

2. Hintergrund der Projektentwicklung

Die Allgemeine Studienberatung der Universität Ulm hat sich bei der Erprobung des o.g. Qualitätssicherungssystems 2010-2014 beteiligt. Dies beinhaltete u.a. eine Bestandsaufnahme der verschiedenen Akteure, die Beratung an der Universität Ulm wahrnehmen sowie die Frage, mit welchem Verständnis die Beratung ausgefüllt wird. Wie wohl bei fast allen Hochschulen sind dies in erster Linie die Studienfachberatungen, dann u.a. die Zulassungsabteilungen, Studierendensekretariate, Prüfungsämter, Career Services und Studierendenvertretungen. Das Beratungsverständnis reicht von Beratung zu anrechenbaren Studienleistungen, Fristverlängerungen, Wiederholungsmöglichkeiten über Zulassungschancen bis hin zu Prozessberatung bei Unsicherheit mit dem gewählten Studiengang und Unterstützung bei Studien- und Lernorganisation sowie Neuorientierung bei Studiengangwechsel oder Abbruch des Studiums. Es fand sich eine Bandbreite, die sowohl Elemente aus der Prozessberatung als auch der Expertenberatung (Weitergabe von fundierten verlässlichen Informationen und Hinweisen und deren Bewertung) beinhaltete.

Seit dem Jahr 2010 hat das Land Baden-Württemberg neben dem Bund Projekte zur Verbesserung der Studienbedingungen und Stärkung der Studienberatung ausgeschrieben. Daran hat sich auch die Universität Ulm erfolgreich beteiligt. Der Antrag für das Projekt „Studienmodelle individueller Geschwindigkeit“ wurde zusammen mit den Studienfachberater/innen ausgearbeitet. Anders als wohl an vielen Hochschulen gibt es an der Universität Ulm hauptamtliche Studienfachberater/innen, die i.d.R. dem akademischen Mittelbau angehören, die neben der Studienfachberatung weitere Aufgaben wahrnehmen wie z.B. Studiengangskoordination und Lehrverpflichtung. Durch die zusätzlichen Projektmittel konnten personelle Ressourcen geschaffen werden um die Fachberater/innen zu entlasten und somit das Thema Professionalisierung der Beratung an der Universität Ulm voran zu treiben. Im September 2010 startete das Landesprojekt „Studienmodelle individueller Geschwindigkeit“ an der Uni-

versität Ulm. Dieses Projekt möchte der flexiblen und individuellen Studiengestaltung vor dem Hintergrund unterschiedlichster Studierendengruppen und aktueller gesellschaftspolitischer Entwicklungen Rechnung tragen und somit zur Verbesserung der Studienbedingungen und der Erhöhung der Erfolgsquote im Studium beitragen. Ziele dabei sind u.a.:

- Erleichterung des Studieneinstiegs,
- individuelle Förderung im Studienverlauf (Vielfalt der Lebenssituationen),
- Förderung der bewussten Studienentscheidung und der Motivation für das Studium sowie Identifikation mit dem Fach,
- Stärkung zukunftsrelevanter Kompetenzen (Eigenständigkeit, Selbstkompetenzen, Lern- und Arbeitstechniken, Zeitmanagementkompetenzen, Teamfähigkeit).

Einen erheblichen Stellenwert erhält vor diesem Hintergrund der Ausbau von individuellen zielgruppenorientierten Unterstützungs- und Beratungsangeboten (u.a. Orientierungsangebote für ausländische Studierende, Studienverlaufsvereinbarungen, Lernberatung), welche mit neuen Tätigkeitsfeldern und Themenbereichen für die beratenden Akteure einhergehen. Dies erfordert eine Neukonzeption und Vernetzung der bisher bestehenden Beratungsangebote sowie die Weiterentwicklung der didaktischen und beraterischen Kompetenzen von Beratenden, Lehrenden und Servicemitarbeiter/innen. Die Beratenden verfügen großteils über heterogene Berufsbiografien, Expertisen und Erfahrungen und erweitern ihre Erfahrungen und Expertise i.d.R. oftmals über „learning-by-doing“ – nur wenige Berater/innen verfügen über einschlägige Weiterbildungen.

Damit ist das Thema Verbesserung der Beratungsleistungen an der Universität Ulm in den Vordergrund gerückt und das Ziel definiert, ein Angebot für alle Beratenden zu schaffen, sich zu (neuen) Beratungsthemen auszutauschen und die eigenen Beratungskompetenzen auszubauen.

3. Vorüberlegungen:

Mit der Frage „Wie können wir die Ziele umsetzen und was müssen wir an welcher Stelle dafür tun?“ hat sich eine Projektgruppe, bestehend aus Vertreter/innen der Studienfachberatung, der Allgemeinen Studienberatung, Qualitätsmanagement und der Hochschuldidaktik konstituiert. Um die Beratenden von Anfang an in die Konzeption der Fort- und Weiterbildungsangebote einzubinden und auf die Bedürfnisse und zeitlichen Möglichkeiten abgestimmte Angebote zu entwickeln, soll von den verschiedenen Akteuren, die Beratungsleistungen an der Universität Ulm erbringen, erhoben werden, welche Unterstützung in Form von Fort- und Weiterbildungen sich diese wünschen, bzw. welche diese als notwendig erachten. Dabei hat sich die Projektgruppe entschieden, dies in einem der regelmäßig – einmal im Semester – stattfindenden Berater/innentreffen (Studienfachberatung, Allgemeine Studienberatung, Psychosoziale Beratungsstelle des Studierendenwerks und andere in der Beratung tätige Projektbeteiligte) offen zu thematisieren und zu diskutieren.

4. Von der Idee zur Umsetzung

Auf dem Treffen im Juli 2012 wurden sowohl bereits bestehende Beratungsangebote zusammengetragen als auch typische und neue Beratungsanliegen der Ratsuchenden identifiziert. Dabei wurde deutlich, dass der Wunsch nach Austausch und Unterstützung seitens der Studienfachberater vorhanden ist, wenn auch unterschiedlich. Gleichfalls fand die Idee eines internen Fortbildungsprogramms großen Zuspruch. Aus der Diskussion haben sich erste Ideen zu Fort- und Weiterbildungsthemen entwickelt. Von großem Interesse waren z.B. folgende Fragen und Themen:

- Wie führe ich ein Beratungsgespräch? Welche Gesprächstechniken gibt es?
- Zielformulierungen, Vereinbarungen treffen,
- Techniken um Studierende zu stärken und zu motivieren,
- Verweistechiken – Schnittstellen zu anderen Beratungsstellen.

Anschließend hat das Projektteam auf Basis der Themensammlung und in Anlehnung an das Fortbildungscurriculum der GIBeT einen Themenkatalog für ein internes Fort- und Weiterbildungsprogramm zusammengestellt und mit der Projektleitung (Vizepräsident für Studium, Lehre und Internationales) abgestimmt.

Die Themenpräferenzen wurden im Frühjahr 2013 mittels Fragebogen erhoben. Dabei wurden mögliche Themen kategorisiert und aufgelistet. Die Zielgruppe, bestehend aus Studienfachberatern, Studienlotsen und anderen in der Beratung tätigen Personen, konnten zu jedem Schwerpunkt auf einer vierstufigen Skala angeben, ob das Thema aus Ihrer Sicht „sehr wichtig“, „etwas wichtig“, „weniger wichtig“ oder „nicht wichtig“ ist. Insgesamt konnten 24 ausgefüllte Bögen ausgewertet werden. Themen, die mehrheitlich als „sehr wichtig“ und „etwas wichtig“ eingeschätzt wurden (ca. 80-95%), sind z.B. folgende:

- Lösungs- und ressourcenorientierte Beratungstechniken: Aufbau des Beratungsprozesses, Fragetechniken,
- Kognitive Verhaltensberatung: Methoden zur Verhaltensänderung,
- Verweistechiken: Grenzen der Studienfachberatung und Schnittstellen zu anderen Beratungsstellen,
- Entscheidungsberatung: Methoden zur Entscheidungsfindung,
- Sensible Gesprächsführung: Wie vermittele ich als Berater negative Aspekte (z.B. Eignung für Studium),
- Konfliktmanagement in der Beratung: Umgang mit schwierigen Ratsuchenden,
- Methoden und Techniken zur Stärkung der Selbstwirksamkeitserwartungen und Motivation der Studierenden.

In der Konzeptionsphase wurden daraufhin konkrete Fortbildungsangebote ausgearbeitet. Zunächst wurden die vor Ort zugänglichen Ressourcen und Expertisen gesichtet: Welche Themen können wir mit unseren Qualifikationen und unserem Erfahrungsschatz selbst abdecken und zu welchen Themen können wir auf weitere Experten der Universität Ulm zurückgreifen? Mit Blick auf unsere eigenen verfügbaren Kapazitäten und vor dem Hintergrund, dass die Studienfachberater vorwie-

gend aus naturwissenschaftlichen und mathematischen Fachkulturen kommen und ihnen vor allem der zeitliche Faktor und die unmittelbare Verwertbarkeit in der praktischen Arbeit am Herzen lag, entschieden wir uns für die folgenden zwei Basisangebote:

1. Ganztägige Workshops

In insgesamt drei ganztägigen Workshops sollten die grundlegenden Gesprächstechniken und Beratungsansätze vermittelt, diskutiert und geübt werden. Dabei haben wir uns auf drei Themenspezifische Workshops festgelegt:

- Merkmale und ausgewählte Methoden der systemischen und lösungsorientierten Beratung,
- Merkmale und ausgewählte Methoden der kognitiven Verhaltensberatung,
- Merkmale und ausgewählte Methoden der Entscheidungsberatung.

Die drei Workshops wurden einzeln, in einem Abstand von zwei Semestern angeboten und konnten unabhängig voneinander besucht werden. Alle drei Workshops folgten einem ähnlichen Ablauf, welcher sich durch einen Mix aus Theorie, Beispielen, Diskussionen und Übungen auszeichnet. Im Zentrum standen für uns immer der Erfahrungshintergrund und die jeweiligen Fachkulturen der Teilnehmenden.

Zunächst führt ein interesseweckender und thematisch naheliegender Aufhänger in das Thema ein (z.B. haben sich bei dem Workshop mit dem Fokus „systemisch lösungsorientierte Beratung“ alle Teilnehmenden u.a. anhand der systemischen Frage „Für mich wäre es heute ein guter Tag/Workshop, wenn ...“ vorgestellt). Anschließend wurden in allen drei Workshops die Unterschiede zwischen Alltags- und Expertenberatung sowie Therapie aufgezeigt und das Phasenmodell der Beratung (nach Schiersmann) vorgestellt. Ein von den Referentinnen entwickeltes und live durchgeführtes Rollenspiel führte in die Problembereiche und Herausforderungen des jeweiligen Beratungsansatzes ein. Nach einem umfassenden Informationsteil, in welchem die wesentlichen Merkmale und Methoden des jeweiligen Beratungsansatzes vorgestellt wurden, folgte eine ausgedehnte Phase, in welcher die Teilnehmer die kennengelernten Methoden in Kleingruppen vertieften, diskutierten und an eigenen Beispielen ausprobieren konnten. Methoden, die in den Workshops diskutiert und geübt wurden, sind z.B.

- Systemische Fragetechniken, u.a. nach Bamberger (2001): zirkuläre Fragen, Reframing, Verschlimmerungsfrage, Skalierungsfrage, etc.,
- Methoden der kognitiven Verhaltensberatung, z.B.: Gedankenaufzeichnung, Gedankenkorrektur, Vermeidungsstrategien aufdecken, SPORTliche Ziele setzen,
- Methoden zur Entscheidungsfindung, z.B.: Tag in 10 Jahren, SWOT-Analyse, Entscheidungsmatrix, Symbole und Metaphern nutzen,
- das Innere Team nach Schulz von Thun,
- Walt-Disney-Methode.

Am Workshop „systemisch lösungsorientierter Ansatz“ haben zehn Personen teilgenommen, am Workshop

„kognitive Verhaltensberatung“ nahmen 20 Personen teil und neun am Workshop „Entscheidungsberatung“. Die Teilnahme an den Workshops wurde jeweils bescheinigt und vom Vizepräsidenten für Studium, Lehre und Internationales unterzeichnet.

Die Rückmeldungen waren insgesamt sehr positiv. Insbesondere der Mix aus theoretischem Unterbau, praktischen Übungen, Beispielen und Erfahrungsaustausch wurde positiv hervorgehoben. Auch können den Rückmeldungen zufolge viele konkrete Methoden und Techniken für die eigene Beratungspraxis genutzt werden. Für künftige Workshops wünschen sich die Teilnehmer vor allem noch mehr Fallbeispiele und Übungen, was wir gerne aufgreifen werden.

2. Kollegiale Projektgruppe

Um dem Wunsch nach Austausch über aktuelle Beratungsfälle und Herausforderungen in der eigenen praktischen Arbeit gerecht zu werden, wurde eine regelmäßig stattfindende kollegiale Beratungsgruppe initiiert, die sich für jeweils 1,5 Stunden etwa zweimal im Semester trifft und von uns moderiert wird. Hier haben die Berater/innen die Möglichkeit, Anliegen und Fragen im geschützten Rahmen anzusprechen und ihre persönlichen Beratungserfahrungen an Kolleg/innen weiterzugeben. Unter Kollegialer Beratung verstehen wir, ganz nach Kim Oliver Tietze, „ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe, in dem ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern nach einem feststehenden Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird mit dem Ziel, Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage zu entwickeln“ (Tietze 2003). Die Methode eignet sich deshalb so gut, weil sie unmittelbar an der beruflichen Tätigkeit der Teilnehmer ansetzt und Lösungsfindungen für konkrete Praxisprobleme – z.B. Schwierigkeiten im Beratungsprozess, Entscheidungsdilemmata, Probleme mit Ratsuchenden, gestörte Arbeitsabläufe, innere Konflikte – forciert.

Die Gruppengröße umfasst pro Treffen ca. 5-8 Teilnehmer, wobei die Zusammensetzung unterschiedlich ist. Je nach zeitlichen Kapazitäten und Anliegen nehmen immer wieder andere Berater teil – wobei aber jedem die Teilnahme offen steht. Termin und Ort werden ca. 3-4 Wochen vorab bekannt gegeben, die Anmeldung erfolgt per E-Mail.

Rückmeldungen zufolge erleben die Teilnehmer der kollegialen Beratungsrunden die Treffen als sehr gewinnbringend für die eigene Arbeit. Der Rückhalt in und Austausch mit der Gruppe wird dabei als entlastend empfunden.

5. Fazit

Sowohl die konstante Teilnehmer/innenzahl als auch die positiven Rückmeldungen zeigen, dass die Konzeption der Fort- und Weiterbildung für die Beratenden der Universität Ulm passend ist. Natürlich kann das interne Angebot eine fundierte Fort- und Weiterbildung nicht ersetzen, aber sie kann einen Einblick in das breite Spektrum von Beratungsansätzen und -modellen gewähren sowie eine Auswahl an Methoden vermitteln. Wir verstehen unser Angebot als Einblick und erste Berührung

mit dem Thema professionelle Beratung und deren Bedeutung. Ein überaus positiver Effekt ist, dass somit ein kontinuierlicher Austausch über Beratungsthemen an der Universität stattfindet und das Bewusstsein für Beratung und deren Möglichkeiten gestärkt werden konnte. Ein nächster Schritt ist es, die Transparenz über die Beratungsangebote weiter zu verstärken und für die Zielgruppen noch verständlicher und leichter zugänglich zu machen. Dies erfordert kontinuierlichen Austausch und Vernetzung der Beratenden.

Linkliste und Literaturverzeichnis:

<http://www.beratungsqualitaet.net/startseite/index.html> (Aufruf am 18.11.2015).

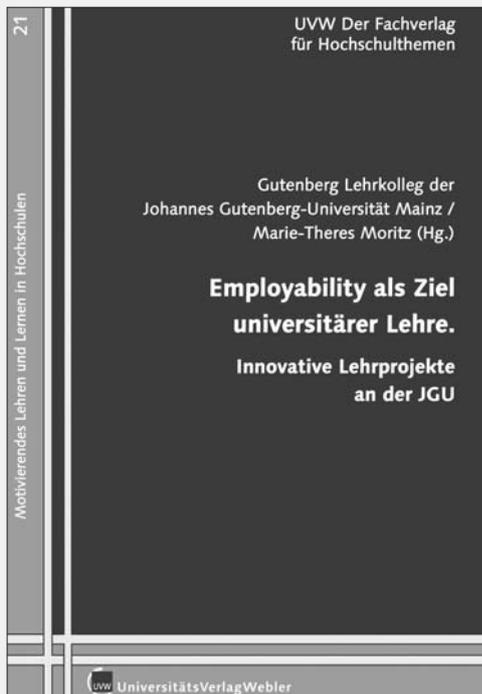
Tietze, K.-O. (2003): Kollegiale Beratung – Problemlösung gemeinsam entwickeln, Reinbek.

- **Stefanie Maaß**, Dipl. Päd., Studienberaterin, Universität Ulm,
E-Mail: stefanie.maass@uni-ulm.de
- **Christiane Westhauser**, M.A., Leiterin Zentrale Studienberatung, Universität Ulm,
E-Mail: christiane.westhauser@uni-ulm.de

NEUERSCHEINUNG

Gutenberg Lehrkolleg der Johannes Gutenberg-Universität Mainz /
Marie-Theres Moritz (Hg.)

Employability als Ziel universitärer Lehre. Innovative Lehrprojekte an der JGU



Seit der Bologna-Reform besteht die verstärkte Forderung, Studierende im Rahmen ihres Studiums besser auf die Erfordernisse des Berufslebens hin auszubilden. Vor diesem Hintergrund stellt das Gutenberg Lehrkolleg in seinem dritten Sammelband Lehrprojekte aus verschiedenen Fachkulturen der Johannes Gutenberg-Universität vor, die sich mit innovativen Lehr- und Lernformen der Aufgabe stellen, Employability bzw. Beschäftigungsfähigkeit in Studium und Lehre zu verankern und insbesondere berufsrelevante Schlüsselkompetenzen zu vermitteln. Die Projekte haben Modellcharakter und sollen Lehrenden als Inspiration dienen.

Reihe: Motivierendes Lehren und Lernen in Hochschulen

ISBN 978-3-937026-98-5, Bielefeld 2015, 172 Seiten, 27.80 € zzgl. Versand

Erhältlich im Fachbuchhandel und direkt beim Verlag – auch im Versandbuchhandel (aber z.B. nicht bei Amazon).

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22

Ulrike Weymann & Beate Lipps

Professionelle Beratung an Hochschulen

Überlegungen zu einem gemeinsamen Weiterbildungskonzept für Mitarbeitende von Zentraler Studienberatung und Studienfachberatung



Ulrike Weymann



Beate Lipps

Für Hochschulen gewinnen professionelle Beratungsstrukturen immer mehr an Bedeutung. Die Gründe dafür sind vielfältig und den stetig steigenden Studierendenzahlen, einer immer höheren Komplexität nicht nur der einzelnen Studiengänge, sondern auch ihrer Kombinationsmöglichkeiten sowie der Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge und damit letztlich der Neustrukturierung der Hochschulen geschuldet (vgl. Ortsburger 2013). Auf politischer Ebene, aber auch seitens der Hochschulen und Universitäten, wurde mittlerweile die Bedeutung einer qualitativ hochwertigen Beratung für einen erfolgreichen Studienverlauf erkannt (vgl. Busch 2014): Die Studienabbrecherquoten sollen verringert, eventuelle Fachwechsel schneller vollzogen und die Studiendauer verkürzt werden. Doch während die Professionalisierung von Beratungshandeln bei Mitarbeitenden in Zentralen Studienberatungen weit fortgeschritten ist (vgl. z.B. die Anforderungen im *'''GIBeT-Fortbildungszertifikat*), fehlt es für den großen Bereich der Studienfachberatung an einheitlichen Standards bzw. Fortbildungsangeboten.

Ausgehend von den Erfahrungen der universitätsinternen Weiterbildung „Studierende professionell beraten“, die seit 2011 an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) für Mitarbeitende in den Fachbereichen und Hochschulen (Kunst und Musik) angeboten wird, stellen wir Überlegungen an, diese Weiterbildung universitätsübergreifend für Mitarbeitende aller Beratungsbereiche in Hochschulen anzubieten. Dieses Konzept wurde auf der *'''GIBeT-Tagung 2015 in Hamburg* vorgestellt und diskutiert. Im Folgenden beschreiben wir den Aufbau einer solchen Weiterbildung und diskutieren etwaige Vorteile und Probleme.

1. Erfahrungen mit der Weiterbildung „Studierende professionell beraten“ an der JGU

Im Rahmen des Hochschulpaktes 2020 fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit den Länderregierungen mit dem Programm „Qualitätspakt Lehre“ bundesweit Hochschulen und Universitäten. Die Bundesregierung setzt sich

damit für eine Verbesserung der Lehre sowie der Studienbedingungen ein. Auch die Beratung von Studierenden soll im Zuge dessen professionalisiert werden (vgl. BMBF 2011).

Seit 2011 bietet das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der JGU (ZWW) im Rahmen des Qualitätspakts das Weiterbildungsangebot „Studierende professionell beraten“ an, das allen Studienfachberatenden der Universität offen steht. Mit der Weiterbildungsmaßnahme möchte die JGU ein Bewusstsein dafür schaffen, dass es in der Studienfachberatung häufig um mehr als Informationsvermittlung geht. Orientierungsprobleme, Fragen der Studienplanung oder Krisen werden zunehmend auch in der Studienfachberatung thematisiert. Ziel der Weiterbildung ist es, für diese Aufgaben die personenbezogenen Beratungskompetenzen der Studienfachberatenden zu stärken und so zu einer professionellen Beratungskultur an den Fachbereichen und Hochschulen beizutragen, indem a) die Beratungskompetenzen der Teilnehmenden gestärkt und b) die einzelnen Fachbereiche und Institute für die Komplexität dieses Aufgabefeldes sensibilisiert werden.

Die Zielgruppe an der JGU besteht aktuell aus 140 Studienfachberatenden in den Fachbereichen. Sie ist durch eine starke Heterogenität im Zugang zum Beratungsfeld, in der Beratungserfahrung und durch eine hohe Fluktuation geprägt. Auch die konkreten Arbeitsbedingungen sind dabei häufig nicht ideal: So findet Beratung zumeist vor dem Hintergrund einer großen Arbeitsbelastung mit einem extrem knapp bemessenen Zeitbudget statt. Seitens der Vorgesetzten wird dabei häufig sowohl der Zeitaufwand als auch die methodische Komplexität der Aufgabe unterschätzt.

Methodisch orientiert sich die Weiterbildung an dem seit zehn Jahren an der JGU etablierten Kontaktstudium Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung. Sie greift persönliche Erfahrungen aus der Praxis der Teilnehmenden auf und vertieft sie durch Informationen zu den jeweiligen Themen. Um den Transfer der Lerninhalte in die Praxis zu gewährleisten, werden Gruppenarbeiten, Fallarbeit, Triaden-Übungen, Selbstlernphasen sowie Lernen in selbstorganisierten Gruppen eingesetzt. Den Teilnehmenden steht während und nach der Qualifizierung eine Online-Plattform zum Austausch zur Verfü-

gung, um eine nachhaltige Vernetzung fachbereichsübergreifend zu ermöglichen.¹

Das Weiterbildungsprogramm wird inner- und außeruniversitär sehr gut aufgenommen: Die Evaluation ergab im Durchschnitt eine Bewertung der Note 1,4. Ein Workshop zu Konzept und Inhalten bei der GIBeT-Tagung 2013 in Mainz fand so großen Anklang, dass daraufhin Anfragen für Inhouse-Schulungen an anderen Universitäten gestellt wurden. Es scheint also einen Bedarf an Weiterbildungen in dem Hochschul-Beratungssektor zu geben, was uns in unseren Überlegungen bestärkte. Im Folgenden möchten wir die Idee vorstellen, das Programm als strukturiertes, modular aufgebautes Kontaktstudium bundesweit für die Zielgruppe Beratende an Hochschulen anzubieten. Wir öffnen damit die Zielgruppe auch für Mitarbeitende von Zentralen Studienberatungen, was bei der Programmvorstellung auf der GIBeT-Herbsttagung 2015 in Hamburg von den Workshopteilnehmenden zum Teil als problematisch wahrgenommen wurde. Es wurde befürchtet, dass es zu einer Abwertung der Beratungstätigkeit kommen könnte, wenn haupt- und nebenberuflich Beratende als gemeinsame Zielgruppe adressiert werden. Im Folgenden argumentieren wir, dass das Gegenteil der Fall sein könnte.

2. Ausbau der bestehenden Weiterbildung als bundesweites Kontaktstudium „Professionelle Beratung an Hochschulen“

Aufgrund der Erfahrungen mit der oben beschriebenen Weiterbildung soll das Kontaktstudium möglichst stark modularisiert werden: Einerseits ist mit der Zielgruppe Studienberatende und Studienfachberatende bereits ein heterogener Teilnehmerkreis zu berücksichtigen, andererseits haben wir mit der JGU-internen Weiterbildung die Erfahrung gemacht, dass die Ausgangsbedingungen und Vorkenntnisse bereits bei Beratenden von nur einer Universität sehr unterschiedlich sind. Es ist also davon auszugehen, dass der Aspekt der Heterogenität der Wissensbestände, aber auch der Weiterbildungsbedarfe je nach Ausrichtung des Beratungsangebots, beispielsweise Online- und Chatberatung für beruflich Qualifizierte, bei einer universitätsübergreifenden, bundesweit angebotenen Weiterbildung in besonderem Maße zu berücksichtigen ist.

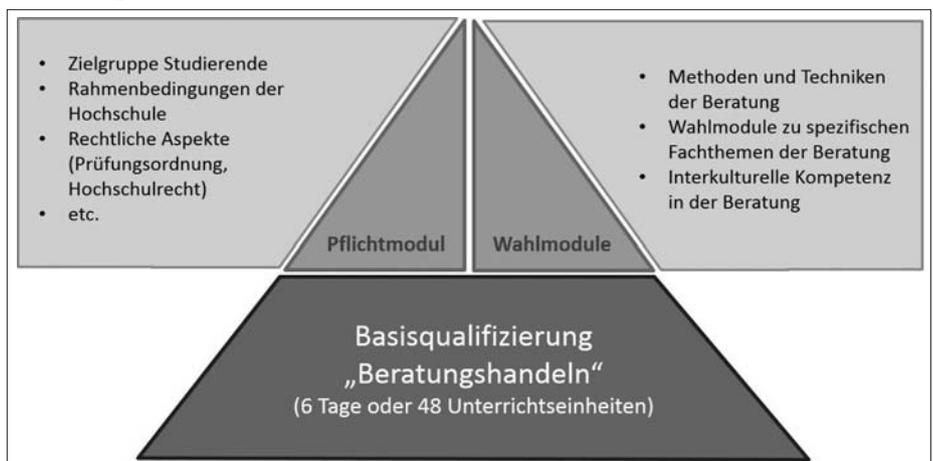
Dieser unterschiedlichen Ausgangslage trägt die Weiterbildung „Professionelle Beratung an Hochschulen“ Rechnung, indem sie unterteilt wird in eine Basisqualifizierung und weiterführende Module. Diejenigen, die bereits über eine Ausbildung im Beratungshandeln verfügen, können sich ihre Ausbildung als Basisqualifikation anerkennen lassen und direkt mit den Spezialisierungen einsteigen.

Die Basisqualifizierung umfasst einen zeitlichen Umfang von sechs Tagen (48 Unterrichtseinheiten) und kann am ZWW im Rahmen des Kontaktstudiums „Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung“ besucht werden. Es ist auch möglich, die Grundqualifikation bei einem anderen Träger zu erwerben. Um anerkannt werden zu können, muss eine Qualifizierung folgende Inhalte zur Gestaltung des Beratungsprozesses abdecken: Reflexion des eigenen Beratungsfeldes, Grundhaltungen in der Beratung, Beratungsmethoden und -techniken/Beratungskonzepte, Kommunikation und Gesprächsführung, Steuerung und Ablauf des Beratungsprozesses sowie Verweispraxis (z.B. im Rahmen der Abgrenzung Beratung – Therapie).

Auf die Basisqualifikation „Beratungshandeln“ sattet ein ebenfalls dreitägiges Pflichtmodul zu Rahmenbedingungen der Beratung an Hochschulen auf. Dieses beinhaltet die Themen Zielgruppe Studierende, Aufbau der Hochschule und Rahmenbedingungen der Hochschulberatung. Insbesondere die Bereiche Prüfungsrecht – Hochschulrecht – Rechte und Pflichten in der Beratung gehören bisher zu den in Fortbildungen wenig angebotenen Themen, gleichzeitig ist das Wissen darum jedoch für eine professionelle Beratung grundlegend (vgl. Abbildung 1).

Parallel zu oder im Anschluss an die Pflichtmodule können die Teilnehmenden weitere Themen im Rahmen von Wahlmodulen individuell vertiefen. Dafür stehen Seminare zu unterschiedlichen Beratungsthemen, -anlässen, -methoden oder Medien zur Auswahl. Optimal wäre auch hier eine möglichst freie zeitliche Gestaltung, etwa indem ein- und zweitägige Seminare angeboten werden. Ein zeitlich unterschiedlicher Umfang der Seminare würde ebenfalls zu einer möglichst individuellen Gestaltung des Kontaktstudiums beitragen und auch Studienfachberatenden die Teilnahme ermöglichen. Falls sich an einer Hochschule ein größerer Interessiertenkreis zu einem Weiterbildungsthema der Wahlmodule findet, ist geplant, die Seminare auch als Inhouse-Schulungen je-

Abbildung 1: Aufbau des Kontaktstudiums



Quelle: Eigene Darstellung.

¹ Zu weitergehenden Informationen über Inhalte, Aufbau und Methodik der Weiterbildung „Studierende professionell beraten“ vgl. Weymann 2014 sowie die Internetseite des Projekts: <https://www.lob.uni-mainz.de/weiterbildung-fuer-studienfachberaterinnen-und-studienfachberater/> (letzter Aufruf: 07.10.2015).

weils vor Ort anzubieten. So müssen nicht die Teilnehmenden, sondern der/die Dozierende reisen, was für die Auftrag gebende Hochschule mit finanziellen Vorteilen verbunden ist. Für einen Austausch der Dozierenden sowie zur Koordination des Weiterbildungsbedarfs und eventueller Inhouse-Schulungen entsteht gerade ein Arbeitskreis, an dem neben der JGU die hessischen Universitäten Marburg, Gießen und Frankfurt am Main beteiligt sind.

3. Zielgruppenöffnung: Warum richtet sich das Kontaktstudium auch an „nebenberuflich“ Beratende?

Während bei Mitarbeitenden der Zentralen Studienberatungen (ZSB) eine Qualifikation im Bereich des Beratungshandelns mittlerweile meist vorausgesetzt wird und viele Beratende über Ausbildungen in Klientenzentrierter Gesprächsführung, Systemischer Beratung oder Coaching verfügen, müssen Mitarbeitende der Studienfachberatung häufig zunächst eine Basisqualifizierung im Beratungshandeln durchlaufen, um Kenntnisse für weiterführende Schulungen zu erwerben. Für diese Mitarbeitenden im Wissenschaftsbereich ist ja Beratung nur eine Aufgabe neben Forschung und Lehre.

Eine Weiterbildung, die sich nicht nur an hauptberuflich Beratende wendet, signalisiert, dass Weiterbildungsbedarf in allen Bereichen der Hochschulberatung besteht. Zielsetzung ist es u.a. auch, zu einer Profilierung des Tätigkeitsfelds von Studienfachberatenden und damit letztlich zu einer Aufwertung der Beratungstätigkeit an den Hochschulen insgesamt beizutragen. An der JGU haben wir erlebt, dass die Beratenden die Weiterbildung mit einem neuen Selbstbewusstsein verließen und dadurch Bedarfe, z.B. im Hinblick auf die Raumsituation und Rahmenbedingungen der Beratung mit einem anderen Selbstverständnis gegenüber der Hochschulleitung kommunizierten.

Ein weiterer Nutzen einer Zielgruppe mit unterschiedlichen Beratungsfeldern liegt in den Netzwerkeffekten: Die Teilnehmenden können sich so untereinander vernetzen und vom Wissen und den Erfahrungen anderer profitieren, gerade wenn es sich um unterschiedlich gelagerte Beratungstätigkeiten handelt. Häufig wird gerade im Hochschulbereich ein Mangel an Transparenz und Vernetzung beklagt. Gemeinsam besuchte Weiterbildungen können hier Abhilfe schaffen. Zudem trägt eine universitätsübergreifende Beratungsschulung zu einem klaren Profil und einem einheitlichen Beratungsverständnis bei.

4. Beratungsverständnis und Inhalte des geplanten Kontaktstudiums

Das Beratungsverständnis der geplanten Weiterbildung folgt einem integrativen Ansatz (vgl. Rogers 1985), bei dem der Lebenskontext des Ratsuchenden (Familie, Freundeskreis, Kommilitonen, soziale Netzwerke, Freizeitaktivitäten) miteinbezogen wird. Die Beratung ist ergebnisoffen und bietet Hilfe zur Selbst-

hilfe, indem in erster Linie die Kompetenzen des/der Ratsuchenden gestärkt werden. Beratung wird damit als „Ermöglichungshandeln“ gesehen: Beratende begleiten Ratsuchende wertschätzend sowie ressourcen- und lösungsorientiert im Orientierungs- und Entwicklungsprozess. In seiner Monographie Lern- und Bildungsberatung findet Jörg Knoll für diesen Ansatz folgende, für die Beratung mit jungen Erwachsenen an der Hochschule passende Beschreibung: „Beratung umfasst danach im eigentlichen, fachlichen Sinn ‚Interventionen als Hilfe‘, damit die betroffene Person durch eigenes Wahrnehmen und Erinnern, durch Nachdenken und Einfälle selbst zu Schlussfolgerungen, Zielvorstellungen, Lösungsideen und Entscheidungen kommt“ (Knoll 2008, S. 20).

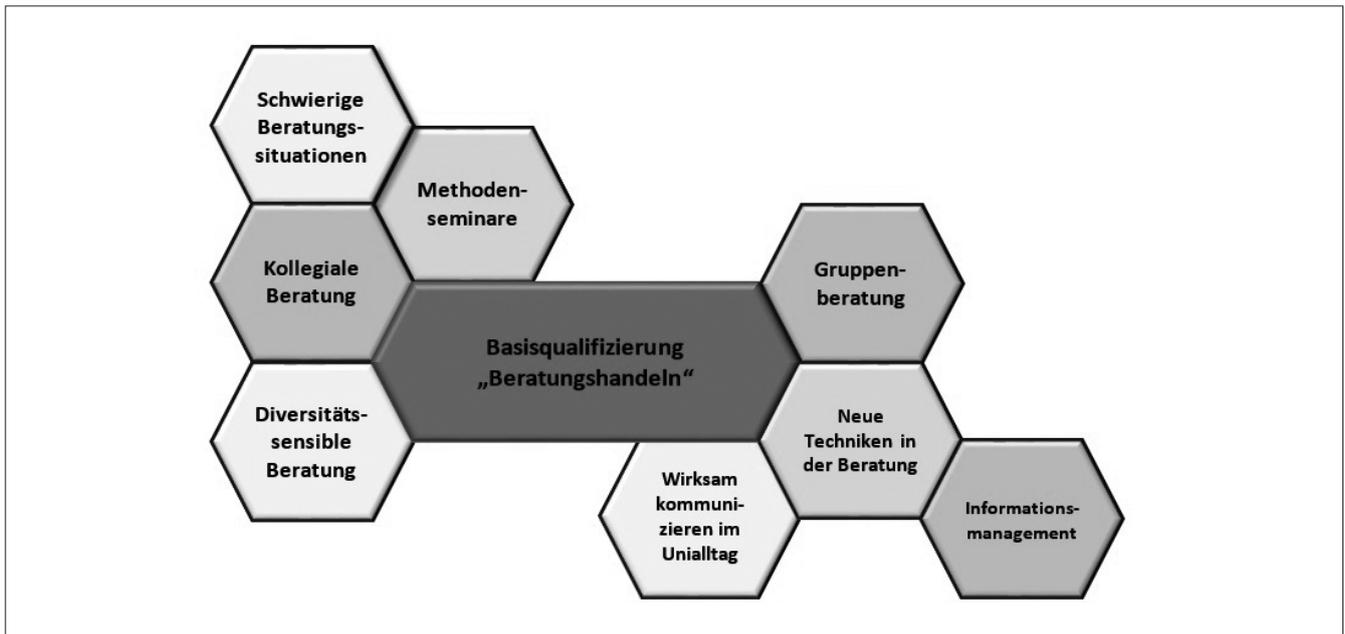
Die Basisqualifizierung soll grundlegende Fähigkeiten für das Beratungsgeschehen vermitteln. Zwischen den Modulen und im Anschluss an die Qualifizierung finden Supervisionen in Form von Reflexionstreffen statt. Es besteht die Möglichkeit, positiv oder negativ verlaufende Beratungsfälle unter kollegialer Beratung und der Begleitung einer erfahrenen Trainingsleitung zu reflektieren, sich kollegial zu beraten und auszutauschen. Zielsetzung ist es, die Fähigkeit zur Selbstreflexion zu stärken. Bei Bedarf kann die Gruppe in der Methodik der kollegialen Beratung geschult werden und als Gruppe auch über die Qualifizierung hinaus zusammenbleiben, um sich gegenseitig zu beraten und zu unterstützen. Auch dies dient der Vernetzung der Hochschulberater/innen. Der Erfahrungsaustausch und kollegiale Austausch sowie die damit einhergehende Netzwerkarbeit werden ebenso wie die Reflexion der eigenen Rolle und Beratungstätigkeit in den Evaluationen der Teilnehmenden unserer Weiterbildung „Studierende professionell beraten“ neben dem hohen Praxisbezug der Veranstaltung als besonders positiv hervorgehoben. Um selbstorganisierte Lerngruppen zu ermöglichen und eine fachbereichsübergreifende Vernetzung zu gewährleisten, soll eine Online-Plattform eingerichtet werden. Diskutiert wird zurzeit auch, welche Lehrinhalte als E-Learning umgesetzt werden können, um den Teilnehmenden eine möglichst freie Zeit- und Fortbildungsgestaltung ohne Präsenzzwang zu ermöglichen.

Geplant ist eine feste Auswahl frei wählbarer Module, die sich turnusmäßig wiederholen und folgende Themen abdecken (vgl. Abbildung 2).

Mit einer weitgehenden Modularisierung des Kontaktstudiums, zeitlich relativ kurzen Lehreinheiten von 1-2 Tagen, der Auslagerung von Inhalten in E-Learning Module und der Möglichkeit zu Inhouse-Schulungen vor Ort möchten wir eine auch unter den hohen anderweitigen Arbeitsbelastungen von Hochschulberatenden realistische Weiterbildungsmöglichkeit anbieten.

Das Kontaktstudium „Professionelle Hochschulberatung“ kann mit einem qualifizierten Zertifikat und 15 Leistungspunkten nach dem European Credit Transfer System (ECTS) abgeschlossen werden. Die erworbenen ECTS-Punkte können z.B. in fachverwandten Masterstudiengängen angerechnet werden. Zudem können die einzelnen Module seitens der Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen e.V. für den Erwerb des „GIBeT-Zertifikats“ anerkannt werden.

Abbildung 2: Themen der Wahlmodule



Quelle: Eigene Darstellung.

Literaturverzeichnis

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Qualitätspakt Lehre – Einsatz für optimale Studienbedingungen. Verfügbar unter: <https://www.bmbf.de/de/qualitaetspakt-lehre-524.html> (Aufruf am 07.10.2015)
- Busch, S. (2014): 20 Jahre Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz zur Studienberatung – Erfolge, Entwicklungen, Herausforderungen. In: Zeitschrift für Beratung und Studium, Jg. 9/H. 1, S. 2-4.
- Knoll, J. (2008): Lern- und Bildungsberatung. Professionell beraten in der Weiterbildung. Bielefeld.
- Ortenburger, A. (2013): Beratung von Bachelorstudierenden in Studium und Alltag. HIS: Forum Hochschule. Hannover.
- Rogers, C. (1985): Die nicht-direktive Beratung. Counseling and psychotherapy, 6. Aufl., Frankfurt.
- Weymann, U. (2014): „Studierende professionell beraten – Ein Weiterbildungsangebot für Studienfachberatende der Johannes Gutenberg-Universität Mainz“. In: nfb-Newletter 01/April 2014, S. 11-13.

- **Dr. Ulrike Weymann**, Projektleitung Lehren, Organisieren, Beraten (LOB); Bildungsberatung & Kompetenzentwicklung, Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung der JGU, E-Mail: weymann@zww.uni-mainz.de
- **Beate Lipps**, Dipl.-Psych., Leiterin der Zentralen Studienberatung der JGU, E-Mail: lipps@uni-mainz.de

im Verlagsprogramm erhältlich:

Otto Wunderlich (Hg.): Entfesselte Wissenschaft.

ISBN 3-937026-26-6, Bielefeld 2004, 188 Seiten, 19.90 Euro zzgl. Versand

Winfried Ulrich: Da lacht der ganze Hörsaal.

Professoren- und Studentenwitze.

ISBN 3-937026-43-6, Bielefeld 2006, 120 Seiten, 14.90 Euro zzgl. Versand

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22

Markus Diem



Markus Diem

Die institutionalisierte Aus- und Weiterbildung im Bereich der Studienberatung in der Schweiz

Die berufsspezifische Aus- und Weiterbildung im Arbeitsbereich der Studienberatung ist in der Schweiz bereits seit Jahrzehnten institutionalisiert. In den ersten Dekaden lag sie allein in Händen der privat organisierten ‚Arbeitsgemeinschaft für akademische Berufs- und Studienberatung‘ und konnte mit einem Zertifikat des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie gekrönt werden. Seit den 1990er Jahren bestand bis ins Jahr 2007 parallel die Möglichkeit für ausgebildete Psychologen, einen weiteren universitären ‚Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resource Management‘ zu erwerben. Da ein im Jahr 2002 verabschiedetes Berufsbildungsgesetz für die Tätigkeit der Berufs- und Studienberatung den Abschluss eines weiteren berufsspezifischen Masterprogramms vorschreibt, haben in der Folge auch zwei Fachhochschulen entsprechende Masterstudiengänge entwickelt, die nun ebenfalls offen sind für Absolventen anderer Studiengänge. All diese berufsspezifischen Masterprogramme sind allerdings in nicht geringem Maße kostenpflichtig. Ein von den Kantonen neu gegründetes Dienstleistungszentrum sichert mit Weiterbildungsangeboten ebenfalls die weitere Qualifizierung im Arbeitsbereich Studienberatung. Der privat gebildeten Arbeitsgemeinschaft indes wurde die ehemals allein ausgeübte Weiterbildungskompetenz entzogen.

1. Die Professionalisierung der Studienberatung in der Schweiz

Ist in der Schweiz von Studienberatung die Rede, so ist traditionell immer Berufs- und Studienberatung gemeint, wobei die Studienberatung eigentlich die kleine Schwester der Berufsberatung ist. Historisch gesehen gab es in der Schweiz bis zum Ende des letzten Jahrtausends eine allgemeine Berufsberatung und eine akademische Berufsberatung, die institutionell getrennt waren. Der Begriff „akademische Berufsberatung“ war schon vor dem Jahr 2000 veraltet, sodass sich für diese Stellen zwischen 1980 und 2000 nach und nach der Begriff Studienberatung einbürgert hat. Ab dem Jahr 2000 wurden dann in fast allen Regionen die allgemeine Berufsberatung und die Studienberatung fusioniert. Heute gibt es in der Schweiz in der Regel überall eine Institution, die sich Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung nennt. Wie die Hochschulen werden die Studienbera-

tungen von den Kantonen (in Deutschland „Länder“) getragen und arbeiten als Unterabteilung der obengenannten Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen in der Funktion eines Scharniers, zwischen Schulen, Studieninteressierten, Studierenden, Weiterbildungsinteressierten und Arbeitsmarkt. Die Studienberatung ist mit Ausnahme des Kantons Basel-Stadt nicht an der Hochschule, sondern direkt in der staatlichen Verwaltung angesiedelt. Die Studienberatung wird traditionell nicht als Aufgabe der Hochschule angesehen, sondern als hochschulunabhängige Dienstleistung. Das Erbringen dieser Dienstleistung ist im 2002 verabschiedeten schweizerischen Berufsbildungsgesetz verankert, das die Kantone verpflichtet, Studienberatung (sowie Berufs- und Laufbahnberatung) anzubieten. Dieses Gesetz regelt sowohl die Information als auch die persönliche Beratung und schreibt die Qualifikationsanforderungen der Mitarbeiter vor. Es gibt in der Schweiz also eine gesetzliche Grundlage, die die Studienberatung verbindlich regelt! So gesehen leben die Schweizer Studienberater/innen aus deutscher Sicht möglicherweise in der besten aller Welten und können in Ruhe unabhängig von der Evolution von Dienststellen, Institutionen und Sparplänen im Dienste ihrer Klienten ihre Aufgaben erfüllen. Könnte man meinen. Selbstredend gibt es auch in der Schweizer Studienberatung trotz gesetzlicher Regelung Unwägbarkeiten und Friktionen, nur verlaufen die Bruchstellen an andern Orten und zwischen anderen Interessensgruppen als in Deutschland.

2. Die föderale Struktur der Schweiz und die Wurzeln des tertiären Bildungssystems

Das es in der Schweiz gesetzliche Regelungen im Bereich der Berufs- und Studienberatung gibt, ist keine neue Entwicklung. Die Basis der aktuell gültigen Regelung stammt aus dem Jahr 2002, in der die Berufs- und Studienberatung auf Gesetzesstufe als Aufgabe der Kantone definiert wurde. Ein Kanton entspricht in Deutschland einem Bundesland. Allerdings sind die Kantone extrem unterschiedlich bezüglich Bevölkerungsstärke und politischen Strukturen. Einen unbefangenen Leser aus Deutschland könnte die Betrachtung der Schweizer Kantonslandschaft mit 26 Ländern von der räumlichen und bevölkerungsmäßigen Struktur her an den Zustand des Heiligen Römischen Reiches Deutscher Nation im Mit-

telalter erinnern, das Ganze im Westentaschenformat selbstredend. Der kleinste Kanton der Schweiz hat knapp 15.000 Einwohner (was einer Agglomerationsgemeinde einer mittelgrossen Stadt wie Basel entspricht), der größte dagegen mehr als eine Million Einwohner. Während sich also in den kleinen Kantonen beispielsweise der Erziehungsminister, die Studienberaterin, der Schuldirektor und die Stipendienverantwortliche in der gleichen Kaffeepause treffen können, sieht das in den großen Kantonen ganz anders aus. Die zum Teil extrem kleinräumigen Strukturen verteilen sich auch noch auf verschiedene Sprachregionen. Wichtig für den außenstehenden Beobachter ist in diesem Zusammenhang, dass das Bildungssystem und die Hochschulkultur der deutschsprachigen Schweiz stark dem deutschen und österreichischen Modell gleicht, während die französischsprachige Region viel stärker von Frankreich beeinflusst wurde. Spricht man über die Studienberatung in der Schweiz, so muss man folglich in Rechnung stellen, dass in Einzelfällen die konkrete Ausgestaltung der Realität trotz Berufsbildungsgesetz sehr unterschiedlich daherkommt. Die folgenden Ausführungen gelten daher vor allem für die deutschsprachige Schweiz, deren Bildungssystem wie erwähnt dem deutschen gleicht. Auf das Ausführen der Spezifitäten der französischsprachigen Schweiz, wo vieles gleich – aber bei näherer Betrachtung doch wieder völlig anders – ist, wird der Einfachheit halber an dieser Stelle verzichtet.

3. Die Entwicklung der Weiterbildung im Bereich der Berufs- und Studienberatung in der Schweiz

Bis zur Jahrtausendwende war die Ausbildung und die Informationsaufbereitung in den Händen der beiden Berufsverbände, dem Schweizerischen Verband für Berufsberatung (SVB) betreffend allgemeiner Berufsberatung und der Arbeitsgemeinschaft für akademische Berufs- und Studienberatung (AGAB) betreffend Studienberatung. In der heutigen Struktur ist die AGAB als eine vergleichbare Parallelorganisation zur GIBeT zu sehen. Dass die Delegation der Informationsaufbereitung von Bund und Kantonen in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts an einen gemeinnützigen aber privaten Verband wie der AGAB erfolgt ist, hat auch damit zu tun, dass die Abdeckung des Verbandes nahe an 100 Prozent reicht, d.h. fast alle hauptamtlich mit Studienberatung beschäftigte Personen waren und sind in der Regel im Berufsverband Mitglied. Was die Weiterbildung der Studienberater/innen betrifft, so gab es zwischen den 1970er Jahren und Anfang des letzten Jahrzehnts ein System wie es in etwa mit dem Weiterbildungszertifikat der GIBeT aktuell angestrebt wird. Es wurde definiert, welche Qualifikationen ein/e Studienberater/in über den Hochschulabschluss hinaus erwerben muss, um dieses Zertifikat zu erhalten. Die Ausbildungsmodule wurden zum Teil von der AGAB selbst, mehrheitlich aber extern angeboten. Trat jemand in die Studienberatung ein und verfügte noch über kein weiteres berufsspezifisches Diplom im Bereich der Studien- und Berufsberatung, wurde ihm ein Tutor, der schon

zertifiziert war, zugeordnet und ein individueller Plan aufgestellt, wie er sein bisheriges Wissen erweitern sollte, um die entsprechende Diplomierung zu erhalten. Es gab in der Ausbildung zwei unterschiedliche Schwerpunkte, einen für Informations- und Dokumentations-spezialisten und einen für Beratende. Wer die vom Verband zertifizierte Weiterbildung absolviert hatte, konnte dann beim Bundesamt für Berufsbildung und Technologie ein spezielles Diplom für Berufs- und Studienberatung beantragen. Die verbandsinterne Ausbildung wurde also mit einem bundesstaatlich anerkannten Diplom „belohnt“. In den Stellenbeschreibungen der Berufs- und Studienberatungsstellen wurde der Erwerb dieses Diploms zur Pflicht und ist es auch heute noch. Allerdings hat sich dessen Erwerb stark verändert.

4. Die Entstehung formalisierter Nachdiplomaausbildungen zum/r Berufs- und Studienberater/in an einzelnen Universitäten und Fachhochschulen

Zu Beginn der 1990er Jahre entstand in einer Zusammenarbeit der Universitäten Bern, Zürich und Fribourg ein Master of Advanced Studies für Personen, die sich in Berufs- und Studienberatung spezialisieren möchten. Dieses berufsbegleitende Weiterbildungsangebot führt ebenfalls zum vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie anerkannten Diplom, wie die vormalige verbandsinterne Ausbildung der AGAB. Heute heisst der Studienabschluss „Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resource Management“ (MAS). Die Ausbildung ist modularisiert in 2 bis 4 Jahren berufsbegleitend zu absolvieren und steht ausschliesslich Psychologen mit einem universitären Masterabschluss offen. Diese Ausbildung kostet dabei rund 20.000 Euro. Je nach Dienststelle werden diese Aufwendungen für die Ausbildung ganz oder teilweise vom Arbeitgeber übernommen, falls eine Person bereits eine Stelle innehat. Allerdings ist die Zahl der Dienststellen, die die Kosten übernehmen, stark abnehmend. Folgende Kompetenzen werden vermittelt: Psychodiagnostik, Beratung, Moderation, Realisierungsunterstützung, Darstellen psychologischer Erkenntnisse für Individuen, Gruppen und Öffentlichkeit, Informationsmanagement, Programm-Management, Institutionelle Beratung und Netzwerk-Kompetenz sowie Qualitätsentwicklung und Forschung.

In den 1990er Jahren bis 2007 konnten Personen, die sich in Berufs- und Laufbahnberatung spezialisieren wollten bzw. denen das Absolvieren vorgeschrieben war, weil alle Stelleninhaber einer Berufs- und Studienberatung im Besitz dieses Diplom sein müssen, wählen, ob sie die berufsverbandsinterne Ausbildung durchlaufen wollten oder das oben skizzierte MAS-Programm. Da ersteres wesentlich billiger war, wurde das MAS vor allem von Personen absolviert, die keine feste oder eine in einem mit der staatlichen Berufs- und Studienberatung verwandten Stelle innehatten, sich aber zukünftig im Bereich der Berufs- und Studienberatung etablieren wollten. Dadurch, dass dieses MAS-Programm nur von Psychologen mit Universitätsabschluss absolviert werden konnte,

war es vorübergehend ausserhalb der Verbände nicht mehr möglich, eine Weiterbildung in Berufs- und Studienberatung zu absolvieren, falls man nicht Psychologie studiert hatte. In der Folge des 2002 verabschiedeten Berufsbildungsgesetzes, dass für die Tätigkeit der Berufs- und Studienberatung das Absolvieren eines dem Studium folgenden Nachdiploms verbindlich festlegte, entstanden an der Zürcher Fachhochschule und später an der Nordwestschweizer Fachhochschule zwei neue Nachdiplomstudiengänge die nun ebenfalls zum vom Bund anerkannten Titel der/s Berufs- und Studienberaterin/ers führen. Die beiden MAS-Programme der Fachhochschulen gleichen bezüglich der Vermittler-Kompetenzen stark demjenigen der Universitäten; ebenso sind sie in Struktur, Dauer und Kosten vergleichbar. Allerdings setzen diese beiden Programme nun keinen einschlägigen Hochschulabschluss in Psychologie mehr voraus.

5. Die Gründung eines neuen Dienstleistungszentrums für Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB)

Das Berufsbildungsgesetz regelt, wie oben ausgeführt, die Berufs- und Studienberatung auf Gesetzesstufe als Aufgabe der Kantone, und dies sowohl bezüglich der Aufgabenfelder Beratung als auch Information. Zur Koordination der Produktion der Informationsmittel, die vorher von den Berufsverbänden organisiert wurde, haben die Kantone das Schweizerische Dienstleistungszentrum für Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, kurz SDBB, gegründet. Dieses Dienstleistungszentrum stellt in Print- und Online-Form Informationen zu allen Aus- und Weiterbildungen in der Schweiz zur Verfügung. Auch alle Studiengänge an Universitäten und Fachhochschulen und deren anschließende Berufswege werden dokumentiert. Die Informationen sind über die Website www.berufsberatung.ch abrufbar. Eine weitere Funktion des SDBB besteht darin, das long-life-learning der in der Studien- und Berufsberatung tätigen Personen zu sichern. Zu diesem Zweck bietet das SDBB einen umfangreichen Katalog an Weiterbildungsangeboten für die in diesem Bereich tätigen Personen an. Ebenso können Personen, die keines der drei MAS-Programme absolviert haben, aber bereits über berufliche Erfahrung sowie anderweitig erworbenes Wissen im Bereich der Studien- und Laufbahnberatung verfügen, über ein Validierungsverfahren nun ebenfalls das vom Bund verliehene Diplom zur Berufs- und Studienberatung erwerben. Dieses Akkreditierungsverfahren ist wiederum dem Erwerb des GIBeT-Weiterbildungszertifikats recht ähnlich, mit dem doch bedeutsamen Unterschied natürlich, dass dieses in der Schweiz für Studienberater/innen von der Gesetzesgrundlage her gesehen vorgeschrieben ist. Die einzelnen Qualifikationen, die in diesem Verfahren nachgewiesen werden müssen, finden sich in der untenstehenden Auflistung:

A Beraten

Klären der Fragestellung der Klientin, Definieren der Ziele, Abschließen einer Vereinbarung (Kontrakt), Er-

bringen der vereinbarten Leistung, Fortlaufendes Überprüfen des Prozesses

B Führen eines Beratungsgesprächs

Feststellen der verfügbaren Informationen und des Stands des Beratungsprozesses, Durchführen des Gesprächs, Erstellen einer Zusammenfassung, Bestimmen der Interventionen, Nachführen des Dossiers

C Diagnostizieren/Evaluieren

Bestimmen der zu untersuchenden Dimensionen, Auswählen geeigneter Beurteilungstechniken, Sicherstellen optimaler Bedingungen für die Durchführung einer zuverlässigen, Auswerten und Interpretieren der Ergebnisse, Kommunizieren der Ergebnisse, Integrieren der Ergebnisse in den Beratungsprozess

D Informieren (Klienten)

Abklären des Informationsbedarfs, Suchen und Nutzen geeigneter Informationsquellen, Wählen und Vermitteln der Information in Anbetracht der spezifischen Bedürfnisse der Klientin, Vorschlagen geeigneter Methoden für die Informationssuche, Sicherstellen, dass die Informationen in den Gesamtprozess integriert werden

E Moderieren von Gruppenveranstaltungen

Klären der Bedürfnisse der Teilnehmenden, Bestimmen der Inhalte, Anwenden geeigneter Interventionstechniken, Begleiten des Prozesses unter Berücksichtigung der Gruppendynamik, Sicherstellen der Integration der Ergebnisse in die Projekte der einzelnen Teilnehmenden

F Begleiten/Coachen

Einschätzen der aktuellen Lage, Erstellen eines Handlungsplans, Prozessorientiertes Begleiten und Unterstützen der Klientin, Beurteilen des Fortschritts

G Konzipieren und Durchführen von Kursen

Gestalten und Planen des Kurses, Informieren über den Rahmen und die Ziele des Kurses, Durchführen des Kurses, Fortlaufendes Überprüfen des Verlaufs des Kurses und der Lerneffekte

H Forschung betreiben

Identifizieren und Beschreiben der Fragestellungen, Festlegen eines eigenen Forschungsdesigns, Erheben von Daten, Analysieren und Interpretieren der Daten, Ziehen von Schlussfolgerungen, Kommunizieren der Ergebnisse, Einbinden der Ergebnisse in die Orientierungs- und Beratungspraxis

I Die Berufsberatung in der Öffentlichkeit vertreten

Sich über berufsberatungsspezifische Themen auf dem Laufenden halten, Strategie, Inhalt und Form der Kommunikation wählen, Informationen übermitteln, Überprüfen der Wirkung der Kommunikation

J Leiten eines Projekts

Klären der Ziele, Erstellen eines Handlungsplans, Durchführen des Projekts gemäß bewährten Standards, Überprüfen des Fortschritts des Projekts, Schlussfolgerungen übermitteln, Sicherstellen des Praxistransfers

K In Netzwerken arbeiten

Kontaktpersonen eruiieren, Kontakt aufnehmen und die Form der Zusammenarbeit bestimmen, Entwickeln einer effizienten Zusammenarbeit, Überprüfen der Qualität der Zusammenarbeit

L Sichern der Qualität

Regelmäßiges Erheben der definierten Messgrößen, Erheben von Daten, Auswerten, Interpretieren und Besprechen der Ergebnisse, Überprüfen der Wirkung der umgesetzten Maßnahmen

M Aufzeigen sozialer und persönlicher Kompetenzen

Die Gründung des SDBB und des Validierungsverfahrens hatte nun aber zur Folge, dass der Schweizerische Verband für Berufsberatung aufgelöst wurde und der AGAB ebenfalls die Kompetenz entzogen wurde, die Studienberater/innen zu zertifizieren. Daher ist es in diesem nach 2002 inthronisierten System auf gesetzlicher Grundlage auf keinen Fall mehr Aufgabe – oder auch nur Möglichkeit – der Berufsverbände, die Ausbildungs- und Qualitätssicherung der in dem Bereich tätigen Personen zu garantieren.

6. Studienberatung in der Schweiz – Beraten in der besten aller Welten?

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass es für Studienberatung in der Schweiz heute eine allein maßgebliche gesetzliche Grundlage gibt. Die Kantone sind verpflichtet, Studienberatung anzubieten, die Qualität ist gesichert sowohl in Bezug auf Beratung wie auf Information, die klar definierten Qualifikationsanforderungen sichern die LohnEinstufung der Berater auf dem Niveau eines Lehrers an Höheren Schulen. In der kleinen Welt der Studienberatung, so könnte man meinen, ist das Ende der Geschichte erreicht, die Schweizer/innen arbeiten in der besten aller Welten. Es wurde schon eingangs erwähnt, dass dies natürlich eine Illusion ist, nicht zuletzt da die Geschichte ja immer weiter geht. Es gibt dabei im Wesentlichen zwei Triebfedern, die die Evolution der mit Studienberatung betrauten Stellen am Köcheln halten. Zum einen ist es unschwer, sich vorzustellen, dass dieses Angebot mit diesem Anspruch bezüglich Qualität sehr teuer ist. Je nach politischem Wind – und dieser kann in der Schweiz durchaus auf kleinsten Raum sehr gegensätzliche Stärken und Richtungen einschlagen – präsentiert sich die Situation vollkommen anders. Die gesetzliche Grundlage regelt zwar das Angebot, aber nicht dessen kostenlose Verfügbarkeit. Mittlerweile gibt es in der Schweiz eine zunehmende Zahl an Kantonen, in denen die persönliche Beratung nicht mehr durchweg kostenlos angeboten wird. Bis zum Ende der Gymnasialzeit ist die Kostenfreiheit zur Zeit fast durchgehend gegeben, aber danach werden je nach Kanton Gebühren bzw. Kostenbeteiligungen für persönliche Beratung fällig. Die Skala reicht hier von 0 bis 130 Euro pro Sitzung. In der zwar kleinräumigen Schweiz sind der Diversität der Kostenbeteiligungsmodelle dennoch keine Grenzen gesetzt. In einem Kanton kann man ein Ticket lösen, dass einem drei persönliche Beratungs-

stunden sichert, im andern sind zwar kurze Informationsberatungen kostenlos, dafür ausführliche Standortbestimmungen umso teurer, d.h. Informationsgespräche können zu Verkaufsgesprächen für teure Angebote mutieren. Es würde den Rahmen dieses Artikels sprengen, diese verschiedenen Modelle alle aufzuzeigen und natürlich gibt es auch zu dieser Entwicklung eine zweite Strömung, die dieser entgegenwirkt. In der Schweiz sind die Universitäten und Fachhochschulen, weil diese für fast alle einzelnen Kantone zu groß und zu teuer wären, längst nicht mehr direkt in die staatliche Verwaltung eingebunden. Die Hochschulen sind eigenständige öffentlich-rechtliche Anstalten mit einem Verwaltungsrat, die von ganz verschiedenen Kassen alimentiert werden. Damit werden die Hochschulen zu staatlichen Unternehmen, in denen die Zahl der Studierenden direkt auf deren Budgets durchschlägt. Natürlich erkennen die Hochschulen deshalb, dass Beratung der Studierenden eine unabdingbare Dienstleistung nicht nur im Dienst der Studienwähler/innen und Studierenden, sondern im Dienste der Institution darstellt. In den letzten Jahren sind deshalb an den Hochschulen selbst Beratungsdienste und damit auch Studienberatungsdienste entstanden, die sich der gesetzlichen Grundlage entziehen, weil die Hochschulen frei sind, wen und mit welchen Qualifikationen sie als Studienberater/innen beschäftigen bzw. mit Beratungsdienstleistungen beauftragen. Auch an den Schweizer Hochschulen gibt es wie in andern Ländern eine wachsende Zahl an Personen, die als Festangestellte, aber vor allem auch im Rahmen von Projekten, oft befristet Beratungsdienstleistungen jenseits von festgeschriebenen Qualifikationsanforderungen anbieten. Es ist leicht zu erahnen, dass je mehr die auf gesetzlicher Grundlage fußende Studienberatung der Kantone ihre Kunden an den Kosten zu beteiligen sucht, sich diese Kunden den im eigenen Interesse kostenlosen Beratungsangeboten der Hochschulen zuwenden werden. Die Geschichte ist also keineswegs zu Ende, sie geht weiter und das ist gut so.

Websites für weitere Informationen:

AGAB – Vereinigung der Fachleute für Beratung und Information im Mittel- und Hochschulbereich: www.agab.ch
 Schweizerisches Berufsbildungsgesetz: www.sbf.admin.ch/berufsbildung
 Master of Advances Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources der Universitäten Bern, Fribourg und Zürich: www.nabb.ch/
 Master of Advanced Studies in Berufs- Studien- und Laufbahnberatung der Zürcher Fachhochschule: www.zhaw.ch/de/psychologie/
 Master of Advanced Studies in Berufs- Studien- und Laufbahnberatung der Fachhochschule Nordwestschweiz: www.fhnw.ch/wirtschaft/weiterbildung/berufs-laufbahnberatung
 Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung; Berufs- Studien- Laufbahnberatung: www.sdbb.ch und www.berufsberatung.ch

■ **Dr. Markus Diem**, Psychologe, Leiter der Studienberatung Basel,
E-Mail: markus.diem@unibas.ch

Martin Becker & Magdalena Palka

Beratung zur Berufsorientierung: eine gemeinsame Aufgabe von Zentraler Studienberatung und Career Service



Martin Becker



Magdalena Palka

Berufsorientierung an Hochschulen ist ein Prozess, der sich von der Studienwahl über das ganze Studium bis zum Berufseinstieg hinzieht und von den Zentralen Studienberatungen und Career Services unterstützt wird. Der folgende Beitrag diskutiert, wie Hochschulen ideell und institutionell mit Berufsorientierung umgehen können. Klientenzentrierte Beratung ist in Career Services genauso handlungsleitend wie in der Studienberatung. Daraus ergibt sich eine geistige Nähe, die sich auch in organisatorischer Verbundenheit niederschlagen kann. Dies wird am Beispiel der Johannes Gutenberg-Universität Mainz näher erläutert.

Beratung zur Berufsorientierung hat sich in den vergangenen Jahren an deutschen Hochschulen etabliert, wie beispielsweise die Zahl der Career Services deutlich macht: 67% der staatlichen Hochschulen verfügen über eine institutionalisierte Anlaufstelle für Fragen rund um Berufsorientierung und -einstieg (Hochschulkompass 2015: <http://www.hochschulkompass.de/hochschulen/hochschulen-in-deutschland-die-hochschulsuche.html>, Aufruf 22. August 2015). Vor dem Hintergrund der Anforderung an Hochschulen, stärker auf die Berufsbefähigung (employability) von Studierenden hinzuwirken, wie dies nicht zuletzt in der Bologna-Reform festgeschrieben wurde (vgl. Schubart/Speck 2013, S. 14ff.), ist diese Zahl nicht weiter erstaunlich.

Wesentlich interessanter ist die Frage danach, welche Rolle professionelle Beratung für die Arbeit von Career Services spielt, da es kein bundesweit einheitliches Konzept dafür gibt. Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang die Erklärung zur „Qualitätssicherung in der Career Service Arbeit an deutschen Hochschulen“ des career service netzwerk deutschland e.V. (csnd), dem Dachverband der deutschen Career Services, von 2009. Hier erscheint Beratung nur als ein Aufgabenfeld in der Berufsorientierung neben „Vermittlung“ und „Kooperation mit Arbeitgebern“, und Career Services werden auch als „Personaldienstleister“ für Unternehmen gedacht (csnd 2009, S.5). Seit 2011 bietet der csnd ein modularisiertes Fortbildungsprogramm an, das u.a. Beratungsgrundlagen enthält.¹ Doch ist klientenzentrierte Beratung² wirklich ein Idealfall oder notwendige Voraussetzung für eine professionelle Unterstützung bei der Berufsorientierung?

Davon ausgehend, dass klientenzentrierte Beratung in der Berufsorientierung nicht einfach eine Aufgabe unter anderen ist, sondern ein zentrales Leitprinzip, das sich

als roter Faden durch das Arbeiten eines professionellen Career Services zieht, soll dieser Beitrag zeigen, wo die Berührungspunkte von Zentraler Studienberatung und Career Services liegen. Dazu zeigt er zunächst, warum klientenzentrierte Beratung in der Berufsorientierung eine Notwendigkeit ist (1). Im nächsten Schritt zeigen wir, dass Berufsorientierung ein gemeinsames Thema von Zentraler Studienberatung und Career Service ist und diese Institutionen voneinander profitieren können (2). Die theoretischen Überlegungen werden abgerundet durch Beispiele aus der Arbeitspraxis der Zentralen Studienberatung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU), an die der universitäre Career Service angegliedert ist (3). Die Beispiele machen deutlich, dass die institutionelle und geistige Nähe professionelle Beratung entlang des Student Life Cycle ermöglicht und erleichtert (4).

1. Berufsorientierung braucht klientenzentrierte Beratung

In einem stark ausdifferenzierten Arbeitsmarkt sehen sich die Studierenden heute mit nahezu unendlich vielen Möglichkeiten konfrontiert. In einem Online-Shop überfordert die Auswahl den/die Einkäufer/in, wenn es keine Filter zum Einschränken der Auswahl gibt. Genauso ertrinkt der/die Studierende in der Informationsflut. Analog zum/r Einkäufer/in, der/die zumindest in Ansätzen wissen muss, was er/sie möchte, benötigen auch die Studierenden ein Bewusstsein davon, welche Anforderungen sie an eine spätere Berufstätigkeit haben. Hier setzt die klientenzentrierte Beratung an, die die Bedürfnisse der Ratsuchenden in den Mittelpunkt stellt. Beratung zielt mit all ihren Methoden darauf, dass Ratsuchende sich ihrer Kriterien für eine Entscheidung bewusst werden. Sie stärkt die Selbstkompetenz der Stu-

¹ In der Basisausbildung des csnd ist für die „Berufliche Orientierungsberatung“ ein dreitägiges Modul (von insgesamt sieben) vorgesehen, in dem ein systemisches Beratungsverständnis vermittelt wird. Zur Vertiefung werden im siebten Modul „Kreative Beratungsmethoden“ angeboten sowie im Modul „Profilbildung für Studierende“, „Instrumente zur Profilermittlung“ (csnd 2015: <http://www.csnd.de/veranstaltungen/basisausbildung.html>, Aufruf 22. Mai 2015).

² Klientenzentrierte Beratung wird hier im Sinne Carl Rogers als eindeutig strukturierte Beziehung verstanden, „die es dem Klienten ermöglicht, zu einem Verständnis seiner selbst in einem Ausmaß zu gelangen, das ihn befähigt, aufgrund dieser neuen Orientierung positive Schritte zu unternehmen“ (Rogers 1972, S. 28).

dierenden und nimmt keine Entscheidungen ab. Klientenzentrierte Beratung bedeutet immer davon auszugehen, dass die Lösung für ein Anliegen im Ratsuchenden selbst verankert ist und dieser ein mündiger Mensch ist. Dies erscheint uns als einfache Wahrheit, die jede/r Berater/in bereitwillig unterschreiben würde (vgl. "GIBeT, www.gibet.de/zsb/verstaendnis.html).

Dennoch besteht die Gefahr Studierende quasi zu entmündigen, wenn gesellschaftliche oder institutionelle Prioritäten über individuelle gestellt werden. Diese besteht, wenn Hochschulen Studierende für bestimmte Master gewinnen müssen, weil die Nachfrage nicht ausreichend für eine Finanzierung ist, oder wenn sich Beratung für politische Programme, beispielsweise zur Fachkräftegewinnung für bestimmte Branchen, einspannen lässt. Diese Gefahr ist aber gerade im Bereich der Berufsorientierung gegeben, wo sich Beratungsstellen schnell als Dienstleister für Veranstaltungsorganisation und Personalvermittlung missverstehen könnten. Moralisch noch fragwürdiger wird eine solche Orientierung, wenn Beratungsstellen suggerieren, sie könnten die Entwicklung des Arbeitsmarktes prognostizieren. Denn oft genug hat sich der Markt nicht wie vorher prognostiziert verhalten. Nach Willi Koll basiert jede wissenschaftliche Prognose auf einer Theorie, einer Betrachtungsweise der Wirklichkeit, die sich in der Auswertung unterschiedliche Indikatoren und der Analyse unterschiedlicher in der Vergangenheit beobachteten Mustern niederschlägt. So hätte beispielsweise die Finanzmarktkrise nicht vorhergesagt werden können, weil das dafür verwendete Modell fehlerhafte Grundannahmen über die Solvenz von Wirtschaftsteilnehmer/innen enthalte (vgl. Koll 2009, S. 81). Analog stellt auch der Arbeitsmarkt ein hochkomplexes System dar, aus dem nicht einfach handlungsleitende Konsequenzen für ein bestimmtes Berufsfeld gezogen werden können. So zeigt beispielsweise Anja Kettner in ihrer Untersuchung zum Fachkräftemangel auf, dass es unter Ingenieurinnen – einer Berufsgruppe mit scheinbarer Beschäftigungssicherheit – eine überraschend hohe Arbeitslosenquote gibt (9,7% in Vergleich zu 3,7% bei Männern), die sie auf mangelnde Flexibilität seitens der Arbeitgeber, beispielsweise bei Teilzeitmodellen, zurückführt (vgl. Kettner 2012, S. 48). Doch selbst wenn eine sichere Prognose möglich wäre, würde eine marktorientierte Beratung den Ratsuchenden geradezu entmündigen.

Beratung wird einem hohen moralischen Anspruch gerecht, wenn sie den Menschen als Subjekt und nicht als Mittel zur Erreichung gesellschaftspolitischer Programme versteht. Klientenzentrierung deckt sich in ethischer Hinsicht durchaus auch mit Immanuel Kants Verständnis vom moralischen Handeln:

„Der Mensch aber ist keine Sache, mithin nicht etwas, das bloß als Mittel gebraucht werden kann, sondern muß bei allen seinen Handlungen jederzeit als Zweck an sich selbst betrachtet werden“ (Kant 1785, <http://www.korpora.org/Kant/aa04/429.html>, S. 429).

Beratung in diesem Geiste hat durchaus einen gesellschaftlichen Wert. Sie fördert die Selbstkompetenz der Studierenden, die sich auch in künftigen beruflichen

Entscheidungssituationen zurechtfinden und nicht jedem kurzlebigen Trend des Arbeitsmarkts hinterherrennen sollen.

Daraus ergibt sich, dass Career Services unabhängig von institutionellen Forderungen oder wirtschaftspolitischen Programmen agieren müssen. Nur dann ist eine klientenzentrierte Beratung möglich. Versteht sich ein Career Service als Beratungseinrichtung, liegt es nahe, sich an etablierten klientenzentrierten Beratungsangeboten an Hochschulen zu orientieren. Als fächerübergreifende zentrale Einrichtung ist es sinnvoll, Synergieeffekte durch die Kooperation mit einer ebenfalls zentralen Einrichtung zu suchen. Diese beiden Kriterien erfüllt die Zentrale Studienberatung.

2. Berufsorientierung als gemeinsames Thema

Klientenzentrierte Beratung ist bereits seit Jahrzehnten in den Zentralen Studienberatungen etabliert. In dieser Form existieren sie vielfach bereits seit den 1970er Jahren an deutschen Hochschulen als erste Anlaufstellen für Studierende. Sie sind mittlerweile als Institution fest im universitären System verankert und haben ein hohes Maß an Professionalität ausgebildet. Diese zeigt sich nicht zuletzt in der Vernetzung der Beraterinnen und Berater in der Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen e.V. ("GIBeT) und in der Übereinkunft über Qualitätsstandards, die in einem jahrelangen Prozess ausgehandelt wurden und seit 2012 auch generell im Fortbildungszertifikat festgeschrieben sind (vgl. <http://www.gibet.de/fortbildungszertifikat.html>).

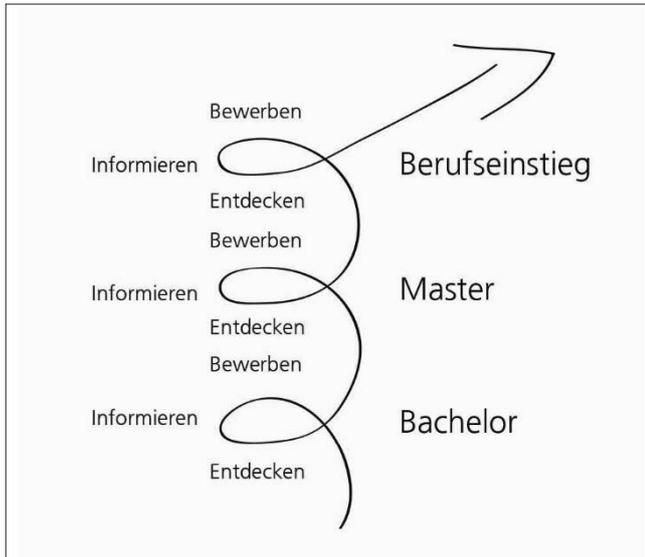
Career Services können von dieser Beratungsexpertise und dem Erfahrungsschatz der Zentralen Studienberatungen selbstverständlich profitieren. Beide Einrichtungen begleiten Studierende vor, während und nach dem Bildungsprozess der Hochschule in Übergangssituationen und benötigen deshalb auch die gleiche beraterische Methodenkompetenz. Das Rad muss nicht neu erfunden werden.

Darüber hinaus spielt die Berufsorientierung auch schon immer in den Zentralen Studienberatung eine wichtige Rolle bei den Anliegen der Klientinnen und Klienten. Denn diese beginnt bereits mit der Studienwahl, und die Frage nach Berufsmöglichkeiten stellt sich bei der Master-Beratung verstärkt. Durch die enge Verzahnung von Zentraler Studienberatung und Career Service entsteht damit ein Beratungsangebot, das sich am Bedarf der Studierenden entlang des Student Life Cycle orientiert (vgl. Abbildung 1).

Gleichsam profitiert auch die Zentrale Studienberatung von einer engen Zusammenarbeit mit einem Career Service, indem ihr Blick auf Fragen der beruflichen Orientierung geschärft wird. Eine Orientierung an den Beratungsstandards der Zentralen Studienberatungen hilft zudem, professionelle Beratung weiter an Hochschulen zu verankern, und dient damit auch der Etablierung von Beratung in der Hochschullandschaft generell.

Um diese beschriebenen Synergien optimal zu nutzen, hat sich beispielsweise die JGU entschieden, den Career Service völlig an die Zentrale Studienberatung anzugliedern.

Abbildung 1: Student Life Cycle: Studierende stellen sich im Lauf ihres Studiums in verschiedenen Situationen ähnliche Fragen



3. Der integrierte Career Service der JGU

In den Auswertungen der statistischen Erhebung der Beratungsanliegen in der Zentralen Studienberatung der JGU zeigte sich sowohl seitens Studierender als auch Studieninteressierter ein großes Interesse an Fragen der Berufsorientierung. Dies verdeutlichte uns, dass Studieninteressierte und Studierende ihre Studienwahl sehr wohl in starkem Bezug oder gar in Abhängigkeit von ihrer beruflichen Zukunft denken und von einer Beratungseinrichtung erwarten, dass sie diesem Anspruch ebenfalls gerecht wird. Berufsorientierung ist also ein Prozess, der durchaus mit der Studienwahl beginnen kann, im Laufe des Studiums verfeinert wird und idealerweise mit dem Einstieg in die erste Berufstätigkeit mündet – aber dort immer noch nicht abgeschlossen sein muss. Deshalb lag es nahe, im Rahmen des Hochschulpakts ein Projekt zur Berufsberatung zu beantragen und diese Beratung an die Zentrale Studienberatung anzugliedern. Dies führte zum Entschluss, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Stellenanteilen aus der Zentralen Studienberatung und aus dem neuen Projekt Career Service auszustatten, sodass sich die Verzahnung schon in den Tätigkeiten jeder einzelnen Person spiegelt. Heute arbeiten im Career Service der JGU auf diese Weise fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon vier Berater/innen. Im Folgenden werden zwei Angebote dieses Career Service vorgestellt, die die thematische Überschneidung der beiden Institutionen verdeutlichen. In Zusammenarbeit mit den Fachbereichen wurde ein Konzept zur Begleitung Studierender beim Übergang vom Bachelor in den Master entwickelt. Beratung zu den Masterstudiengängen ist eine genuine Aufgabe der Zentralen Studienberatung; gleichzeitig ist in dieser Übergangssituation immer schon die Frage impliziert, ob ein Master überhaupt der passende Weg zur angestrebten beruflichen Tätigkeit ist und welche Alternativen es gibt. Hier ist es von Vorteil, wenn schon konzeptionell

sowohl aus Sicht der Zentralen Studienberatung als auch des Career Service gedacht wird. Die Begleitung erfolgt in Form eines Gruppencoachings. Dieses Angebot richtet sich an eine Gruppe von jeweils 12 bis 15 Studierenden kurz vor Abschluss ihres Bachelors und besteht aus einem Auftaktworkshop, einer Phase der Arbeit in Kleingruppen zur kollegialen Beratung von ca. drei Monaten sowie einem Abschlussworkshop. Übergreifendes Ziel des Angebots ist es, die Studierenden dazu zu animieren, über die eigene Situation zu reflektieren und gleichzeitig durch die Kleingruppen zu selbstbestimmten Entscheidungen zu finden. Im Auftaktworkshop steht zum einen eine Profilanalyse mit Schwerpunkt auf den erworbenen Kompetenzen sowie das Erarbeiten von beruflichen Möglichkeiten mit oder ohne Master im Fokus. Darüber hinaus wird die Methode der kollegialen Beratung (nach Kim-Oliver Tietze/TZI)³ vermittelt und eingeübt. In den Kleingruppen haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, in diesem strukturierten Setting an ihren Ideen zu arbeiten und weitere Schritte zu planen. Der Abschlussworkshop dient zur Reflexion des Prozesses.

Ein weiteres Angebot des Career Service ist der Workshop zum Studienabbruch in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Mainz. Auch diese Gruppe richtet sich mit ihrem Anliegen gleichermaßen an die beteiligten Institutionen von Zentraler Studienberatung, Career Service und Agentur für Arbeit. Deshalb erschien es sinnvoll, ein gemeinsames Angebot zu konzipieren, das auch eine berufliche Ausbildung als Alternative zum Studium berücksichtigt. Der Workshop dient zum einen der Standortbestimmung inklusive einer Ursachenerkundung und Problemdefinition. Zum anderen werden das eigene Profil und Ideen für die berufliche Zukunft mit oder ohne Studienabschluss erarbeitet. Im Anschluss an den Workshop besteht die Möglichkeit, in einem individuellen Beratungsgespräch weitere Schritte zu planen.

Vergleicht man diese beiden Angebote, so eint sie, dass sich in beiden eine starke Klientenzentrierung zeigt. Beide setzen als Orientierungsangebote beim Studierenden und dessen Ressourcen an und bedienen sich beraterischer Methoden. Sie erfüllen damit die Kapitel 1 aufgestellten Anforderungen an Angebote zur Berufsorientierung. Von institutioneller Seite betrachtet sind diese beiden Angebote Bausteine einer Beratung entlang des Student Life Cycle, die dann studienbezogene Unterstützung bietet, wenn diese gebraucht wird.

4. Ganzheitliche Beratung zur Berufsorientierung als Ziel

Ausgehend von der eingangs erklärten Prämisse, dass klientenzentrierte Beratung die einzig sinnvolle Form der Begleitung von Prozessen der Berufsorientierung ist, ergibt sich, dass auch Career Services klientenzentriert arbeiten müssen und weder Personaldienstleister noch Veranstaltungsagenturen sind. Stattdessen müssen sie

³ Kollegiale Beratung ist eine Beratungsform in Gruppen, bei der sich die Teilnehmer wechselseitig zu schwierigen Fällen beraten, um mit Hilfe der anderen Gruppenmitglieder systematisch zu reflektieren und Lösungsoptionen zu entwickeln (vgl. Kim-Oliver Tietze (2014): <http://www.kollegiale-beratung.de>, Aufruf 22. August 2015).

jede/n Studierende/n als Ganzes in den Fokus ihrer Arbeit stellen und bedarfsgerechte Angebote konzipieren. Das heißt, jedes einzelne Angebot sollte darauf hin überprüft werden, ob es wirklich diesem Ziel dienlich ist. Das bedeutet freilich nicht, dass ein Career Service beispielsweise kein Unternehmen an die Universität einladen darf, das gerade Nachwuchs sucht. Jedoch sollte diese Unternehmenspräsentation in ein Konzept eingebunden sein, das den Einblick in ein konkretes Unternehmen als einen exemplarischen Einblick in ein Berufsfeld versteht; dazu muss es Angebote zur Reflexion der erhaltenen Informationen geben. Dieser Ansatz versteht sich in der Tradition der Zentralen Studienberatung, die analog mit Informationen zu Studienfächern umgeht. Wir sehen damit die Nähe von Zentraler Studienberatung und Career Service vor allem in ihrer beraterischen Haltung. Berufsberatung bedarf zwar auch des Feldwissens, viel wichtiger ist aber das Wissen über gute Beratung und Methodenkompetenz. Eine organisatorische Nähe beziehungsweise Einheit kann diese stärken, ist aber keine Notwendigkeit. In ihrer Verbindung entsteht an der Hochschule allerdings ein optimales, ganzheitliches Beratungsangebot zur Berufsorientierung entlang des Student Life Cycle. Dies sorgt für eine transparente Struktur für die Ratsuchenden und hilft gleichzeitig den Institutionen, professionelle Beratung stärker in den Hochschulen zu verankern.

Literaturverzeichnis

career service netzwerk deutschland e.V. (Hg.) (2009): Qualitätssicherung in der Career Service Arbeit an deutschen Hochschulen. Erklärung des career service netzwerk deutschland e.V. (csnd) auf der Jahrestagung 2009

in Bielefeld. [www.csnd.de/fileadmin/user_upload/Presse-News/Offiziel le_Dokumente/Erklaerung_Qualitaetsversicherung_CareerService.pdf](http://www.csnd.de/fileadmin/user_upload/Presse-News/Offiziel_le_Dokumente/Erklaerung_Qualitaetsversicherung_CareerService.pdf), Aufruf 22. August 2015.

Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen e.V.: www.gibet.de/zsb/verstaendnis.html, Aufruf 22. August 2015.

Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen e.V.: www.gibet.de/fortbildungszertifikat.html, Aufruf 22. August 2015.

Hochschulkompass: www.hochschulkompass.de/hochschulen/hochschulen-in-deutschland-die-hochschulsuche.html, Aufruf 22. August 2015.

Kant, I.: Kritik der reinen Vernunft, korpora.zim.uni-due.de/Kant/aa04/, Aufruf 22. August 2015.

Kettner, A. (2012): Fachkräftemangel – Fakt oder Fiktion? Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Nürnberg.

Koll, W. (2009): Welche Rolle spielen Prognosen? In: Wirtschaftsdienst, Jg. 89/H. 2, S. 79–100.

Rogers, C. (1972): Die nicht-direktive Beratung, München.

Schubarth, W./Speck, K. et. Al (2013): Employability und Praxisbezüge im wissenschaftlichen Studium. HRK-Fachgutachten ausgearbeitet für die HRK. http://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/Fachgutachten_Employability.pdf, Aufruf 22. August 2015.

Tietze, K.-O.: www.kollegiale-beratung.de, Aufruf 22. August 2015.

- **Martin Becker**, M.A., Studienberater, Zentrale Studienberatung/Career Service, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, E-Mail: martin.becker@uni-mainz.de
- **Magdalena Palka**, M.A., Studienberaterin, Zentrale Studienberatung/Career Service, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, E-Mail: magdalena.palka@uni-mainz.de

NEUERSCHEINUNG

Oliver Vettori, Gudrun Salmhofer, Lukas Mitterauer & Karl Ledermüller Eine Frage der Wirksamkeit? Qualitätsmanagement als Impulsgeber für Veränderungen an Hochschulen



Arbeiten und Studien zu den Auswirkungen von (externen) Qualitätssicherungsprozessen und zu den Effekten von Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung im Kontext von Hochschulen sind im deutschsprachigen Raum noch kaum zu finden, wenngleich die Frage von Wirkung und Wirksamkeit derartiger Prozesse in den letzten Jahren immer öfter gestellt wird. Das Netzwerk für Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung der österreichischen Universitäten widmete sich dieser Frage im Rahmen einer Tagung und präsentiert in diesem Sammelband die dort diskutierten Modelle, wissenschaftlichen Arbeiten und Fallstudien, die alle einen wesentlichen Beitrag zu diesem Diskurs leisten – und doch zeigt die abschließende Bilanz, dass noch zahlreiche Fragen offen sind.

ISBN 978-3-946017-00-4, Bielefeld 2015,
268 Seiten, 43.20 Euro zzgl. Versand

Erhältlich im Fachbuchhandel und direkt beim Verlag – auch im Versandbuchhandel (aber z.B. nicht bei Amazon).

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22

Reihe: Qualität - Evaluation - Akkreditierung



Knigge-Ilner, Helga (2015):
Der Weg zum Dokortitel - Strategien für eine erfolgreiche Promotion
 3. aktualisierte und erweiterte Auflage,
 Frankfurt/Main, Campus Verlag,
 ISBN 978-3593503202,
 290 Seiten, 19.90 Euro

Eine Dissertation ist ein anspruchsvolles und umfangreiches Unterfangen, das über mehrere Jahre großes persönliches Engagement erfordert und oftmals mit Belastungen und Frustrationen verbunden ist. In ihrem insgesamt 290 Seiten umfassenden Promotionsratgeber möchte Helga Knigge-Ilner Promotionsinteressierten und bereits Promovierenden hilfreiche und von ihr im Rahmen ihrer eigenen Tätigkeit als Promotionscoach bereits erfolgreich ausgetestete Handlungs- und Arbeitsstrategien an die Hand geben, um auftretenden Schwierigkeiten vorbeugen bzw. diese besser meistern zu können. Das 2002 erstmals im Campus Verlag erschienene erfolgreiche Buch liegt nun in dritter Auflage vor: überarbeitet, aktualisiert und um neue Themenbereiche ergänzt.

Das erste Kapitel befasst sich mit den verschiedenen Quellen, aus denen sich die Motivation für die Verfassung einer Doktorarbeit speisen kann. Die Autorin betont die Wichtigkeit, sich im Vorfeld sorgfältig mit seinen Motiven auseinander zu setzen und zu überdenken, ob sie für die gesamte Laufzeit des Großprojekts Dissertation ausreichen. Sie kommt zum Schluss, dass extrinsische Motivationsquellen wie die Aussicht auf den Titel oder bessere Karrierechancen in der Regel nicht ausreichen, um die Motivation für das anspruchsvolle und langwierige Projekt „Diss“ nachhaltig aufrechtzuerhalten. Dafür sind ganz andere – nämlich intrinsische – Motive erforderlich wie die Freude am wissenschaftlichen Arbeiten selbst, echtes Interesse am gewählten Thema oder der Reiz der intellektuellen Herausforderung, die ein Dissertationsvorhaben mit sich bringt. Anschließend geht die Autorin auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Doktorierenden ein. Nüchtern, ungeschminkt und untermauert von zahlreichen Fallbeispielen beschreibt sie die Nöte und Belastungen, mit denen Doktorierende konfrontiert werden können, wie beispielsweise die einsame, auf sich selbst gestellte Arbeit an der Diss, der oftmals materiell eingeschränkte Lebensstandard von Doktorierenden, die spannungsreiche emotionale Beziehung zur eigenen Doktorarbeit sowie das häufig nicht unproblematische Verhältnis zum Doktorvater oder der Doktormutter. Sie gibt aber auch Tipps, wie diesen Hindernissen vorgebeugt und Abhilfe geschafft werden kann.

Kapitel 2 skizziert dann die verschiedenen Wege, die zur Promotion führen. Gründlich und anschaulich werden vor allem die im Zuge der Bologna-Reform neu geschaffenen Formen des strukturierten Promovierens beschrieben – mit den Chancen, die sich daraus ergeben, aber auch den Nachteilen. Dienlich ist zudem die Angabe von nützlichen Quellen, wo man sich noch detaillierter über die verschiedenen Angebote strukturierter Promotions-



programme informieren kann. Auch die neu dazugekommenen Unterkapitel, die sich mit dem Stellenwert von Auslandsaufenthalten infolge der zunehmenden Internationalisierung wissenschaftlichen Arbeitens, der Vermeidung von Plagiaten sowie der Möglichkeit einer kumulativen Dissertation befassen, sind äußerst lesenswert. Erwähnenswert ist auch hier der sorgfältig erarbeitete Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten zur Finanzierung von Auslandsaufenthalten und Anregungen zu deren Planung und Organisation. Das Kapitel schließt ab mit einer nicht-wertenden und differenzier-ten Skizzierung von privaten Lebensbedingungen, die einen maßgeblichen Einfluss auf das Dissertieren haben: Promovieren mit Kind und Promovieren neben einer Erwerbstätigkeit in der außerakademischen Berufswelt. Anschließend geht es in Kapitel 3 weiter mit der konkreten Planung des Dissertationsprojekts. Besonders verdienstvoll ist, dass die Autorin das Dissertationsvorhaben von der Ebene überzogener subjektiver Erwartungen auf die Ebene eines ganz gewöhnlichen Arbeitsprojekts herunterbricht. Anschaulich und detailliert beschreibt sie Strategien der Projekt- und Arbeitsplanung und des Zeitmanagements. Überdies fügt sie Empfehlungen zur Gestaltung des Arbeitsalltags, Hinweise zur Klärung der formalen Promotionsbedingungen sowie eine elaborierte Auflistung der diversen Finanzierungsmöglichkeiten einer Dissertation an. Helfen all diese Strategien nicht weiter, weist die Autorin neu auch auf die Möglichkeit eines Promotionscoachings hin. Sie erläutert anhand von Beispielen, welche Schwierigkeiten zur Inanspruchnahme eines solchen Coachings führen können und wie dabei vorgegangen wird. Das nachfolgende Kapitel widmet sich der Wahl eines geeigneten Promotionsthemas. Die Autorin macht auf wichtige Stolpersteine aufmerksam und macht Vorschläge zu deren Vermeidung. Praxisnah wird der

Leser/die Leserin zur Suche und Eingrenzung eines passenden Themas angeleitet. Nützlich ist auch eine Anleitung zum gezielten, aktiven Lesen, welche davor bewahren soll, sich in der Fülle der wissenschaftlichen Literatur zu verlieren. Abschliessend werden Anwendungsmöglichkeiten elektronischer Literaturverwaltungsprogramme sowie Vor- und Nachteile gängiger Softwareprogramme diskutiert.

Kapitel 5 beschäftigt sich schließlich mit dem Schreibprozess und den Schwierigkeiten, die dabei in den verschiedenen Arbeitsphasen auftreten können. Das Kapitel besticht durch eine Vielzahl von fachkundigen und praktikablen Empfehlungen und Hilfestellungen für die Bewältigung von Schreibbarrieren sowie Übungsvorschlägen zur kreativen Förderung des Schreibprozesses. Sehr gut gelungen sind auch die Anregungen für das Feedback-Gespräch mit dem Doktorvater bzw. der Doktormutter.

Abschließend richtet das letzte Kapitel den Blick auf die Schlussphase der Promotion. Es liefert zahlreiche gut umsetzbare Ideen und Anleitungen zur Vorbereitung auf die Disputation und deren Gestaltung. Abschließend werden die verschiedenen Publikationsmöglichkeiten der Dissertation mit ihren Vor- und Nachteilen aufgezeigt, ebenfalls wiederum angereichert durch hilfreiche Hinweise.

Abschließende Beurteilung

Das Buch umfasst inhaltlich alle wesentlichen Themen des Promotionsprozesses, beginnend mit der Entscheidungsfindung am Anfang bis hin zur Publikation ganz am Schluss. Es ist leicht verständlich und anregend zu lesen sowie gut und nutzerfreundlich aufgebaut. Obwohl die Kapitel aufeinander aufbauen und Bezug zu einander nehmen, sind sie auch unabhängig voneinander lesbar, was denjenigen dienlich ist, die nicht das ganze Buch lesen sondern sich nur mit einzelnen Aspekten des Dissertierens auseinandersetzen wollen. Die Kapitel sind jeweils mit Fallbeispielen und Erfahrungsberichten untermalt und mit fachlich fundierten Tipps und Hilfestellungen versehen. Fazit: Das Buch ist insgesamt eine wertvolle Hilfe für Promotionsinteressierte, Doktorierende und deren Beratungspersonen!

■ Dr. Valérie Schäfer, Fachpsychologin für Psychotherapie FSP, Beratungsstelle der Berner Hochschulen, E-Mail: valerie.schaefer@bst.bernerhochschulen.ch

Hanna Kauhaus (Hg.): Das deutsche Wissenschaftssystem und seine Postdocs Perspektiven für die Gestaltung der Qualifizierungsphase nach der Promotion

Dokumentation des Symposiums der Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena 2012

Die Situation des promovierten wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland ist von gravierenden Unstimmigkeiten gekennzeichnet – darüber herrscht weitgehend Einigkeit. Doch wie sind diese Unstimmigkeiten zu beurteilen: Handelt es sich um Interessenkonflikte zwischen Universitäten und Nachwuchswissenschaftlern, oder haben sich Rahmenbedingungen entwickelt, die Nachteile für alle Beteiligten mit sich bringen? Und: Welche Handlungsoptionen haben die verschiedenen Akteure im Wissenschaftssystem, um die Rahmenbedingungen der Postdoc-Phase zu verbessern?

Der vorliegende Band dokumentiert die Ergebnisse des gleichnamigen Symposiums, das die Graduierten-Akademie der Friedrich-Schiller-Universität Jena im November 2012 veranstaltete. Vertreter der Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsförderer, Landes- und Bundespolitik, Wirtschaft, Hochschulforschung und Postdocs brachten ihre Sichtweisen ein und arbeiteten gemeinsam an Perspektiven zur Gestaltung der Postdoc-Phase.



ISBN 978-3-937026-88-6,
Bielefeld 2013,
127 Seiten,
24.80 Euro zzgl. Versand

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22

'''GIBeT-Arbeitskreistagung 2016 am 10. und 11. März in Gelsenkirchen

Die Frühjahrestagung der Gesellschaft für Beratung, Information und Therapie an Hochschulen ('''GIBeT) e.V. steht traditionell ganz im Zeichen der Fachthemen, die in den Arbeitskreisen bearbeitet werden.

Dazu gehören langfristig und kontinuierlich arbeitende Arbeitskreise zu den Themen „Studienberatung im Web 2.0“, „Psychologische Beratung“, „Qualitätsmanagement in der Studienberatung“, „Studium und Behinderung“, „Hochschulkompass“ und „kleine ZSBs/ZSBs an kleinen Hochschulen“, aber auch Gruppen, die sich tagesaktuellen Fragestellungen widmen – wie zum Beispiel der neu gegründete Arbeitskreis „Flüchtlinge in der Studienberatung“. Auch die '''GIBeT-Fortbildungskommission lädt zu einem Workshop und zur aktiven Mitarbeit ein. Tagungsort ist in diesem Jahr der Campus Gelsenkirchen der

Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen mitten im Herzen des Ruhrgebietes. Den Eröffnungsvortrag hält Talentscout Suat Yilmaz zum Thema „Talentscouting in NRW“, das an der Westfälischen Hochschule seinen Ursprung hat. Ein abendliches Netzwerkprogramm rundet die Veranstaltung ab.

Bei der Organisation und Durchführung unterstützen die ZSB der Hochschule Düsseldorf und die ZSB der Hochschule Ruhr West. Eine Anmeldung ist voraussichtlich ab Mitte Januar unter <http://www.gibet.de/fachtagungen> möglich.

Bei inhaltlichen und organisatorischen Fragen steht Caroline Möller – ZSB der Westfälische Hochschule – unter 0209/9596950 und caroline.moeller@w-hs.de gerne zur Verfügung.

Herbsttagung 2016: Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg Beratungskontexte erleben und verstehen Stärkung der Hochschulen mit ihren Informations- und Beratungsangeboten

Die Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg (BTU) ist erstmalig Ausrichter der '''GIBeT Herbsttagung 2016, die vom 7.-9. September 2016 stattfindet.

Die BTU ist mit rund 9.000 Studierenden die zweitgrößte Hochschule und die einzige Technische Universität des Landes Brandenburg. Sie erreicht mit vielen Studienangeboten nicht nur in der Region und in Deutschland, sondern auch international hohe Anerkennung. Kooperationen für das Studium betreibt sie mit Partnerhochschulen im In- und Ausland. Auch in der Forschung arbeitet sie mit anderen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, mit regionalen kleinen und mittelständischen Unternehmen wie mit großen und weltweit tätigen Konzernen zusammen.

Die BTU ist als Neugründung aus der Zusammenführung der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus und der Hochschule Lausitz (FH) in Senftenberg hervorgegangen. Basis dafür ist das Gesetz zur Neustrukturierung der Hochschulregion Lausitz. Cottbus, Cottbus-Sachsendorf und Senftenberg sind die Standorte der Universität.

Unter einem Dach bietet die neue Universität auch Studiengänge mit fachhochschulischen Qualifikationen und den entsprechenden Abschlüssen für Bachelor und Master an. Diese Kombination mit universitären Studiengängen eröffnet eine breite Palette an Möglichkeiten des

Studiums und der Gestaltung der individuellen Studienbiografie.

Das Thema „Beratungskontexte erleben und verstehen“ der Herbsttagung, soll sich mit der Stärkung der Hochschulen und mit deren Informations- und Beratungsangeboten, befassen. Im Besonderen steht dabei die Übersichtlichkeit – oder doch Unübersichtlichkeit? – und Transparenz der Beratungsangebote in Deutschland mit der Klärung von Zuständigkeiten im Fokus. Wo sieht sich die Studienberatung heute? Ist sie eher Bildungsberater und/oder Lernberater? Wo befindet sich die Abgrenzung zur psychologischen bzw. psychosozialen Beratung? Wie Studienberaterinnen und Studienberater mit den veränderten Anforderungen und Ansprüchen umgehen, soll der Erfahrungsaustausch unter den einzelnen Einrichtungen aufzeigen. Gangbare neue Wege sollen konzeptionell in Workshops erarbeitet werden.

Seien Sie mit dabei, wenn der Zentralcampus in Cottbus die Vorzüge einer kleinen, aber feinen Universität präsentiert.

Kontakt:

Grit Scheppan

Tel.: 0355/693211

Fax: 0355/693222

E-Mail: grit.scheppan@b-tu.de

Web: www.b-tu.de

im Verlagsprogramm erhältlich:

**Christina Reinhardt/Renate Kerbst/Max Dorando (Hg.):
Coaching und Beratung an Hochschulen**

ISBN 3-937026-48-7, Bielefeld 2006, 144 Seiten, 19.80 Euro zzgl. Versand

Bestellung – E-Mail: info@universitaetsverlagwebler.de, Fax: 0521/ 923 610-22

An unsere Leserinnen und Leser, Abonnenten, Autoren und sonstigen Partner

Geschäftsgebaren von Amazon im Umgang mit dem UniversitätsVerlagWebler

Sie haben möglicherweise schon einmal versucht, ein Erzeugnis des UVW bei Amazon zu bestellen. Dann haben Sie erfahren: Amazon hatte den Titel zwar geführt, aber als „nicht verfügbar“ bezeichnet. Diese Formel wird von Kunden üblicherweise als „vergriffen“ verstanden. Die korrekte Auskunft hätte wohl lauten müssen: „Von uns nicht lieferbar“.

Denn wir arbeiten mit Amazon nicht zusammen. Von Anfang an nicht.

Und – unsere Titel sind in aller Regel lieferbar oder werden kurzfristig nachgedruckt. Sie sind in jeder Buchhandlung erhältlich oder direkt beim Verlag zu bestellen.

Warum ist das so?

Amazon hatte uns vor Jahren bereits angeboten zu kooperieren, wenn wir bereit seien, auf ihre Bezugsbedingungen einzugehen. Die von diesem Händler geforderten Gewinnmargen lagen jedoch weit über den im Buchhandel üblichen.

Daraufhin hatte sich der Verlag entschlossen, auf den Vertrieb seiner Bücher und Zeitschriften über Amazon ganz zu verzichten. Andernfalls müssten hohe Amazon-Gewinnmargen in die Preise einkalkuliert werden – die Endpreise für unsere Kunden müssten steigen. ***Das lehnen wir ab.***

Auch den Verdrängungswettbewerb gegenüber dem deutschen Buchhandel lehnen wir ab.

Wir arbeiten vertrauensvoll mit dem gesamten übrigen Buchhandel zusammen, weil wir das deutsche Buchhandelssystem für ***eine Errungenschaft, ein Kulturgut erster Ordnung*** ansehen. Wer Länder ohne ein solches kundennahes, beratendes Buchhändlersystem kennt, weiß, was es in Deutschland zu verteidigen gilt.

Wir sind als Verlag in Gefahr, damit auf etwa 25% unseres möglichen Umsatzes zu verzichten. Als Fachverlag versuchen wir dies zu kompensieren und unsere Adressaten direkt über unsere Titel zu informieren.

Täuschen Sie sich nicht über die Lieferbarkeit unserer Titel.

Über <http://www.universitaetsverlagwebler.de> können Sie sich jederzeit informieren.

Wolff-Dietrich Webler, Verleger

Liebe Leserinnen und Leser,

nicht nur in dieser lesenden Eigenschaft (und natürlich für künftige Abonnements) sind Sie uns willkommen.

Wir begrüßen Sie im Spektrum von Forschungs- bis Erfahrungsberichten auch gerne als Autorin und Autor.

Der UVW trägt mit seinen Zeitschriften bei jahresdurchschnittlich etwa 130 veröffentlichten Aufsätzen erheblich dazu bei, Artikeln in einem breiten Spektrum der Hochschulforschung und Hochschulentwicklung eine Öffentlichkeit zu verschaffen:

- Beratungsforschung,
- Beratungsentwicklung/-politik,
- Anregungen für die Praxis/Erfahrungsberichte, aber ebenso
- Rezensionen, Tagungsberichte, Interviews.

Die Hinweise für Autor/innen finden Sie unter: www.universitaetsverlagwebler.de.

Hauptbeiträge der aktuellen Hefte Fo, HM, HSW, P-OE und QiW

Auf unserer Homepage www.universitaetsverlagwebler.de erhalten Sie Einblick in das Editorial und Inhaltsverzeichnis aller bisher erschienenen Ausgaben. Nach zwei Jahren sind alle Ausgaben eines Jahrgangs frei zugänglich.

Fo

Forschung

Politik - Strategie - Management

Fo 3+4/2015

Rico Defila, Antonietta Di Giulio & Michael Scheuermann
Managementverantwortliche inter- und transdisziplinärer Verbände – Rollen, Kompetenzen, Karrieren

Forschungsentwicklung/-politik

Kompetenzen und Karrieren von Managementverantwortlichen inter- und transdisziplinärer Forschungsverbände – Die Perspektive von Förder- und Wissenschaftsorganisationen
Interview mit Angelika Kalt, Matthias Kleiner, Wilhelm Krull

Forschung über Forschung

Veronika Fuest & Hellmuth Lange
Koordinieren oder Habilitieren? Berufliche Chancen und Fallstricke für Postdoks im Management transdisziplinärer Verbundprojekte

Larissa Krainer & Ruth Lerchster
Management von transdisziplinären Forschungsprojekten im Spannungsfeld von Rollenflexibilität, Aufgabenvielfalt und mehrdimensionalen Kompetenzanforderungen

Bettina König, Sven Lundie, Anett Kuntosch & Lukas Wortmann
Anforderungen an Managementverantwortliche in der Planungsphase von inter- und transdisziplinären Verbundvorhaben – eine Reflexion

Diogo Cotta
Managing Interdisciplinarity – The role of transactive memory

HSW

Das Hochschulwesen

Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik

HSW 5+6/2015

Stefan Kühl
Der publikationsorientierte Erwerb von Schreibkompetenzen. Zur Orientierung des studentischen Schreibens am wissenschaftlichen Veröffentlichungsprozess

Ursula Müller
Führung in Universitäten: Was lehrt uns der Blick in die USA und nach England?

Otto Petrovic & Philipp Babczyk
Entwicklung und Evaluierung einer soziotechnischen Lernumgebung für erfahrungsbasiertes Lernen in Form ethnografischer Feldarbeit

Ulrike Bruhn, Vanessa Gieseler, Michael Mach, Tilo Freitag
Qualitätssicherung und -entwicklung bei der Anerkennung von extern erbrachten Studien- und Prüfungsleistungen – Eine empirische Studie

Gabi Reinmann
Forschung zum universitären Lehren und Lernen: Hochschuldidaktische Gegenstandsbestimmung und methodologische Erwägungen

Frank Oberzaucher, Stefanie Everke Buchanan & Benjamin Kerst
Schreibprozessorientierte Seminare wagen

Julia Schultz
Deutsche Grammatik als „Schreibwerkstatt“: Reflexion zu einer Lehrveranstaltung mit experimentellem Charakter

Silke Frye, Martha Klois & Alexander Pusch
Diagnose und individuelle Förderung im universitären Laborpraktikum – Ein Praxisbericht

Anna Nikoulina
Topic-Oriented Study Trip: Experiences of the Program Team

Rezension
Helga Knigge Illner
Der Weg zum Dokortitel (Jan Schmidt)

HM

Hochschulmanagement

Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen

HM 3+4/2015

Beiträge zum 17. Workshop Hochschulmanagement

Fred G. Becker
Professor/innenauswahl: Eine kleine Streitschrift zur sogenannten „Bestenauswahl“

Alexander Dilger
Zurück in die dirigistische Vergangenheit
Das Hochschulzukunftsgesetz in NRW

Tim Alexander Herberger & Andreas Oehler
Gibt es DAS optimale Studienkreditangebot für DEN Studierenden?

Matthias Klumpp
Diversität der Studierendenschaft im Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium

Hans-Jürgen Gralke
Das Bewusstsein der Universitätsmanager für das Individuelle der eigenen Universität: Eine explorative Untersuchung

Ina Freyaldenhoven
Auswirkungen transformationaler, transaktionaler und passiver Führung von Rektoren/Präsidenten auf das affektive Commitment und die Arbeitszufriedenheit von Professoren

Johannes Wespel & Michael Jaeger
Leistungsorientierte Zuweisungsverfahren der Länder: Praktische Umsetzung und Entwicklungen

Linda Jochheim & Jörg Bogumil
Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente auf die Aktivitätsstrukturen von Universitäten

Herbert Grüner
Charakteristika des Leistungsreizsystems in der W-Besoldung und das Beispiel der Hochschule für Künste Bremen (HfK)

Irma Rybnikova & Marie Scholz
Partizipation von Studierenden in der universitären Lehre

P-OE**Personal- und Organisationsentwicklung**

in Einrichtungen der Lehre und Forschung

Ein Forum für Führungskräfte, Moderatoren, Trainer, Programm-Organisatoren

P-OE 4/2015

Personal- und Organisationsforschung

Imke Buß & Christopher Buß
Diversity Management – auch für Hochschulpersonal? Ergebnisse einer bundesweiten Hochschulbefragung

Personal- und Organisationsentwicklung/-politik

René Krempkow & Anne-Christin Schondelmayer
Strukturierte Promotion – Beispiel für eine Bestandsaufnahme und Konzeptentwicklung an der TU Chemnitz

Anke Diez, Katrin Klink & Yulia Kokott
Gendersensible Personalentwicklung in der Wissenschaft

Sandra J. Wagner, Ursula Diallo-Ruschhaupt & Eva-Maria Dombriowksi
MINT – Studentinnen coachen und begleiten für einen erfolgreichen Übergang von der Hochschule in Unternehmen

Rezension

Louis Klein
Die Organisation der Personalentwicklung. Entwicklung und Anwendung eines systemisch-kybernetischen Modells. (Marcel Schütz)

QiW**Qualität in der Wissenschaft**

Zeitschrift für Qualitätsentwicklung in Forschung, Studium und Administration

QiW 3+4/2015
 Studienabbruch, Fach- und Hochschulwechsel

Julia Ebert & Ulrich Heublein
Studienabbruch an deutschen Hochschulen: Ein Überblick zum Umfang, zu den Ursachen und zu den Voraussetzungen der Prävention

Sarah Schmid
Handlungsoptionen der Hochschulen zur Steigerung des Studienerfolgs

Susan Harris-Hümmert
Student attrition: a search for adequate definitions and initial findings from a university-wide student survey

Wenke Seemann
Studienabbruch und Studienfachwechsel: Eine Studie zu den mathematisch-naturwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen der Humboldt-Universität zu Berlin

Jörn Alpehi & Ulrich Löffler
Herausforderungen und Maßnahmen zur Prävention des Studienabbruchs an der Georg-August-Universität Göttingen

Dirk Reifenberg, Jörg Jörissen & David Peters
Ausgewählte Ergebnisse einer kooperativen Studie zu Hochschulwechsel und Studienabbruch

Florian Hofmann
Marburger Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung von Studienabbrüchen im Rahmen des Qualitätspakt-Lehre-Projekts „Für ein richtig gutes Studium“

Gabriele Saueressig & Sibylle Wollenschläger
BEST-FIT – Ein Erfolgskonzept: Wie die FHWS Studierende zum erfolgreichen Studienabschluss führt und fit macht für den Berufseinstieg

Jonas Gallenkämper & Vera Richert
Das „nullte“ Semester in Aachen – Orientierung erleben

Peter Gronostaj
Karriere im zweiten Anlauf: SWITCH – Die Full-Service-Agentur für Studienabbrecher/innen

**Für weitere Informationen**

- zu unserem Zeitschriftenangebot,
- zum Abonnement einer Zeitschrift,
- zum Erwerb eines Einzelheftes,
- zum Erwerb eines anderen Verlagsproduktes,
- zur Einreichung eines Artikels,
- zu den Autorenhinweisen

oder sonstigen Fragen besuchen Sie unsere Website:

www.universitaetsverlagwebler.de

oder wenden Sie sich direkt an uns:

E-Mail:
info@universitaetsverlagwebler.de

Telefon:
 0521/ 923 610-12

Fax:
 0521/ 923 610-22

Postanschrift:
 UniversitätsVerlagWebler
 Bündler Straße 1-3
 Hofgebäude
 33613 Bielefeld

Eine neue Studiengruppe geht in Kürze an den Start!

*Sind Sie sicher, dass Sie in der Wissenschaft bleiben können?
In jedem Fall ist es klug, einen Plan B zu entwickeln,
eine zweite Existenz aufzubauen.*

Berufsbegleitendes, postgraduales Studium „Higher Education Development/Science Management“ mit 5 Vertiefungsrichtungen

Motivation der Studierenden

Karrierewege sind ungewiss. Auch wenn die große Liebe dem einmal gewählten Fach gilt, ist eine weitere akademische Karriere oft von Unwägbarkeiten bestimmt, von verfügbaren Stellen, personellen Konstellationen usw. Da ist es umsichtig, sich rechtzeitig und mit sehr überschaubarem Aufwand **berufsbegleitend ein zweites berufliches Standbein** zu verschaffen – **den berühmten Plan B**. Oder Sie haben sich bereits aus dem Herkunftsfach verabschiedet, arbeiten in Projekten des Third Space und suchen eine solide Basis, die Ihre weiteren Bewerbungsaussichten entscheidend verbessert.

Künftige Berufsfelder

Ihnen bieten sich über 30 berufliche Funktionen im „Third Space“ (wissenschaftliche Aufgaben zwischen Forschung und Lehre einerseits und traditionellen Tätigkeiten in der Hochschulverwaltung andererseits), zu denen es bisher (fast) keine Ausbildung gibt. **Beispiele:**

- Fakultätsgeschäftsführer/in
- Referent/in für Lehre und Studium, Studienreform
- Hochschuldidaktische Multiplikator/in (Förderung der Lehrkompetenz)
- Forschungsreferent/in
- Referent/in für Personal- und Organisationsentwicklung
- Referent/in für Hochschulstrukturplanung usw.

Diese Hochschulprofessionen wachsen in den letzten Jahren stürmisch, der Arbeitsmarkt ist leergefegt, die Hochschulen klagen darüber, dass sie keine qualifizierten Kräfte finden. Hier kommt die Lösung.

Zeitrahmen und Studienvolumen

- einem 4-semesterigen Masterstudium äquivalent (120 CP)
- Projekte, Exkursionen und ein intensiv begleiteter Übergang in die Praxis
- umfangreiche Anerkennung vorausgegangener Leistungen
- nur ca. 60-70 Präsenztage durch Anerkennung und hohen Selbststudien-Anteil
- verteilt über 1-3 Jahre bei flexibler, semesterunabhängiger Planung der Präsenztage durch die Studierenden
- mit kaum mehr als 2 Monaten Präsenzzeit sensationell kurz, um neuen Beruf aufzubauen oder sich für eine akademische Karriere über das engere Fach hinaus breit zu qualifizieren.

Das Studium ist zeitlich so organisiert, dass es gut neben anderen Prozessen (Promotion, Projektarbeit usw.) bewältigt werden kann.

Studiengangsleiter: Prof. Dr. Wolff-Dietrich Webler
Kontakt: webler@iwbb.de, Tel: +49 (0)521-923 610-0



IWBB

Institut für Wissenschafts- und Bildungsforschung Bielefeld
Bielefeld Institute for Research on Science and Education
Forschen - Entwickeln - Begleiten - Beraten - Fortbilden