

Beratungskonzept für die wissenschaftliche Weiterbildung an der Hochschule Niederrhein

Von Dr. Holger Angenent

Stand: April 2016

Das hier vorliegende Beratungskonzept stellt dar, wie Bildungsberatung im Rahmen des Projektes „wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer für die Region“ an der Hochschule Niederrhein angeboten und durchgeführt werden soll. Schwerpunkt bilden dabei neben den Rahmenbedingungen für gelingende Beratung, besonders die unterschiedlichen Beratungsformate.

Inhaltsverzeichnis

1.	<i>Einleitung und Hintergrund</i>	S. 2
2.	<i>„BerufspraktikerInnen“ als Zielgruppe wissenschaftlicher Weiterbildung</i>	S. 3
3.	<i>Beratungshandeln im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung</i>	S. 6
3.1	<i>Charakteristika einer beraterischen Grundhaltung</i>	S. 6
3.2	<i>Charakteristika von Weiterbildungsberatung</i>	S. 9
4.	<i>Beratungsformate im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung an der Hochschule Niederrhein</i>	S. 12
4.1	<i>Kurs- und Einstiegsberatung</i>	S. 13
4.2	<i>Kompetenzbilanzierungsberatung</i>	S. 14
4.3	<i>Lernberatung</i>	S. 15
4.4	<i>Bedarfsberatung</i>	S. 16
4.5	<i>Angebotsentwicklungsberatung</i>	S. 17
4.6	<i>Fazit: Beratungsprozesse als Kontextprozesse</i>	S. 17
5.	<i>Kooperationspartner</i>	S. 20
6.	<i>Qualitätsmanagement</i>	S. 21
7.	<i>Fazit</i>	S. 22
8.	<i>Literaturverzeichnis</i>	S. 23

Das dieser Veröffentlichung zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21010 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.

1. Einleitung und Hintergrund

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ die Hochschule Niederrhein in der Entwicklung und Erprobung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote. Im Rahmen der ersten Förderphase (2014-2018) werden sowohl angebots- als auch nachfrageorientierte Hochschulzertifikatskurse¹ in enger Absprache mit Hochschullehrenden, den Alumni der Hochschule und regionalen Unternehmen entwickelt. Ziel ist es, berufstätigen Personen (mit und ohne Hochschulabschluss) die effiziente Aktualisierung von beruflichem Fachwissen und die gezielte Erweiterung handlungsspezifischer Kompetenzen in beruflichen Kontexten zu ermöglichen.

Dieses Vorhaben führt dazu, dass mit der Fokussierung auf diese bisher kaum an der Hochschule vertretenden Zielgruppe, auch neue Anliegen für Beratung und Betreuung in die Hochschule getragen werden (Kap. 2). Diese Anliegen unterscheiden sich von denen traditioneller Studierender so stark, dass die Lösung im Regelfall weder in der regulären Studierendenberatung, noch in der psychosozialen Beratungsstelle verortet werden kann.

Diese Ausgangslage macht die Entwicklung eines eigenen Beratungssystems für die Zielgruppe „BerufspraktikerInnen“ notwendig, das theoretisch auf den Erkenntnissen der Beratungsforschung in der Erwachsenenbildung fußt (Kap. 3 und 4).

Daher ist ein Teilziel der Projekts „wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer für die Region“ die Implementierung von Beratungsstrukturen, welche gezielt auf die Anforderungen der Zielgruppe wissenschaftlicher Weiterbildung ausgerichtet sind, um so auch weiterhin für alle Lernenden eine lückenlose Beratungslandschaft an der Hochschule anbieten zu können. Darüber hinaus sollen die Beratungsstrukturen so ausgestaltet sein, dass regionale Kooperationspartner und Unternehmen ebenfalls Beratungsleistungen in Anspruch nehmen können, um ihre Weiterbildungsbedarfe mit passgenauen Weiterbildungsangeboten abdecken zu können (Kap. 4 und 5).

Erste Ideen und Vorschläge bietet dieses Beratungskonzept, dass die Öffnung der Hochschule mit konkreten und professionellen Beratungsangeboten unterstützen möchte.

¹ Hochschulniveau ist gegeben, wenn in den Hochschulzertifikatskursen wissenschaftliche Methoden angewendet oder gelehrt werden, wenn Fachpublikationen einbezogen werden, wenn Professoren/innen für die inhaltlich-fachliche und methodisch-didaktische Gestaltung der Angebote verantwortlich zeichnen und wenn die Inhalte der Hochschulzertifikate in einem Studiengang der Hochschule Niederrhein verortbar wären. Darüber hinaus werden alle Hochschulzertifikatskurse nur von wissenschaftlich ausgebildetem Lehrpersonal durchgeführt oder von Berufspraktikern zusammen mit einem/r Professor/in und schließen mit einer Prüfungsleistung sowie der Vergabe von Credit-points ab.

2. „BerufspraktikerInnen“ als Zielgruppe wissenschaftlicher Weiterbildung

Schlagworte wie „Wissengesellschaft“, „lebenslanges Lernen“ sowie gesellschafts- und wirtschaftspolitisch forcierte Trends wie die „Digitalisierung“ oder „Industrie 4.0“ sorgen bei vielen Arbeitnehmenden für einen gesteigerten Weiterbildungsbedarf und zeigen ganz deutlich; Fort- und Weiterbildungen dienen aktuell immer häufiger nicht mehr dem Statusaufstieg – sondern sichern den Stuserhalt, was die Komplexität des Abbaus sozialer Ungleichheit durch Teilhabe am lebenslangen Lernen verdeutlicht.

Das auch das Wissenschaftssystem stärker in dieses Verständnis einbezogen werden soll, zeigen Novellierungen von Hochschulgesetzen (für NRW §62 HG) und bildungspolitische Strategien (wie der Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“). Entwicklungen, die aktuell eine Thematisierung von unterschiedlichen Zielgruppen und deren Bedürfnissen an Hochschulen beflügeln.

Im Folgenden werden zentrale Charakteristika der Zielgruppe „BerufspraktikerInnen“ aufgezeigt und anschließend, die daraus resultierenden Anforderungen an Beratung im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung beleuchtet (siehe hierzu: DGWF 2014, Hochschulforum Digitalisierung 2015, Reine mann 2011). Für BerufspraktikerInnen stellt sich die Weiterbildungssituation häufig konkret wie folgt dar:

// Der individuelle Weiterbildungsbedarf ist nicht immer leicht mit einem passgenauen Angebot abzudecken. Auf dem Markt drängt sich eine Vielzahl unterschiedlichster Anbieter, deren Angebotsstrukturen, Lernziele und Inhalte meist wenig transparent sind. Darum stellen BerufspraktikerInnen einen sehr hohen Anspruch an die [Angebotstransparenz](#) (wissenschaftlicher) Weiterbildungsangebote.

// Die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung ist im Regelfall kostenpflichtig². Daher spielt bei der Entscheidung ob eine Weiterbildung aufgenommen werden soll, häufig auch die Frage nach der Finanzierung eine große Rolle. Hier wünschen sich die Teilnehmenden meist neben der Möglichkeit Teilnahmeentgelte in Raten bezahlen zu können, auch die genaue Darstellung von möglicherweise nutzbaren Förderinstrumenten und deren Beantragung – Also eine hohe [Kostentransparenz](#).

// Hinzu kommt, dass BerufspraktikerInnen neben einer (Vollzeit-)Beschäftigung häufig Familienpflichten und vielen weiteren Aufgaben im Alltag nachkommen müssen, die nur wenig Freiraum für die eigene Weiterbildung lassen. Die Verfügbarkeit von nur sehr kleinen [Zeitbudgets](#) (meist außerhalb von Kernarbeitszeiten) ist ein großer Unterschied zu traditionellen Studierenden.

// BerufspraktikerInnen partizipieren an einer wissenschaftlichen Weiterbildung im Regelfall mit dem Wunsch, gezielt berufliche Handlungskompetenzen zu sichern oder zu erweitern. Jedoch ist der tatsächliche „Learning Outcome“ – also der handlungsspezifische Kompetenzzuwachs – für Weiterbildungsteilnehmende vorab ebenso schwer einzuschätzen, wie die tatsächliche berufsspezifische Nutzbarkeit des Erlernenen. Eine Orientierung an Abschlüssen liegt in der wissenschaftlichen Weiterbildung somit viel seltener vor, als eine [Lernzielorientierung](#). Was nicht bedeutet, dass die Teilnehmenden nicht sehr wohl das Ansehen bestimmter Zertifikate bei der Wahl einer Weiterbildung berücksichtigen.

² Ausnahme bilden die im Projektkontext entwickelten Pilotkurse, an denen eine entgeltfreie Teilnahme möglich ist.

// Teilnehmende wissenschaftlicher Weiterbildungen verfügen über unterschiedlichste Lebensläufe und Berufserfahrungen. Anders als bei Vollzeitstudierenden ist die **Teilnehmendenstruktur** meist deutlich diverser, da diese nur für eine Veranstaltung zusammen kommen und sonst eher wenige Gemeinsamkeiten teilen.

// Die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung ist allen Personen möglich, die entweder ein Hochschulstudium absolviert, oder die erforderliche Eignung im Beruf erworben haben. Das damit einhergehende Maß an **Lern(un)gewohntheit** in formalen Settings unterscheidet BerufspraktikerInnen stark von grundständigen Studierenden.

// Im Gegenzug sorgen die Zugangsvoraussetzungen dafür, dass alle Teilnehmenden über (praktische) Erfahrungen rund um die Themen der gewählten Weiterbildung verfügen. Der Wunsch nach **Anschlusslernen** ist ein starkes Kennzeichen der Zielgruppe. Dies drückt sich auch in Fragen der Anerkennung bisheriger Berufs- und Bildungsprozesse auf die Hochschulzertifikatskurse und weiterbildende Masterstudiengänge an der Hochschule Niederrhein aus.

Was bedeuten diese Charakteristika für die Konzeption von Beratungsangeboten in der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen?

Zunächst einmal wird deutlich, dass BerufspraktikerInnen eine äußerst heterogene Zielgruppe sind. Sie unterscheiden sich unter anderem voneinander bezüglich Alter, Ausbildung, beruflicher Erfahrung sowie Lernmotivation und -Lernverhalten.

In der Summe führen diese sehr unterschiedlichen Charakteristika der Zielgruppe zu Beratungsanlässen, die so in der Hochschule noch nicht präsent sind (s. Abb. 1)

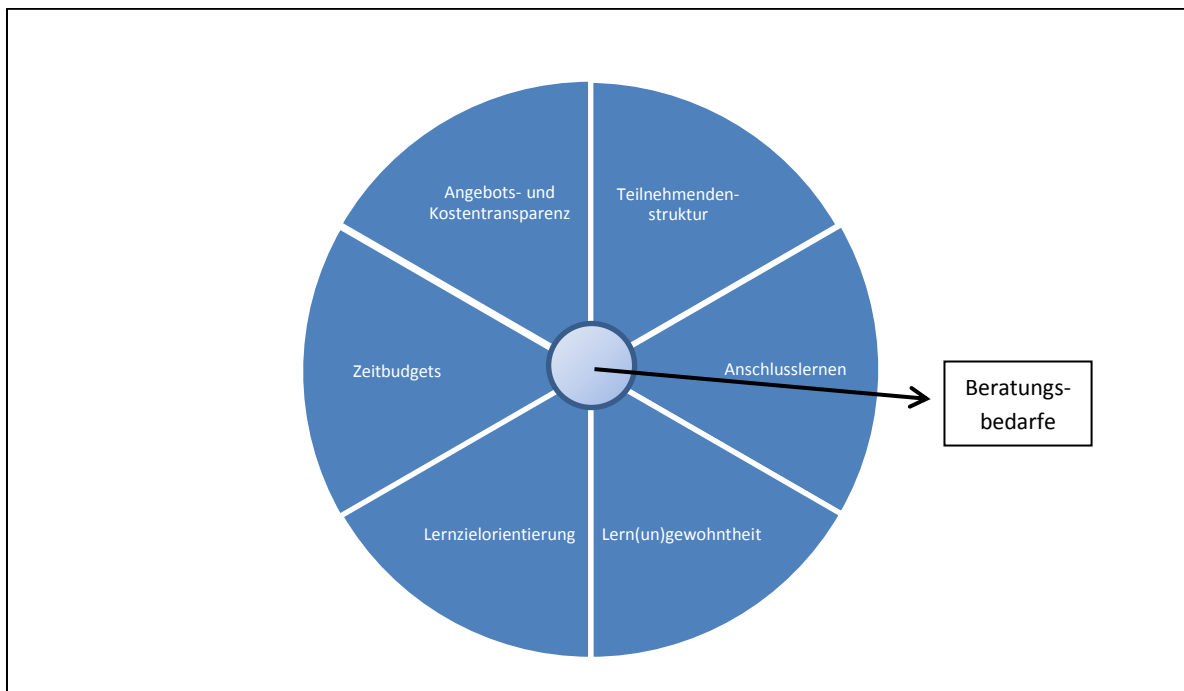


Abbildung 1: Beratungsbedarfe von BerufspraktikerInnen (Ratsuchendensystem). Eigene Darstellung.

Besonders bei BerufspraktikerInnen, die aus nicht-akademischer Herkunft stammen und selbst auch noch kein Hochschulstudium absolviert haben, ist von einem erhöhten Beratungsbedarf auszugehen. Die Bewegung an einer Hochschule, der Kontakt zu ProfessorInnen und die Lernanforderungen von Kursen auf Hochschulniveau stellen besonders diesen Personenkreis vor die Aufgabe, sich in ein neues Feld mit bisher unbekanntem kulturellen Regeln und Gepflogenheiten einzufinden. Zusätzliches Ziel von Weiterbildungsberatung für diese spezielle Zielgruppe muss es sein, die Sozialisation an und durch die Hochschule zu unterstützen, „indem ihnen geholfen wird, leichter und in kürzerer Zeit Homologien zum neuen Feld der Hochschule herzustellen, ohne ihre Bindung an die eigene Herkunftskultur zu lösen“ (Angenent 2014: 72). Weitergehend ist zu vermuten, dass sich viele der Hindernisse die auf einer kulturellen Distanz basieren, erst im Laufe des Lernprozesses abzeichnen, was dazu führt, dass Weiterbildungsberatung auch immer als Form kontinuierlicher Lernberatung zur Verfügung stehen sollte (Kap. 4.3).

Durch die Fokussierung auf eine neue Zielgruppe entstehen aber auch organisatorische Herausforderungen; Beratungsangebote müssen (auf Wunsch) auch außerhalb von Kernarbeitszeiten wahrgenommen werden können, damit BerufspraktikerInnen überhaupt daran partizipieren können. Die Vertraulichkeit aller Gespräche sollte durch Räumlichkeiten in denen auch längere, ungestörte Gespräche unter vier Augen möglichen sind, gewährleistet sein.

Die vorangegangenen Überlegungen lassen deutlich werden, dass der konkrete Beratungsbedarf der Teilnehmenden an wissenschaftlicher Weiterbildung sicherlich sehr unterschiedlich ausfallen wird. Gemeinsam wird jedoch allen Teilnehmenden sein, dass mit der Wahl einer möglichst passgenauen Weiterbildungsveranstaltung mehr verbunden ist, als das bloße Absolvieren eines Lernprozesses. Weiterbildungsberatung muss einerseits dafür sensibilisiert sein, die mit Bedarfen verknüpften gesellschaftlichen und institutionellen Implikationen zu berücksichtigen und andererseits auch die individuellen Lernvoraussetzungen und biographischen Bezüge zu beachten. Dies kann sich beispielsweise in der gemeinsamen Betrachtung der Kompetenz-, Berufs und Bildungsbiographie ausdrücken.

Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, müssen Beratende in der wissenschaftlichen Weiterbildung über ein bestimmtes Kompetenzprofil verfügen, auf welches im folgenden Kapitel näher eingegangen wird.

3. Beratungshandeln im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung

Beraterisches Handeln findet in vielen alltäglichen Kommunikations- und Interaktionssituationen statt. Dennoch bedarf es für gelingende Beratung in spezifischen Kontexten – in diesem Fall der wissenschaftlichen Weiterbildung – einer Reihe an Fähig- und Fertigkeiten, die weit über das alltägliche Kommunizieren hinausgehen. Grundlegend für die Ausbildung einer solchen Beratungskompetenz ist eine beraterische Grundhaltung.

3.1 Charakteristika einer beraterischen Grundhaltung

Im Folgenden wird aufgezeigt, auf welchen therapeutischen Schulen und Beratungsansätzen die in der Weiterbildungsberatung notwendige beraterische Grundhaltung basiert:

Wichtige Impulse für professionelles beraterisches Handeln kommen von Carl Rogers (1991), der einen Gesprächsansatz entwickelt hat, welcher seit seiner Entstehung meist als „non-direktive Gesprächsführung“ oder als „klientenzentrierte Gesprächsführung“ in Theorie und Praxis diskutiert und angewendet wird. Dieser – der humanistischen Psychologie – entstammende Ansatz beruht weniger auf der Anwendung bestimmter Methoden (wie bspw. Fragetechniken), als auf der Nutzung der Beziehung zwischen BeraterIn und ratsuchender Person. Diese Beziehung ist durch Kongruenz, Empathie und Akzeptanz geprägt (ebd.).

- **Kongruent** verhalten sich BeraterInnen, wenn sie im Beratungsprozess keine gespielte Rolle einnehmen, sondern ihre eigenen Emotionen offen und ehrlich als Feedback in die Beratung einbringen. Dieses Feedback hilft den ratsuchenden Personen dabei neue Sichtweisen auf das eigene Verhalten zu erlangen und so Reflexionsprozesse anzuregen. „Kongruenz bedeutet nicht grenzenlose Offenheit, sondern Aufrichtigkeit. Der Berater muss nicht alles, was er empfindet mitteilen, aber das, was er mitteilt, muss kongruent zu seinen Empfindungen sein“ (Nußbeck 2006: 59f.).
- **Empathie** als die Kunst des einführenden Verstehens, darf keinesfalls als eine Aneinanderreihung von Paraphrasierungen und als einführend verstandenen „Kopfnick-Bewegungen“ missverstanden werden. Empathischen BeraterInnen gelingt es, sich in die Sicht auf die Welt der ratsuchenden Person hineinzusetzen. Durch dieses ganzheitliche Begreifen des inneren Bezugsrahmens der ratsuchenden Person, werden getroffene Entscheidungen und Verhaltensweisen nachvollziehbar – ohne als BeraterIn den eigenen Standpunkt dazu aufgeben zu müssen.
- **Akzeptanz** wird folgend als Grundlage für empathisches und kongruentes beraterisches Handeln verstanden, da nur das beurteilungsfreie Wertschätzen der ratsuchenden Person eine auf persönlicher Ebene symmetrische Beratungsbeziehung ermöglicht.

Weitere Impulse für die hier favorisierte beraterische Grundhaltung entstammen der systemisch-konstruktivistischen Beratung (von Schlippe/Schweitzer 2013). In diesem aus der Familientherapie stammenden Ansatz fokussieren Beratende die Kontexte, in die die ratsuchenden Personen eingebunden sind. Hierbei wird davon ausgegangen, dass Menschen keine objektive Realität wahrnehmen

können, sondern sich diese immer vor dem Hintergrund des eigenen „Geworden-Seins“ konstruieren. Dabei erhält jedes Verhalten – auch das warum die ratsuchende Person eine Beratung aufsucht – eine systemerhaltende Funktion und wird somit kontextualisiert und nicht isoliert betrachtet. Aus diesem Verständnis heraus haben sich die „ressourcenorientierte Beratung“ (Nußbeck 2006: 76-81) und die „lösungsorientierte Beratung“ (de Shazer: 2012) entwickelt, die ebenfalls wichtige Bausteine für die beraterische Grundhaltung in diesem Projekt liefern.

Den ressourcenorientierten Beratungsansatz kennzeichnet primär, dass die bzw. der Ratsuchende die Ressourcen zur Lösung des Anliegens bereits in sich trägt, jedoch aktuell nicht dafür nutzt oder nutzen kann. Ressourcen sind somit

„Mittel, die zur Verfügung stehen, eine bestimmte Aufgabe oder Anforderung zu lösen. Ressourcen im psychologischen Sinn sind Kraft- und Energiequellen, Kompetenzen, die erworben wurden, Lösungsstrategien, die eingesetzt werden können. Ressourcen bedeuten also ein positives Potential, das zur Befriedigung der Bedürfnisse einer Person dient“ (Nußbeck 2006: 77).

Dieser Sichtweise folgend, kann die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung die (Weiter-)Entwicklung einer (neuen) Ressource bedeuten. So kann beispielsweise das Erlangen eines Zertifikates für die berufliche Entwicklung, oder der Gewinn an persönlicher und beruflicher Handlungskompetenz durch einen Seminarbesuch zur wichtigen Ressource werden, die letztlich dem Ziel dient, das Erleben der eigenen Selbstwirksamkeit zu steigern.

Gleichermaßen können in einer ressourcenorientierten Beratung Unsicherheiten, ob (Lern-)Anforderungen bewältigt werden können, als erlebter Ressourcenmangel verstanden und thematisiert werden, um anschließend mit dem Versuch Ressourcen zu gewinnen, kompensiert zu werden. Dabei ist zu beachten, dass ressourcenorientierte Beratung zwar keine Defizite oder Risiken leugnet, jedoch bewusst den Fokus auf das Aufzeigen von Stärken und Chancen legt und somit im beraterischen Handeln immer anspruchsvoller wird, desto weniger Ressourcen die ratsuchende Person für sich als nutzbar wahrnimmt (Nußbeck 2006: 80).

Grundannahme der lösungsorientierten Beratung ist, dass jedes Problem, bereits seine Lösung beinhaltet, da es nur dann als Problem wahrgenommen wird, wenn es eine Differenz zwischen Ist- und Soll-Zustand gibt. Anstatt nun weite Teile eines Beratungsprozesses mit der Erörterung und Begehung von Problemen zu verbringen, wechseln lösungsorientiert Beratende sehr schnell auf die Konstruktion von Lösungen. So wird Steve de Shazer, ein Begründer dieses Beratungsansatzes, gerne sinngemäß mit dem Satz „Problem talk creates problems, solution talk creates solutions“ zitiert.

Auch dieser Beratungsansatz findet im vorliegenden Konzept primär als Teil der beraterischen Grundhaltung Anwendung und wird weniger mit seinen spezifischen Methoden angewendet.

Zusammenfassend definiert sich die beraterische Grundhaltung aus der Schnittmenge der oben genannten Theorien und Ansätze:

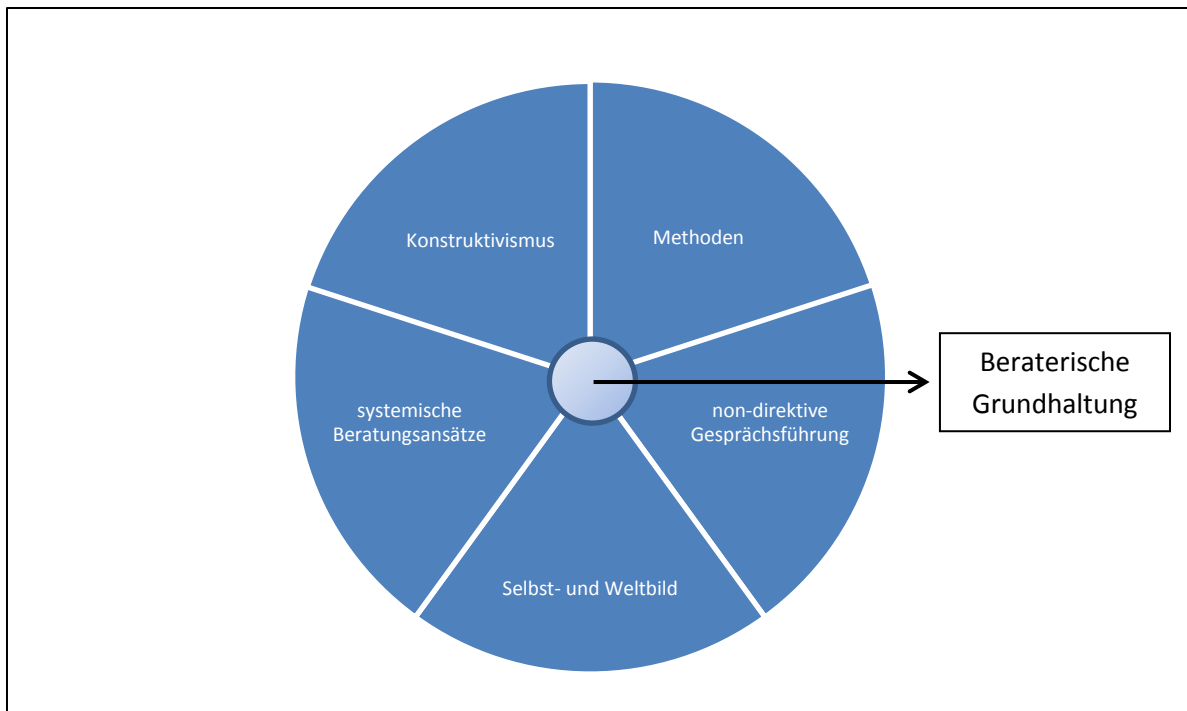


Abbildung 2: Beraterische Grundhaltung (Beratendensystem). Eigene Darstellung.

Darüber hinaus lassen sich Beratungssituationen – ebenso wie alle anderen professionellen pädagogischen Settings auch – in Hinblick auf die Beziehung zwischen den Akteuren als doppelbödig charakterisieren, da ihnen eine personale Symmetrie und eine funktionale Asymmetrie inhärent sind (Fuhr 2003: 39): Auf persönlicher Ebene begegnen sich zwei gleichberechtigte Individuen, die sich auf Augenhöhe in einem Beratungsprozess begeben. Auf funktionaler Ebene übernimmt die/der BeraterIn eine Gesprächsführungsposition und verfügt über die hier dargestellte Beratungskompetenz, während die ratsuchende Person Hilfestellungen und Unterstützung erwarten kann. Hierbei ist natürlich zu berücksichtigen, dass die Bedeutung der Beziehung in Beratungsprozessen mit der Tiefe des Anliegens zunimmt und somit in informativer Beratung weniger bedeutsam ist, als in biographischer Beratung (a. a. O.: 41).

Weitergehend müssen BeraterInnen der wissenschaftlichen Weiterbildung stets über aktuelle Trends und gesellschaftspolitische Entwicklungen informiert sein, um daraus potenzielle Weiterbildungsfelder ableiten zu können. Aufgaben, die eine ebenso hohe Relevanz für die Angebotsentwicklung besitzen und daher immer im regen Austausch zwischen diesen beiden Arbeitsschwerpunkten stattfinden sollen. Für die Laufzeit dieses Projekts ist dies durch die enge Verzahnung dieser Aufgabenfelder gegeben.

Zusammenfassend hat die Darstellung der Charakteristika professionellen Beratungshandelns zum Zweck, ein einheitliches Verständnis professioneller Beratung zu schaffen. Zu berücksichtigen bleibt natürlich, dass die vorgestellten Beratungsansätze und -schulen immer psychosozialer Beratung oder

Therapieverfahren entstammen und somit für eine andere Problemtiefe entwickelt wurden, als die, mit der eine Weiterbildungsberatung an der Hochschule Niederrhein betraut ist³

3.2 Charakteristika von Weiterbildungsberatung

Weiterbildungsberatung im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung wird als eine soziale Dienstleistung definiert, die darauf abzielt,

„Individuen darin zu unterstützen, ihre Bildungs- und Berufsbiographien eigenverantwortlich zu gestalten. Es handelt sich in der Regel um eine freiwillige, zeitlich umrissene, prozesshafte, interessensensible und ergebnisoffene Interaktion zwischen einer Ratsuchenden bzw. einem Ratsuchenden und einer Beraterin oder einem Berater“ (Schiersmann 2011: 429).

Das auch bereits bestehende Beratungsformate an Hochschulen durchaus unter diese Definition fallen könnten, zeigt den Schnittstellencharakter der Bildungsberatung an Hochschulen auf. Gängige Formate der Hochschulberatung sind bspw. die „allgemeine Studienberatung“, die „psychosoziale Beratung“, „Career Services“, „Alumninetzwerke“ usw. (vgl. Angenent 2014: 62f.). In der Bildungsberatung werden hingegen Formate wie „Kompetenzentwicklungsberatung“, „Weiterbildungsberatung“, „Kursberatung“, „Karriereberatung“, „Mentoring“ usw. (vgl. Schlüter 2010: 11) unterschieden.

Auch wenn all diese Beratungsformate viele Schnittpunkte aufweisen, wird bei der Berücksichtigung der Beratungsanliegen der Zielgruppe „BerufspraktikerInnen“ deutlich (Kap. 2), warum sich die Hochschule Niederrhein für die Entwicklung eines eigenen Beratungskonzepts entschieden hat.

Dennoch ist auch an dieser Stelle das Dilemma jeder zielgruppenspezifischen Ansprache nicht aufzulösen:

„Auf der einen Seite führt die Ausrichtung eines Beratungsformats auf eine speziell definierte Zielgruppe zu einer auf den Einzelfall nicht übertragbaren Etikettierung, welche häufig als Problemzuschreibung gedeutet wird. Auf der anderen Seite kann ein speziell auf eine Zielgruppe zugeschnittenes Beratungsformat diese trennscharf adressieren und hat somit das Potenzial, sehr effektive Beratungsarbeit zu leisten“ (Angenent 2014: 73).

Neben diesen für Hochschulen neuen Beratungsbedarfen, zeigen sich auch unterscheidbare Tiefen in den Anliegen, die von ratsuchenden Personen in der Weiterbildungsbildungsberatung geäußert werden. Giesecke (2000) unterscheidet drei verschiedene Typen von Beratung, die dieses Spektrum sehr gut wiedergeben: Die „informative Beratung“, die „situative Beratung“ und die „biographieorientierte Beratung“⁴.

- **Informative Beratung** ist dadurch gekennzeichnet, dass die ratsuchende Person klar ihre/seine Weiterbildungsbedarfe benennen kann. Die Aufgabe der Beraterin oder des Beraters besteht primär in der Recherche und Darstellung passender Weiterbildungsangebote. Ein solcher Beratungsanlass liegt bspw. dann vor, wenn eine ratsuchende Person Informationen zur Wahl eines Fremdsprachenkurses auf der passenden Niveaustufe benötigt (a. a. O.: 15).

³ Anliegen, die nicht in den Bereich der Weiterbildungsberatung fallen, werden innerhalb – und falls nötig auch außerhalb – der Hochschule an fachlich kompetente AnsprechpartnerInnen vermittelt.

⁴ Eine für die Handlungspraxis ähnliche Unterscheidung wählt Knoll, indem er zwischen „Informieren“, „Anleiten“ und „Beraten“ unterscheidet (Knoll 2008: 20).

- **Situative Beratung** ist dann indiziert, wenn sich ratsuchende Personen über die Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung Veränderungen in spezifischen Lebensbereichen oder Lebenssituationen erhoffen. Zu Beginn des Beratungsgesprächs steht somit nicht die konkrete Wahl einer Weiterbildungsveranstaltung im Vordergrund, sondern die aus den Bedürfnissen, Motiven, Interessen und Ressourcen bestehenden Veränderungswünsche und -potenziale der ratsuchenden Person. Diese Erörterungen münden in der Frage, ob durch die Teilnahme an einer bestimmten Weiterbildungsmaßnahme die gewünschte Veränderung in Gang gesetzt werden kann. Ein solcher Beratungsanlass ist bspw. dann gegeben, wenn das aktuelle berufliche Umfeld durch eine Veränderung verlassen werden soll (ebd.).
- **Biographieorientierte Beratung** liegt dann vor, wenn die ratsuchende Person tiefgreifende Lebensprobleme, -einschnitte oder Zäsuren mit Hilfe von Bildungsprozessen bearbeiten möchte. Bei dieser Form der Beratung besitzt die Wahl eines Weiterbildungsangebots nur eine untergeordnete Rolle, da im Verlauf der Beratung primär persönliche Lebensperspektiven und deren Verbindung zur eigenen Bildungsbiographie erarbeitet werden. Diese Form der Beratung – die durchaus Nähe zu therapeutischen Settings⁵ aufweist – liegt bspw. dann vor, wenn ratsuchende Personen den Ausweg aus einer schweren Lebenskrise in (zumeist unkonkreten oder unrealistischen) Weiterbildungswünsche suchen (a. a. O.: 15f.).

Die oben genannten Charakteristika zeigen, dass die spezifischen Anforderungen der Zielgruppe auch zu spezifischen Beratungsstrukturen führen. Hier liegt die besondere Aufgabe der BeraterInnen darin, die Tiefe des Beratungsanliegens frühzeitig zu erkennen und einen entsprechenden Beratungsprozess einzuleiten. Grundlegend hierfür ist eine klare Auftragsklärung, die erst die Erarbeitung an konkreten Zielen im Beratungsprozess möglich macht. Auch wenn biographieorientierte Beratungsprozesse in der Praxis eher selten zu erwarten sind, hilft die Unterteilung, diese zu erkennen und im Zweifelsfall auch als Überforderung der eigenen Beratungskompetenz wahrzunehmen. In einem solchen Fall ist die Verweisung des Ratsuchenden an andere Beratungsstellen vorgesehen.

Weitergehend ist zu berücksichtigen, dass Weiterbildungsberatung an Hochschulen immer in einem spezifischen institutionellen Kontext stattfindet. Somit handelt es sich um eine trägergebundene Beratung, die gleichermaßen die Anforderungen der ratsuchenden Person wie die der Institution Hochschule, berücksichtigen soll. Dies hat zur Folge, dass nur zu Angeboten der Hochschule beraten werden kann. Neben dem so relativ begrenzten Angebot ist zu vermuten, dass der spezielle Bildungsauftrag einer Hochschule (mit den damit verbundenen Bildungsidealen) nicht immer dem in der Berufspraxis der ratsuchenden Personen erlebten Stellenwert von Bildung entspricht.

Somit gilt es, dem aus den institutionellen Anforderungen einer Hochschule entstehendem Spannungsfeld im Beratungsprozess Rechnung zu tragen. Dies kann bspw. dadurch geschehen, dass BeraterInnen bei einer fehlenden Übereinstimmung von Weiterbildungsbedarf und Angebot an die Kooperationspartner des Projekts verweisen. Hierzu wird es notwendig sein, dass die BeraterInnen an der Hochschule Niederrhein auch stets über die aktuellen Weiterbildungsangebote der Kooperationspartner informiert sind oder an andere Weiterbildungsberatungsstellen vermitteln können.

⁵ Während Therapien die Heilung pathologischer Phänomene anstreben, geht es in Beratungssettings um die Unterstützung bei der Entwicklung von Ressourcen und Handlungskompetenzen. Damit einher geht eine meist langfristig angelegte Gesamtdauer einer Therapie und die kurzfristige Interaktion im Beratungskontext.

Generell bleibt auch vor diesem Hintergrund noch einmal zu betonen, dass Weiterbildungsberatung an der Hochschule Niederrhein immer ergebnisoffen stattfinden wird.

Zusammenfassend zeigt dieses Kapitel auf, unter welchen Voraussetzungen Beratungshandeln im Kontext der wissenschaftlichen Weiterbildung an der Hochschule Niederrhein stattfinden soll. Hierbei sind konkrete Methoden für die Beratungsarbeit explizit ausgeklammert worden, da diese sehr stark von der individuellen Beziehungsgestaltung zwischen BeraterIn und ratsuchender Person abhängig sind. Methodensensibilität und die Weiterentwicklung der Beratungskompetenz werden als kontinuierliche Prozesse verstanden, denen vor allem durch die Einrichtung von internen Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten (z. B.: kollegiale Fallberatung) Rechnung getragen werden soll.

4. Beratungsformate im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung an der Hochschule Niederrhein

Die vorangegangenen Kapitel haben aufgezeigt, unter welchen Voraussetzungen Weiterbildungsberatung an der Hochschule Niederrhein stattfinden soll. Folgend wird dargestellt, mit welchen Beratungsformaten diesen Voraussetzungen Rechnung getragen wird. Dazu wird zunächst zwischen „personenzentrierten“ und „institutionszentrierten“ Beratungsanlässen unterschieden. Für Einzelpersonen gliedert sich das Angebot in „Kurs- und Einstiegsberatung“, „Kompetenzbilanzierungsberatung“ und „Lernberatung“ auf. Für Institutionen werden eine „Bedarfsberatung“ und eine „Angebotsentwicklungsberatung“ angeboten.

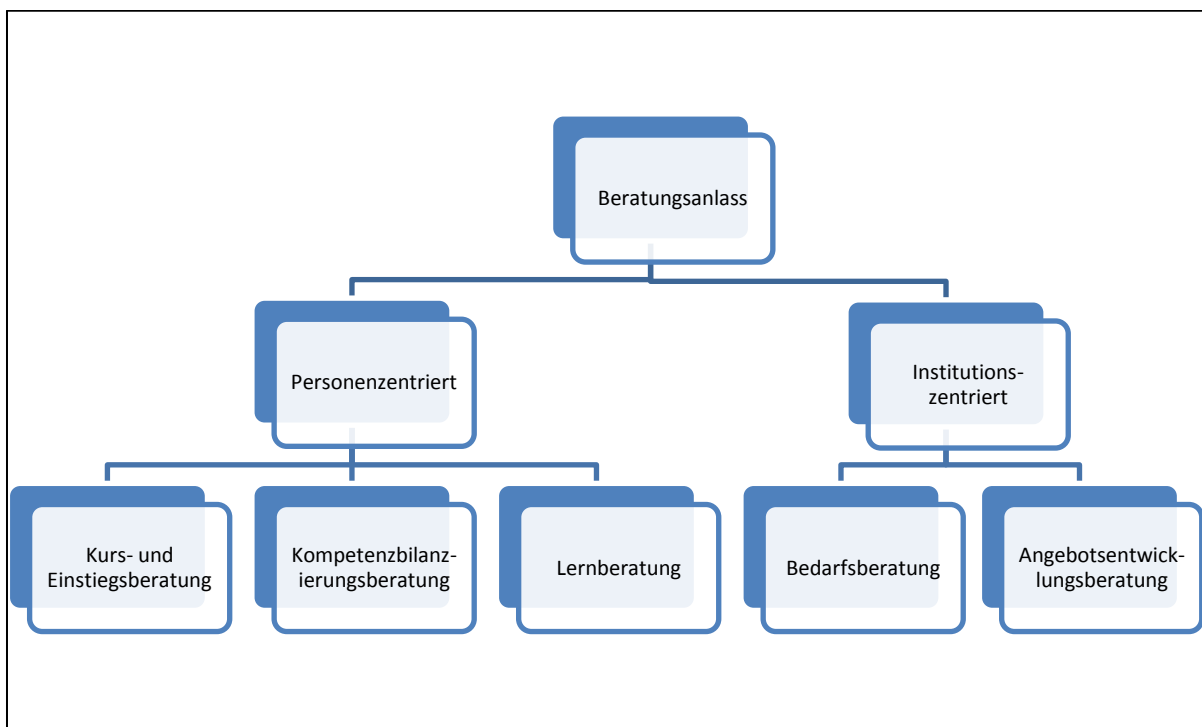


Abbildung 3: Übersicht Weiterbildungsberatungsformate. Eigene Darstellung.

Die bisher geschilderten Charakteristika der Zielgruppe von Weiterbildungsberatung im Allgemeinen sowie im Kontext von Hochschulen im Besonderen und die generellen gesellschaftlichen Trends, die in letzter Konsequenz dieses Projekt erst ermöglicht haben, führen dazu, dass Weiterbildungsberatung an der Hochschule Niederrhein in mehreren Formaten angeboten werden soll. Die Trennung dieser Formate ist dabei nicht nur formaler Natur, sondern bietet den BeraterInnen auch eine Orientierungsfunktion. Dennoch ist davon auszugehen, dass sich in realen Beratungssituationen diese Formate nicht immer so deutlich voneinander unterscheiden lassen werden.

4.1 Kurs- und Einstiegsberatung

Die Kurs- und Einstiegsberatung stellt das vermutlich am häufigsten auftretende Beratungsformat dar. Ziel ist es, Einzelpersonen bei der bedarfsgerechten Auswahl eines Weiterbildungsangebots an der Hochschule Niederrhein zu unterstützen.

Hierzu ist es von besonderer Bedeutung den genauen Lernbedarf der ratsuchenden Person und die damit verknüpften Erwartungen an einen Hochschulzertifikatskurs zu ermitteln. Ferner wird an dieser Stelle auch bereits ein erster Abgleich zwischen „Berufspraxis-Realität“ und „Hochschul-Realität“ vorgenommen. Dies dient zum einen dazu, die ratsuchenden Personen mit den Anforderungen des Hochschulniveaus in der Weiterbildung vertraut zu machen (bspw. Zertifikatvergabe nur bei erfolgreicher Abschlussprüfung), soll zum anderen aber auch die Hochschule weitergehend für die Belange der neuen Zielgruppe sensibilisieren.

Ist der Lern- bzw. Kompetenzbedarf der ratsuchenden Personen festgestellt, erläutert die/der BeraterIn, welche Angebote diesen decken könnten. Hierbei ist von großer Bedeutung, dass die/der BeraterIn eine genaue Vorstellung von den Inhalten, Lernzielen und deren kursspezifischer Umsetzung hat, um der ratsuchenden Person auch wirklich nur passende Angebote zu unterbreiten. Unterstützt wird dies/r durch diverse Informationsmaterialien⁶, Kursbeschreibungen und -synapsen, die zu weiten Teilen an die Ratsuchenden weitergegeben werden können. Wenn eine inhaltliche Frage so nicht zu klären ist, ist durch die (räumliche) Nähe zwischen wissenschaftlicher Weiterbildung und Dozierenden eine entsprechende Nachfrage meist zeitnah möglich. Sollte es kein passgenaues Weiterbildungsangebot an der Hochschule Niederrhein geben, nutzt die/der BeraterIn das Netzwerk der in das Projekt eingebundenen Projektpartner und verweist die Ratsuchende Person an andere Stellen, die entsprechende Bildungsangebote im Angebot haben. Für interne Zwecke wird der Bedarf der ratsuchenden Person notiert und eine Realisierbarkeit im Projektteam überprüft.

Dieses Beratungsformat weist einen besonders hohen Anteil an Informationsweitergabe (bspw. über die Rahmenbedingungen und Zugangsvoraussetzungen der Angebote) auf. Auf Grund der speziellen Charakteristika der Zielgruppe können Themen dieses Beratungsformates aber ebenso gut die Vereinbarkeit von Weiterbildung und Familie, oder die berufliche Orientierung der ratsuchenden Person umfassen. Solche Anliegen und Fragestellungen schließen sich für die ratsuchenden Personen häufig direkt an die Wahl einer Weiterbildungsveranstaltung an und sind daher im Beratungsprozess nicht immer klar von einer informationsbasierten Beratung zu trennen. Daher erscheint es bei diesem Beratungsformat ganz besonders wichtig, dass die/der BeraterIn stets für eine deutliche Auftragsklärung und Zielformulierung sorgt.

Kurs- und Einstiegsberatungen können somit neben informativen, auch situative und biographieorientierte Beratungselemente enthalten und sind in ihrer Komplexität nicht zu unterschätzen. Neben einer direkten face-to-face Kommunikation können einfache Informationsweitergaben auch am Telefon oder per Email erfolgen. Sobald jedoch die Komplexität des Anliegens steigt, wird meist gleichermaßen von ratsuchender Person und BeraterIn ein persönliches Gespräch gewünscht.

Am Ende einer erfolgreichen Kurs- und Einstiegsberatung steht somit eine ratsuchende Person, die ihre Lern- und Kompetenzbedarfe formuliert und mit den Angeboten der wissenschaftlichen Weiter-

⁶ Zentrales Instrument ist hier der Kursflyer, welcher eine Kurzbeschreibung, die Teilnahmevoraussetzungen, mögliche Zielgruppen, das Curriculum, Informationen über Art und Dauer der Veranstaltung, die max. Teilnehmerzahl, angewandte Lehr- und Lernformen und Informationen über die Prüfung und den Abschluss des Kurses enthält.

bildung an der Hochschule Niederrhein abgeglichen hat. Sollte es zu einer Übereinstimmung gekommen sein, werden Informations- und Anmeldeunterlagen ausgehändigt und die Person von der Beratung in die Teilnehmendenbetreuung übernommen.

4.2 Kompetenzbilanzierungsberatung

Ratsuchende Personen verfügen nicht immer über eine klare Vorstellung von Ihrem beruflichen Profil und der Richtung, in die sie sich weiterentwickeln möchten. Daraus folgt, dass Weiterbildungsbedarfe und -interessen häufig nicht eindeutig artikuliert werden können. Besonders ratsuchende Personen die über eine (noch nicht konkrete) berufliche Veränderung nachdenken oder den Wiedereinstieg nach einer Familienphase planen, können häufig nur diffuse Weiterbildungsbedarfe formulieren.

Stellt sich in einer Kurs- und Einstiegsberatung heraus, dass die ratsuchende Person kein klares Bild ihrer eigenen Beruflichkeit vor Augen hat, kann die BeraterIn eine Kompetenzbilanzierungsberatung vorschlagen. Diese Form der Beratung ist eine meist über mehrere Gespräche dauernde Intervention, in der das Ziel ist, Orientierungen über die eigenen Fähig- und Fertigkeiten und deren beruflichen Anwendungsbezug – abstrahiert in Kompetenzen – zu erhalten.

Kompetenzbilanzierungsberatungen gehen somit deutlich „tiefer“ als Kurs- und Einstiegsberatungen. Sie weisen einen hohen biographischen Bezug auf und stellen neben den durch formale Bildungsabschlüsse erworbenen Kompetenzen vor allem auch informelle Kompetenzen in den Fokus.

Sollte in einem Beratungsgespräch deutlich werden, dass eine Kompetenzbilanzierung hilfreich erscheint, bestehen zwei Möglichkeiten:

1. Die Kompetenzbilanzierung wird durch das Beratungsteam der wissenschaftlichen Weiterbildung durchgeführt.
2. Für die Durchführung der Kompetenzbilanzierung wird an externe Stellen verwiesen.

Zu 1: Deutet der bisherige Beratungsverlauf darauf hin, dass die ratsuchende Person relativ selbstständig ein eigenes Kompetenzprofil erarbeiten kann, wird die Kompetenzbilanzierung im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung vorgeschlagen. Hierzu wird die Ratsuchende Person mit Hilfe von kostenfrei verfügbaren Materialien⁷ zur Beschäftigung mit den eigenen Kompetenzen ermutigt und angeleitet. Ziel ist es hier, Selbstreflexionsprozesse anzuregen, welche die Konkretisierung der beruflichen Interessen und – falls daraus resultierend – Weiterbildungsbedarfe zur Folge haben. Auch wenn eine tiefgreifende Auseinandersetzung mit der eigenen Kompetenz-Biographie, wie sie beispielsweise mit dem Instrument ProfilPASS (Harp et al.: 2011) angestrebt wird, aktuell im Projekt nicht vorgesehen ist, wird eine Kompetenzbilanzierungsberatung im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung stets nur von BeraterInnen durchgeführt, die über entsprechende Zusatzqualifikationen verfügen.

Zu 2: Sollte der bisherige Beratungsverlauf eine besonders hohe Komplexität der Anliegen und Biographie der ratsuchenden Person wahrscheinlich erscheinen lassen, verweist die/der Beraterin an

⁷ Zur Verfügung stehen die „Kompetenzbilanz NRW“ (www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/kompetenzbilanz_nrw.pdf) (zuletzt abgerufen am 15.12.2015) und der „Talentkompass NRW“ (www.weiterbildungsberatung.nrw/themen/kompetenzbilanzierung/talentkompass-nrw) (zuletzt abgerufen am 15.12.2015).

andere Stellen. In Nordrhein-Westfalen ist beispielsweise mit dem Instrument der „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ eine für ratsuchende Personen kostenfreie Möglichkeit geschaffen worden, sich gezielt zu diesen Themen (mit bis zu neun Beratungssitzungen) unterstützen zu lassen⁸.

Am Ende einer erfolgreichen Kompetenzbilanzierungsberatung haben die Ratsuchenden Klarheit über die eigene Kompetenzbiographie erhalten und an Orientierung für die eigene berufliche Entwicklung gewonnen. Nun können (falls noch vorhanden) Beratungs- und Weiterbildungsbedarfe klar artikuliert werden und zum Verlauf einer Kurs- und Einstiegsberatung zurückgekehrt werden.

4.3 Lernberatung

Der erneute Eintritt in einen formalen Lernprozess stellt für viele Teilnehmende wissenschaftlicher Weiterbildung eine ungewohnte Herausforderung unter erschwerenden Bedingungen dar (vgl. Kap. 2). Die Konzeption der Hochschulzertifikate in Blended-Learning-Formaten ermöglicht hier eine erste Entlastung, da Teile des Kurses nicht mehr in vorgeschriebenen Präsenzzeiten, sondern in individuell terminierbaren Selbstlernphasen stattfinden. Dennoch ist diese Form des Lernens für viele Teilnehmende bisher unbekannt und kann mit ihren ganz speziellen Anforderungen auch zu Überforderung führen. Teilnehmende, die im Verlauf ihrer wissenschaftlichen Weiterbildung auf Schwierigkeiten im Lernprozess stoßen, können an einer Lernberatung teilnehmen.

Daher werden Potenzial, Notwendigkeit und Umsetzbarkeit von Kompetenzbilanzierungsberatungen im Rahmen der Projektförderung erprobt und ausgelotet.

Ziel einer Lernberatung ist es somit, dass es Teilnehmenden gelingt, ihr Lernpotenzial besser zu nutzen, ohne ihre individuellen Lernpräferenzen aufgeben zu müssen. Besonderer Mehrwert ist die Lösung der Beratung vom Kursgeschehen. Anders als bei einer Beratung durch Dozierende, kann in der Lernberatung der eigene Lernweg frei von Beurteilung und Leistungsüberprüfung analysiert werden. Dazu kann in Lernberatungen ein breites Methodenspektrum (z. B.: Lerntagebücher, Lerntyp-ermittlungen, Zeit- und Selbstmanagementtechniken, etc.) eingesetzt werden.

Es ist davon auszugehen, dass Lernberatungen vermehrt von Teilnehmenden wahrgenommen werden, die bisher wenig oder keinen Kontakt zur Hochschule hatten und sich fragen, ob bisher genutzte Lernwege und -formen auch an der für sie neuen Bildungsinstitution noch Gültigkeit besitzen. Aber auch Teilnehmende die bereits ein Hochschulstudium absolviert haben und zum Zeitpunkt der Weiterbildung noch eine hohe Lerngewohnheit aufweisen, können unter Umständen mit neuen Lehr- und Lernformen konfrontiert sein, die sich nicht in ihre bisherigen Lernschemata einordnen lassen. Hier sind BeraterInnen aufgefordert konkrete Lernhemmnisse herauszuarbeiten und auf Basis der bisherigen Lernbiographie Lernressourcen zu erarbeiten.

Lernberatung ist somit kein fester Bestandteil der Teilnahme an einem Hochschulzertifikatskurses, sondern kann immer dann in Anspruch genommen werden, wenn erste Irritationen im Lernprozess auftreten. Alle Teilnehmenden werden daher mit der Anmeldung über die Möglichkeit eine Lernberatung wahrzunehmen, informiert.

⁸ Lokale Anbieter sind meist Volkshochschulen, wie beispielsweise in Krefeld: www.krefeld.de/de/pressemitteilungen/vhs-bietet-kostenfreie-beratungen-zur-beruflichen-entwicklung (zuletzt abgerufen am 15.12.2015).

Am Ende einer erfolgreichen Lernberatung haben die Ratsuchenden ihre Selbstlernkompetenz gesteigert und Lernstrategien erarbeitet, die ein erfolgversprechenderes Lernen ermöglichen. Deren Umsetzung liegt jedoch ausschließlich bei den ratsuchenden Personen.

4.4 Bedarfsberatung

Das Beratungsformat „Bedarfserhebung“ richtet sich primär an Unternehmen, welche auf Grund von Veränderungen auf Makroebene (bspw. Trend zur „Industrie 4.0“ oder „Digitalisierung“) oder auch auf Mikroebene (bspw. Produktionsveränderungen, Stellenneubesetzungen, demographische Entwicklungen) einen Weiterbildungsbedarf in Ihrem eigenen Unternehmen feststellen, diesen aber nicht genau genug fassen können, um auf die Suche nach einem passenden Angebot zu gehen. Diesem Verständnis nach, kann die Bedarfsberatung als Teil einer Qualifizierungsberatung gesehen werden und weist Elemente systemischer Organisations- und Potenzialberatungen auf.

Im Rahmen einer Bedarfserhebung suchen die BeraterInnen der Hochschule Niederrhein das Unternehmen auf und unterstützen bei der Konkretisierung des Bedarfs. Hierzu werden sowohl Gespräche mit den personalverantwortlichen MitarbeiterInnen geführt, als auch mit den MitarbeiterInnen, die an den potenziellen Weiterbildungsveranstaltungen partizipieren sollen. Ziel soll es sein, einen Abgleich zwischen den Problemen, Wünschen und Zielen der verschiedenen an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligten Gruppen zu erhalten und so Schritt für Schritt in die Konkretisierung der Bedarfe zu gehen. Gleichzeitig soll so den Strukturen des jeweiligen Unternehmens Rechnung getragen werden, um die Wahrnehmung von Weiterbildungsbedarfen im Unternehmen langfristig zu sichern.

Dieser erste Schritt der Bedarfserhebung findet unabhängig vom Angebotsportfolio der wissenschaftlichen Weiterbildung der Hochschule Niederrhein statt und dient primär der Unterstützung der regionalen Wirtschaft. Erst im weiteren Beratungsverlauf findet ein Abgleich zwischen den ermittelten Bedarfen und den Weiterbildungsangeboten der Hochschule Niederrhein statt. Sollte es zu Übereinstimmungen kommen, wird dem beratenden Unternehmen ein Angebot erstellt. Sollte es an der Hochschule kein passendes Angebot geben, wird überprüft, ob die Hochschule Niederrhein über die entsprechenden Kompetenzen in Forschung und Lehre verfügt, um ein solches Angebot zu entwickeln (siehe Angebotsentwicklungsberatung). Sollte auch diese nicht der Fall sein, wird das Unternehmen an die Kooperationspartner oder weitere Bildungsanbieter in der Region verwiesen, die passende Angebote bereithalten oder realisieren könnten.

Die Grenzen dieses Beratungsangebots sind erreicht, wenn Unternehmen Beratung über rechtliche Bestimmungen oder finanzielle Fördermöglichkeiten betrieblicher Weiterbildung wünschen. Auch hier können die BeraterInnen an Kooperationspartner vermitteln.

Am Ende einer erfolgreichen Bedarfserhebung steht also immer ein Unternehmen, welches die eigenen Weiterbildungsbedarfe kennt und sich in der Lage sieht, diese über konkrete Angebote abdecken zu können. In manchen Fällen werden diese Angebote von der Hochschule Niederrhein stammen, in anderen Fällen von Kooperationspartnern oder weiteren Anbietern.

4.5 Angebotsentwicklungsberatung

Die Angebotsentwicklungsberatung ist ein spezielles Beratungsformat, das sich ausschließlich an Unternehmen und Betriebe richtet, die über einen konkreten Weiterbildungsbedarf verfügen, diesen jedoch nicht über bereits vorhandene Angebote abdecken können.

In einer im Rahmen des Projektes „wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer für die Region“ durchgeführten Unternehmensbefragung haben viele regionale Unternehmen Interesse an einer partnerschaftlichen Weiterbildungsangebotsentwicklung geäußert. Hintergrund ist, dass viele Unternehmen über sehr spezialisierte Weiterbildungsbedarfe verfügen, die nicht passgenau mit bereits vorhandenen Angeboten abgedeckt werden können.

Diesen Unternehmen wird im Rahmen der Weiterbildungsberatung mit dem Beratungsformat „Angebotsentwicklungsberatung“ eine kooperative Angebotsentwicklung angeboten.

Zu diesem Zweck wird in einem ersten Schritt überprüft, welche Weiterbildungsbedarfe bei dem Unternehmen vorliegen und welche Nachfrage daraus generiert werden könnte. Im nächsten Schritt wird überprüft, ob der Weiterbildungsbedarf in die Kompetenzfelder der Hochschule Niederrhein fällt und somit überhaupt mit einem qualitativ hochwertigen Angebot abgedeckt werden kann. Ist dies der Fall, werden mögliche Hochschullehrende auf die Realisierbarkeit angesprochen und die Markttauglichkeit eines solchen Angebots durch Konkurrenzanalysen und Kriterienchecks überprüft. Die große Herausforderung wird dabei sein, „dass von einem bestehenden Bedarf nicht unmittelbar auf ein eine entsprechende Nachfrage geschlossen werden kann, da die Motivlagen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht unbedingt dem gesellschaftlich oder ökonomisch relevanten Qualifikationsbedarf entsprechen müssen“ (Banscherus 2013: 17).

Deuten die Ergebnisse jedoch eindeutig darauf hin, dass ein solches Angebot auch mittelfristig erfolgreich auf dem Weiterbildungsmarkt platziert werden kann, wird mit dem Unternehmen an der konkreten Ausarbeitung des Hochschulzertifikatskurses gearbeitet. Hierbei werden zum einen inhaltliche Schwerpunkt wünsche des Unternehmens berücksichtigt, zu anderen werden aber auch Rahmenbedingungen wie Zeit und Ort, Lehr- und Lernformen an das jeweilige Unternehmen angepasst. Dies geschieht natürlich in enger Absprache mit den zertifikatsverantwortlichen Hochschullehrenden, sodass didaktische Aspekte sowie Lehr- und Lernziele nie aus dem Blick geraten und das Hochschulniveau gesichert ist.

Am Ende einer erfolgreichen Angebotsentwicklungsberatung steht somit ein Unternehmen, welches einen Weiterbildungsbedarf durch ein speziell an die eigenen Bedarfe angepassten Weiterbildungsangebot decken kann. Die Hochschule Niederrhein hat ihr Angebotsportfolio um einen Hochschulzertifikatskurs erweitert, den Transfer von aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen vorangetrieben und einen Kurs entwickelt, der aller Voraussicht nach auch mittelfristig von der regionalen Wirtschaft nachgefragt sein wird.

4.6 Fazit: Beratungsprozesse als Kontextprozesse

Die Darstellung der einzelnen Beratungsformate hat aufgezeigt in welcher Vielfalt Weiterbildungsberatung an der Hochschule Niederrhein angeboten werden kann. Warum ein solch breites Angebot-

sportfolio notwendig ist, hat die Darstellung der komplexen Anliegen die ratsuchende Person in die Weiterbildungsberatung führen (Kapitel 2), bereits deutlich gemacht.

In der Kombination der vorangegangenen Ausführungen wird deutlich, dass Beratungsprozesse hochgradig kontextabhängig sind und somit immer aus einer systemischen Perspektive betrachtet werden sollten (vgl. folgend Schiersmann 2011: 433f.).

Eine solche Sichtweise berücksichtigt die aktuelle Lebenssituation der ratsuchenden Person und bindet diese in organisationale und gesellschaftliche Kontexte ein. So können gleichermaßen biographische Prägungen und gegenwärtige Ereignisse, Rollen und Aufgaben (z.B. Familienpflichten, Arbeitslosigkeit) berücksichtigt werden.

Darüber hinaus wird so auch die aktuelle Lebenssituation der BeraterInnen erfasst und kontextualisiert. So wird bspw. der Einfluss eigener Beratungserfahrungen auf das beraterische Handeln genauso berücksichtigt, wie Rollenbilder oder die eigene Beschäftigungssituation.

Beratungsarbeit findet dabei immer innerhalb einer spezifischen Organisation statt, in der Beratung eine Handlungsform von vielen ist. So nehmen das Leitbild der Einrichtung ebenso wie die räumliche und personelle Ausstattung der Weiterbildungsberatung Einfluss auf den Beratungsprozess und sind Ausdruck des Stellenwerts innerhalb der Organisationshierarchie.

Aber auch für die ratsuchende Person kann der institutionelle Kontext von entscheidender Bedeutung sein. Beispielsweise wenn Arbeitgebende die erfolgreiche Teilnahme an einer Weiterbildung wünschen, da Mitarbeitende dafür freigestellt werden.

Abschließend prägen auch gesamtgesellschaftliche Faktoren das Verständnis von Weiterbildung und Weiterbildungsberatung. Ob bspw. das Aufsuchen einer Lernberatung als Schwäche verstanden wird, ob Beratung als eigenständige Interventionsform – fernab den Zielen einer Psychotherapie – akzeptiert wird, oder ob alle Erwartungen für den eigenen beruflichen Erfolg mit der Teilnahme an einer Weiterbildung verknüpft sind, hängt zu weiten Teilen von gesamtgesellschaftlichen Zuschreibungen ab, die nicht zwingend auf den Erfahrungshorizont des einzelnen Individuums beruhen müssen.

Abbildung 4 verdeutlicht dieses Verständnis.

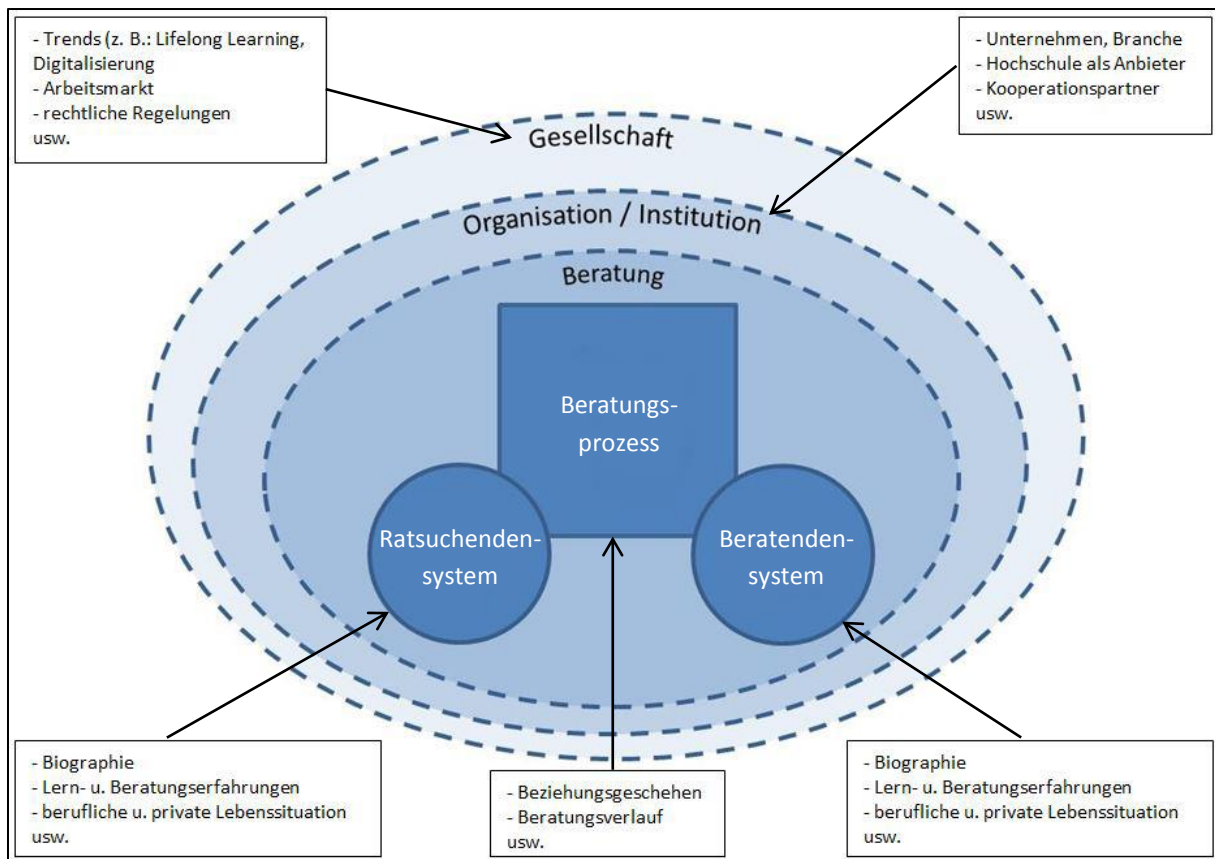


Abbildung 4: Kontextmodell von Beratung. Eigene Darstellung in Anlehnung an Schiersmann (2011: 434).

Dieses Verständnis verdeutlicht, warum eine kombinierte Perspektive aus den verschiedenen Kontexten einer Weiterbildungsberatung so wichtig erscheint. In der Praxis kann dies jedoch zu schwierigen Situationen führen, wie folgendes fiktives Beispiel verdeutlichen soll:

Ein Weiterbildungsangebot wurde kooperativ mit einem großen Unternehmen einer regional stark vertretenen Branche entwickelt. An dem Angebot nehmen ausschließlich Mitarbeitende aus dem Unternehmen teil. Nach der Hälfte des Seminars suchen zwei Teilnehmende die Weiterbildungsberatung auf. Schnell wird deutlich, dass sie große Schwierigkeiten haben dem Stoff zu folgen. Beide machen dafür die Dozentin verantwortlich. Sie fühlen sich nicht gut aufgehoben und kritisieren die didaktische Aufbereitung der Inhalte scharf. Beide Teilnehmer haben bisher noch keinen Kontakt zu einer Hochschule gehabt. Unter den gegebenen Umständen möchten beide den Kurs abbrechen...

Sofort schießen der Beraterin viele Fragen durch den Kopf: Welche Ressourcen könnten den Ratsuchenden helfen, den Kurs doch noch erfolgreich zu beenden? Oder sollten die Ratsuchenden direkt in ihrem Wunsch den Kurs zu verlassen unterstützt werden? Wie reagieren Hochschule und Dozentin, wenn zwei Personen den Kurs verlassen? Wird das Unternehmen zukünftig noch mit der Hochschule zusammenarbeiten? Usw.

Noch bevor die Beraterin über die Eröffnungsphase des Beratungsgesprächs hinausgekommen ist, sind viele verschiedene Kontexte für den weiteren Verlauf der Beratung relevant geworden und können massiven Einfluss auf den Verlauf der Beratung nehmen.

Die große Herausforderung für BeraterInnen besteht darin, Kontexte wahrzunehmen, zu berücksichtigen und auch zu thematisieren, jedoch nicht von einer ergebnisoffenen Beratung abzuweichen.

5. Kooperationspartner

Ein Teilziel des Projekts „wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer für die Region“ ist der Aufbau und die Institutionalisierung eines Netzwerks mit lokalen Kooperationspartnern. Diese Kooperationspartner zeichnet aus, dass sie entweder selbst als Anbieter in der Weiterbildung tätig sind, große Nachfrager von Weiterbildungsangeboten sind oder die regionale Wirtschaft stärken und weiterentwickeln möchten. Gemeinsam ist somit allen Kooperationspartnern, dass sie in der Entwicklung eines wissenschaftlichen Weiterbildungsangebots einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil für die Region sehen.

Um diesen Vorteil gemeinschaftlich weiter zu entwickeln und aktuell halten zu können, ist ein reger Austausch zwischen den Kooperationspartnern notwendig. Zu diesem Zweck werden im Projektverlauf verschiedene Möglichkeiten der Vernetzung erprobt und auf ihre Wirksamkeit hin – auch nach der Projektlaufzeit – überprüft.

Eine dieser Möglichkeiten ist das Angebot der Weiterbildungsberatung der Hochschule Niederrhein. Wie in den vorangegangenen Kapiteln aufgezeigt, werden die BeraterInnen der Hochschule Niederrhein stets über das Weiterbildungsangebot der Kooperationspartner informiert sein, um interessierte Personen oder Unternehmen bei passendem Bedarf entsprechend verweisen zu können. Ebenso werden die BeraterInnen der Kooperationspartner bei entsprechender Nachfrage auf das wissenschaftliche Weiterbildungsangebot der Hochschule Niederrhein aufmerksam machen. Zu diesem Zweck wird den Kooperationspartnern stets das aktuelle Angebotsportfolio der Hochschule Niederrhein in Form von Flyern zur Verfügung gestellt, die dann für die eigene Beratung genutzt werden können.

Da die Hochschule Niederrhein als einziger lokaler Akteur Weiterbildung auf Hochschulniveau anbieten kann, ist eine direkte Konkurrenz mit den einzelnen Kooperationspartnern ausgeschlossen. Die Hochschule möchte eine sinnvolle Ergänzung des Weiterbildungsmarkts anbieten und verfolgt das Ziel, eine engere Verzahnung auf lokaler wirtschafts- und bildungspolitischer Ebene zu initiieren, die den Wirtschaftsraum Niederrhein auch langfristig stärkt. Hierzu wird der enge Austausch der für Weiterbildung relevanten Akteure als ein wichtiger Eckpfeiler angesehen.

Ob weitere Angebote der Vernetzung unter dem Dach der Bildungsberatung tragfähig sind, wird im Laufe des Projektkontexts erprobt. Möglich erscheinen derzeit bspw. offene Austausch- und Vernetzungstreffen für alle BeraterInnen oder auch Fortbildungsangebote zur Professionalisierung der Beratungskompetenz. Die Überprüfung solcher Angebote wird im Rahmen des Qualitätsmanagements stattfinden.

6. Qualitätsmanagement

Ein so umfangreiches Weiterbildungsberatungskonzept wie das hier vorgestellte, benötigt ein Qualitätsmanagementsystems, welches den Nutzen der einzelnen Beratungsangebote zu analysieren vermag und in konkrete Weiterentwicklungsmaßnahmen transferieren kann.

Um dies leisten zu können, wird im Rahmen des Projekts „wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer“ ein Evaluationssystem entwickelt, das neben der Lehre, auch alle Beratungs- und Vernetzungsprozesse umfasst.

Ziel ist es, dass alle Evaluationsprozesse im Sinne eines Managementkreislaufs („Plan“, „Do“, „Check“, „Act“) gebündelt genutzt und zur Weiterentwicklung des gesamten Projektes genutzt werden können. So soll vermieden werden, dass einzelne Teilziele des Projekts isoliert verfolgt werden, ohne auf die Ergebnisse aus anderen Projektteilen zu reagieren. Dieses Vorgehen verspricht eine größere Effizienz bei der Ausgestaltung der Projektstrukturen und der daran anknüpfenden Implementierung in den Regelbetrieb.

Daher soll an dieser Stelle auch nur auf das Evaluationssystem verwiesen werden. Die genaue Ausgestaltung befindet sich derzeit in der Entwicklung und wird sowohl quantitative wie auch qualitative Evaluationsmethoden umfassen und diese im Sinne einer Methodentriangulation miteinander kombinieren.

Bezogen auf die Weiterbildungsberatung werden nicht nur die Effekte der Weiterbildungsberatung untersucht, sondern auch die einzelnen Beratungsformate, der Austausch mit den Kooperationspartnern und die beraterische Tätigkeiten der BeraterInnen.

Dennoch wird in diesem Beratungskonzept bewusst auf die Darstellung einzelner Beratungsmethoden oder spezifischer Phasenmodelle von Beratungsgesprächen verzichtet. Stattdessen wird besonderer Wert auf eine bestimmte beraterische Grundhaltung gelegt. Dies geschieht aus der Überzeugung, dass ein stoisches „Abarbeiten“ von Methoden oder Phasenmodellen dem eigentlichen Schwerpunkt von Beratung – nämlich dem professionellen Handeln in zwischenmenschlicher Interaktion – eher im Weg steht, als dieses unterstützt. Gerade deswegen bedarf Beratung professioneller Ausbildung und regelmäßiger Supervision, die fester Bestandteil eines Qualitätsmanagements im Beratungsbereich sein müssen.

7. Fazit

Das vorliegende Beratungskonzept zeigt auf, welche Zielgruppen mit der Weiterbildungsberatung der Hochschule Niederrhein angesprochen werden, auf welchen Methoden und Theorien die beraterische Grundhaltung fußt, wie Beratungsprozesse kontextualisiert sind und wie die angebotenen Beratungsformate ausgestaltet sein sollten.

Nun gilt es, vor allem die hier vorgestellten Beratungsformate in der Praxis zu erproben, aus den Evaluationen zu lernen, Anpassungen und Weiterentwicklungen anzustreben und so im Endeffekt die Integration neuer Zielgruppen an der Hochschule Niederrhein ebenso voranzutreiben wie den Wissenstransfer in die Praxis durch enge Kooperationen mit der regionalen Wirtschaft.

Dabei sind viele Punkte dieses Beratungskonzepts als Indikatoren für die Akzeptanz der Hochschule auf dem lokalen Weiterbildungsmarkt zu werten und werden Einfluss auf die Gesamtentwicklung der Projekts „wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer“ nehmen.

Viele Fragen sind noch offen und werden sich auch erst durch die Implementierung der Beratungsstrukturen klären lassen. So kann zum Beispiel nicht ausgeschlossen werden, dass eine Zusammenlegung der Beratungsstrukturen der wissenschaftliche Weiterbildung mit denen der regulären Studienberatung – wie es bspw. bereits in den 1990er Jahren an der Universität Rostock erfolgt ist (Teichmann 1996) – effektiver ist als die aktuelle Loslösung.

Das hier vorgestellte Beratungskonzept hat verdeutlicht, dass Weiterbildungsaktivitäten an Hochschulen besonders von drei Faktoren beeinflusst werden: „Dabei handelt es sich neben dem ermittelten Bedarf, der sich beispielsweise an gesellschaftlich relevanten Fragestellungen oder Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt bemessen kann, auch um die bestehende Nachfrage von interessierten Personen und Firmen sowie die wissenschaftlichen Schwerpunkte der Hochschule und den Stellenwert der Weiterbildung in den Entwicklungskonzepten der Hochschule“ (Banscherus 2013: 5).

Nun ist es die spannende Aufgabe, diese drei Faktoren im Rahmen der Weiterbildungsberatung gleichermaßen zu berücksichtigen und dennoch den Fokus auf eine ergebnisoffene Beratung zu legen.

8. Literaturverzeichnis

Angenent, Holger (2014): „First generation students“ an deutschen Universitäten – Bildungsberatung im Spannungsfeld zwischen sozialer Herkunft und aktueller Position. In: Schlüter, Anne (Hrsg.): Beratungsfälle – Fallanalysen für die Lern- und Bildungsberatung. Opladen: Budrich, S. 57-75.

Banscherus, Ulf (2013): Erfahrungen mit der Konzeption und Durchführung von Nachfrage- und Bedarfsanalysen für Angebote der Hochschulweiterbildung – Ein Überblick. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Online unter: https://de.offene-hochschulen.de/public_libraries/1 (zuletzt abgerufen am 22.12.2015).

De Shazer, Steve (2012): Wege der erfolgreichen Kurztherapie. Stuttgart: Klett-Cotta.

Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (DGWF) (2014) (Hrsg.): Hochschule und Weiterbildung. Schwerpunktthema: Wissenschaftliche Weiterbildung und Hochschuldidaktik, 2/2014.

Fuhr, Reinhard (2003): Struktur und Dynamik der Berater- Klient- Beziehung: In: Krause, C., Fittkau, B., Fuhr, R. & Thiel, H.-U. (Hrsg.): Pädagogische Beratung. Paderborn u. a.: Schöningh, S. 32-50.

Gieseke, Wiltrud (2000): Beratung in der Weiterbildung - Ausdifferenzierung der Beratungsbedarfe. In: Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, 46, 10-17.

Harp, Sigrid, Pielorz, Mona, Seidel, Sabine, Seusing, Beate (Hrsg.) (2011): Praxisbuch ProfilPASS. Ressourcenorientierte Beratung für Bildung und Beschäftigung. Bielefeld: Bertelsmann.

Hochschulforum Digitalisierung (2015) (Hrsg.): 20 Thesen zur Digitalisierung der Hochschulbildung. Zur Halbzeitkonferenz des Hochschulforums Digitalisierung. Arbeitspapier Nr. 4. Online unter: https://hochschulforumdigitalisierung.de/sites/default/files/dateien/HFD%20AP%20Nr%2014_Diskussionspapier.pdf (zuletzt abgerufen am 22.12.2015)

Knoll, Jörg (2008): Lern- und Bildungsberatung. Professionell beraten in der Weiterbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Nußbeck, Susanne (2006): Einführung in die Beratungspsychologie. Stuttgart: UTB.

Reinmann, Gabi (2011): Förderung von Lehrkompetenz in der wissenschaftlichen Weiterbildung: Ausgangslage, Anforderungen und erste Ideen. In: Weil, M./Schiefner, M./Eugster, B./Futter, K. (Hrsg.), Aktionsfelder der Hochschuldidaktik: Von der Weiterbildung zum Diskurs. Münster: Waxmann, S. 129-150.

Rogers, Carl R. (1991): Klientenzentrierte Psychotherapie. In: Rogers, Carl R./Schmid, Peter F.: Person-zentriert. Grundlagen von Theorie und Praxis. Mit einem kommentierten Beratungsgespräch von Carl Rogers. Mainz: Grünewald.

Schiersmann, Christiane (2011): Beratung im Kontext von Lebenslangem Lernen und Life Design – ein Generationen übergreifendes Konzept. In: Eckert, T./von Hippel, A./Pietraß, M. (Hrsg.): Bildung der Generationen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 427-440.

Schlüter, Anne (2010): Bildungsberatung – eine Einführung. In: Schlüter, Anne (Hrsg.): Bildungsberatung. Eine Einführung für Studierende. Opladen & Farmington Hills: Budrich, S. 9-18.

Teichmann, Sabine (1996): Integration von Studienberatung, wissenschaftlicher Weiterbildung und Fernstudium in die Infrastruktur der Universität Rostock. In: Beiträge zur Hochschulforschung. Heft 1-2, S. 21-34.

Von Schlippe, Arist/Schweitzer, Jochen (2013): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I: Das Grundlagenwissen. 11. Auflage. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.