



Ostbayerische Technische Hochschule
Angehörigen



REGENSBURG

L MIND

Bildungsberatung im Umbruch

Herausforderungen für Beratung und Betreuung in der akademischen Weiterbildung

2016

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Clarissa Rudolph
Katharina Heiny
22.09.2016

Inhaltsverzeichnis

Bildungsberatung	4
Beratungsforschung	5
Fragestellung und Anlage der Erhebungen	6
Beratungsbedarfe von (potentiellen) Weiterbildungsteilnehmer/innen	7
Weiterbildungshürden	9
Die Perspektive der Beraterinnen und Berater	9
Zusammenfassung und Ausblick	10
Literaturverzeichnis	12
Abbildungsverzeichnis	14
Impressum	15

Bildungsberatung im Umbruch

Herausforderungen für Beratung und Betreuung in der akademischen Weiterbildung

Seit den 1960er und 1970er Jahren gibt es Hochschulweiterbildung in Deutschland, wobei eine Aufwertung der akademischen Weiterbildung insbesondere durch die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes 1998 erfolgte (vgl. Faulstich/Oswald 2010: 8; Graebner u.a. 2011). Weiterbildung wurde als einer der Aufgaben neben Forschung, Lehre und Studium aufgeführt (HRG, § 2, Satz 1). Auch im Bayerischen Hochschulrahmengesetz ist die Weiterbildung als Kernaufgabe verankert (BayHSchG, Art.2, Abschnitt 1 Satz 1).

Das Projekt OTH mind, in dessen Rahmen neue Module akademischer Weiterbildung entwickelt werden, hat von Beginn an auch die Perspektive der Beratung und Betreuung integriert. Infolgedessen wurden zunächst im Rahmen mehrerer (Online-) Befragungen Personen, die an einer Weiterbildung interessiert sind bzw. die schon Erfahrungen in der akademischen Weiterbildung haben, auch nach dem Bedarf von Beratung und Betreuung gefragt. Auf der Grundlage der Befragungsergebnisse sollen dann in einem zweiten Schritt die vorhandenen Beratungsangebote ausgebaut bzw. der spezifischen Zielgruppe angepasst werden. Im Mittelpunkt der Befragungen stand die Bildungsberatung¹.

Insgesamt sind im Zuge des Hochschulausbaus auch die Beratungsangebote für Studierende erweitert worden: nicht nur sind die sozialen Herkunftskontexte von Studierenden diverser geworden, sondern haben sich auch die Angebote der Studiengänge vervielfältigt. Gerade im Zuge der sog. Bologna-Reform hat diese Vervielfältigung nochmals deutlich zugenommen. Und auch durch die Ausweitung der Weiterbildungsangebote an Hochschulen ist der Beratungs- und

Betreuungsbedarf für die Studierenden, die teilweise noch gar keine Hochschulerfahrungen haben, angestiegen. Dabei ist zu vermuten, dass sich der Beratungsbedarf insbesondere auf die passende Auswahl der Weiterbildungsangebote bezieht, während durch die Betreuung der (nicht-traditionell) Studierenden der Studienerfolg gewährleistet werden soll. Bisherige Studien zur Beratung nicht-traditionell Studierender stellen hingegen v.a. Fragen von Anrechnungsmöglichkeiten bisher erworbener Kompetenzen in den Mittelpunkt der Beratungsleistung (vgl. z.B. Wiesner 2015).

Für die Beratung in Punkto akademische Weiterbildung stehen an den OTH Regensburg und Amberg-Weiden mehrere Institutionen zur Verfügung: neben der allgemeinen Studienberatung erfolgt die spezifische Weiterbildungsberatung direkt in den hochschulischen Weiterbildungseinrichtungen: dem ZWW in Regensburg (Zentrum für Weiterbildung und Wissensmanagement) und OTH professional an der OTH Amberg-Weiden. Im Zentrum für Gender und Diversity (Amberg-Weiden) bzw. in der Stabsstelle Gender und Diversity (Regensburg) erfolgt Beratung und Unterstützung im Hinblick auf die Verwirklichung von Chancengleichheit bzw. die Vereinbarkeit der individuellen Lebenssituation mit dem Studium/der Weiterbildung. Spezifische Angebote für nicht-traditionell Studierende gibt es, wie an den meisten Hochschulen (vgl. Banscheraus/Pickert 2013), an beiden Hochschulen bisher nicht.

¹ Zum Aufgabenbereich der Beratung im Weiterbildungskontext gehört auch die organisationsbezogene Beratung (vgl. Schiersmann 2011). Diese richtet sich an Unternehmen und berät sie z.B. hinsichtlich sinnvoller *Inhouse*-Qualifizierungsangebote für

ihre Beschäftigten oder auch an Weiterbildungsinstitutionen in Bezug auf ihre Positionierung im Weiterbildungssektor (vgl. ebd.). Diese Aspekte werden hier nicht weiterverfolgt.

Bildungsberatung

Das Konzept des lebenslangen Lernens² „setzt auf die Informationskompetenz des Einzelnen“ und somit erlangt die Bildungsberatung eine zunehmende Bedeutung (Niedlich u.a. 2007: 1). Bildungsberatung kommt vor allem im Segment der individuell berufsbezogenen Weiterbildung zum Tragen. Die neuen und vielfältigeren Möglichkeiten zur „individuellen Gestaltung von Lernwegen bieten neue Chancen, erhöhen aber zugleich die Gefahr von Fehlentscheidungen und insofern auch den Bedarf an Bildungsberatung“ (Kuwon/Seidel 2013: 241). "Waren Bildungs- und Berufsbiografien - jedenfalls was den männlichen Teil der Bevölkerung betraf - vor vierzig Jahren noch durch eine lineare Entwicklung geprägt (Schule, Ausbildung/Studium, Berufsausübung bei meist demselben Arbeitgeber bis zum Ruhestand), so kennzeichnen Übergänge und Brüche sowie, damit verbunden, Weiterbildungen und berufliche Umorientierungen das Bildungs- und Erwerbsleben" (Lampe 2014: 10). Bildungsberatung unterstützt den Einzelnen bzw. die Einzelne bei der Umsetzung der eigenverantwortlichen Gestaltung der eigenen Bildungs- und Berufsbiographie³. Auch wenn sich die Bildungsberatung an das Individuum richtet, trägt sie insgesamt dazu bei, durch Bereitstellen von Informationen und Beratung Abbruchquoten zu verringern oder dem Arbeitsmarkt gut qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen⁴.

Bildungsberatung lässt sich in informative, situative und biographieorientierte Beratung unterscheiden.

Ausgangspunkt ist der Anlass der Beratung: Bei der informativen Beratung hat der oder die Ratsuchende ein Weiterbildungsinteresse und der Berater oder die Beraterin kann mit Hilfe von Informationen Angebote benennen oder Entscheidungsanregungen geben. Bei der situativen Beratung wird anhand einer Situationsbeschreibung geklärt, ob und wie durch Weiterbildung die Lebenssituation geändert werden kann. Allgemeiner ist hingegen die biographieorientierte Beratung, bei der sich der/die Ratsuchende generelle Veränderungen in seinem/ihrer Leben durch Weiterbildung verspricht. Die Abgrenzung zur Therapie ist hier wichtig und andere Beratungsstellen müssen gegebenenfalls hinzugezogen oder dahin verwiesen werden (vgl. Gieseke 2000, S. 15 f). Daraus ergibt sich für das Projekt OTH mind folgendes Beratungsverständnis: Beratung ist eine Interaktion zwischen einem bzw. einer Ratsuchenden und einem Berater bzw. einer Beraterin, die zeitlich begrenzt ist, auf Freiwilligkeit basiert, auch in Form von Bereitstellung von Informationen zur Selbstinformation verstanden werden soll, die vom Selbstverständnis Hilfe zur Selbsthilfe und die aktive Auseinandersetzung mit Fragestellungen fördert und lösungsorientiert ausgerichtet ist. Bei der Beratung sind individuelle und gesellschaftliche Kontexte einzubeziehen. Der Anlass der Beratung ist das Thema Weiterbildung. In der Bildungsberatung kann es sich um eine informative, situative und biographieorientierte Beratung handeln.

² Die Europäische Kommission bezeichnet als lebenslanges Lernen „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“ (Europäische Kommission 2001: 9).

³ Bildungsberatung umfasst unter anderem Weiterbildungs-, Schullaufbahn-, Ausbildungs- oder Studienberatung (Lampe 2014: 15).

⁴ Dausien (2011) verweist auf das Spannungsverhältnis, in dem sich das „Selbst“ zwischen Bildung und Selbstmanagement (ebd.: 34) befindet. So übt das Konzept des lebenslangen Lernens einen permanenten Druck auf die Individuen aus, die nicht nur die Verantwortung für Bildungs- und damit auch Lebenserfolg

überantwortet bekommen, sondern eigentlich im „lebenslänglichen“ nur scheitern können. Gleichzeitig wird diese Selbstführung von einer Fremdführung konterkariert, indem permanent Fähigkeiten und Kompetenzen erfasst, bewertet – und als zu gering empfunden werden. Gerade weil es keinen eindeutigen Ausweg aus diesen Spannungsverhältnissen gibt, fordert Dausien eine „reflexive Bildungsberatung“, die den Individuen (und den Beratenden) die Möglichkeit des Innehaltens in dem komplexen Bildungsprozess eröffnet (ebd.: 37).

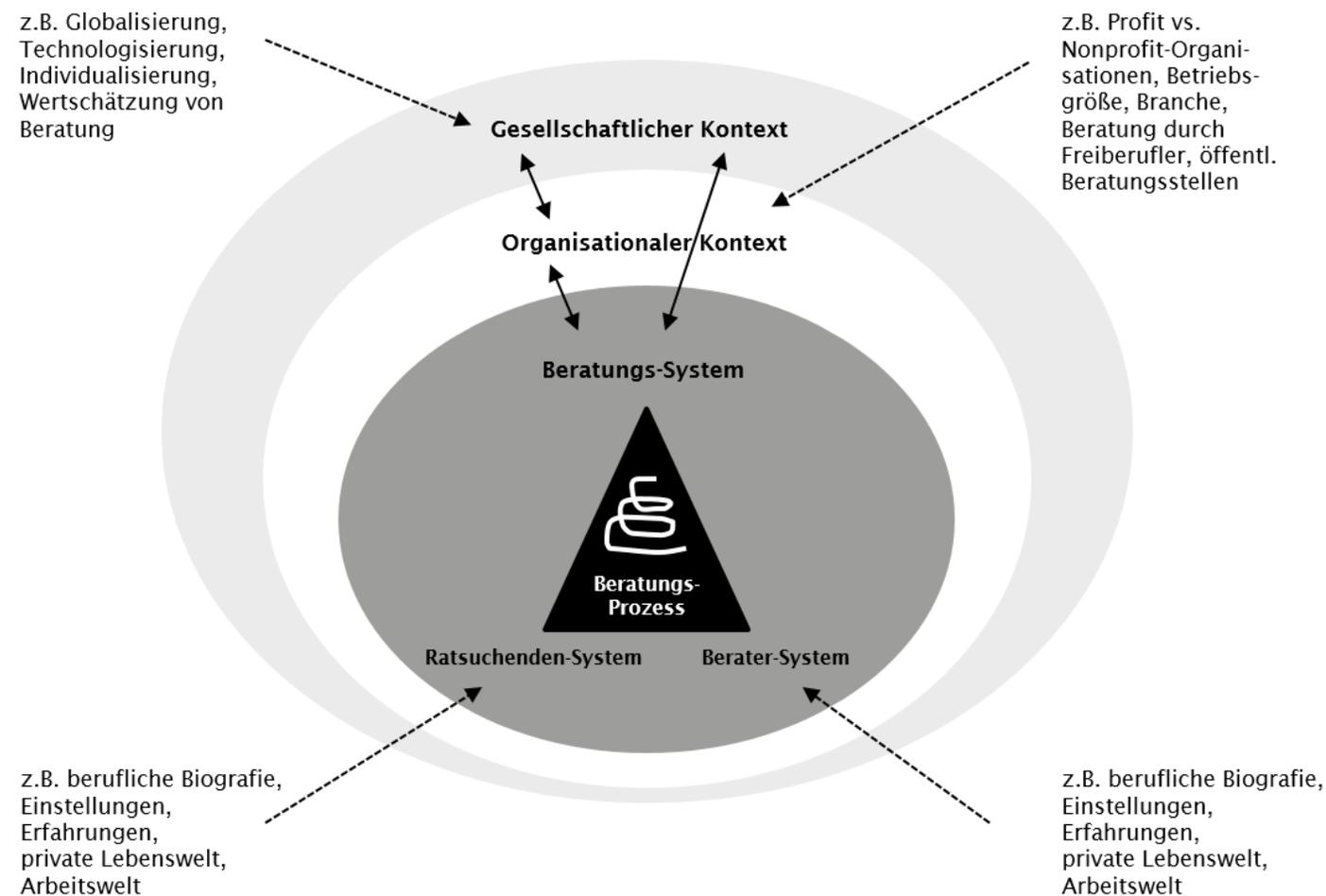
Gieseke/Stimm definieren Bildungsberatung als „kleines Moratorium für Bildungsentscheidungen“ (2016: 268), womit sie ebenfalls darauf verweisen, dass Beratung nicht nur Informationsvermittlung ist, sondern im biographischen Kontext steht.

Beratungsforschung

Die Beratungsforschung hat nicht nur zugenommen, sondern sich stark ausdifferenziert. Entsprechend der Entwicklung von Beratungskonzepten aus der Therapie heraus befassen sich viele ForscherInnen mit Konzepten für Supervision oder Coaching. Einen weiteren Zweig stellt die Forschung zur Unternehmensberatung dar.

In der Bildungsberatungsforschung haben sich die WissenschaftlerInnen insbesondere mit Fragen der Entwicklung von Beratungskonzepten bzw. Praktiken der Bildungsberatung (Gieseke/Stimm 2016) befasst. Schiersmann (2011) fordert grundlegend eine „adäquate Beratungstheorie“ (752) und schlägt dafür einen systemischen Ansatz vor, der geeignet sei für die „Suche nach Zusammenhängen, Mustern, Regeln und zirkulärer Kausalität“ (ebd.).

Abbildung 1: Systemisches Modell arbeitsweltbezogener Beratung



Quelle: Schiersmann u.a. 2013: 3

In engem Kontext mit der Mehrdimensionalität von Beratung und Beratungskontexten steht die Qualitätsentwicklung und -sicherung von Bildungsberatung (vgl. Schober 2013). Gefördert vom BMBF, in Zusammenarbeit vom Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb) und der Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg wurde bspw. das BeQu-Konzept für Bildungsberatung entwickelt, das fünf Aspekte umfasst:

- Übergreifende Qualitätsstandards und systemumfassende Kompetenzen
- Kompetenz- und professionalitätsbezogene Standards
- Prozessbezogene Qualitätsstandards und Kompetenzen
- Organisationsbezogene Qualitätsstandards und Kompetenzen
- Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Ziele (vgl. nfb/Forschungsgruppe Beratungsqualität 2014).

Diese Qualitätsentwicklung dient den BeraterInnen zur Orientierung für ihre Arbeit und soll für die Ratsuchenden einen offenen Beratungsprozess gewährleisten, der „wissenschaftlich fundiert und in der Praxis erprobt ist“ (ebd.: 1). Wichtig ist aber ebenfalls, Spielräume für die individuelle Situation zu gewährleisten und Alternativen für die jeweiligen Bildungsprozesse zu eröffnen (vgl. Gieseke/Stimm 2016). Dies gibt noch einmal Hinweise darauf, dass der Beratungsprozess als Interaktionsgeschehen in seiner Professionalität von großer Relevanz ist. Dieser Aspekt wird allerdings in unserem Projektkontext nicht weiterverfolgt. Vielmehr geht es hier insbesondere um die institutionelle Implementierung von Beratungsangeboten im Hinblick auf die formulierten Beratungsbedarfe. Diese Aspekte sind bisher in der Beratungsforschung kaum angesprochen worden.

Fragestellung und Anlage der Erhebungen

Im Fokus des Querschnittsthemas „Beratung und Betreuung“ steht die Weiterentwicklung der Beratungsangebote der OTH Regensburg und Amberg-Weiden zur Unterstützung und Absicherung der akademischen Weiterbildung. Insofern sollen die Bedarfe von potentiellen

WeiterbildungsteilnehmerInnen erhoben werden bzw. die Erfahrungen, die WeiterbildungsteilnehmerInnen gemacht haben, in die Bedarfsbestimmung integriert werden.

Potentielle WeiterbildungsteilnehmerInnen setzen sich aus verschiedenen Zielgruppen zusammen, die unterschiedliche Voraussetzungen mit sich bringen und unterschiedliche Ziele haben (können). Vor allem sind es beruflich Qualifizierte, die über ihre berufliche Qualifikation – und nicht über einen schulischen Abschluss – ein ingenieurwissenschaftliches, technisches Studium aufnehmen möchten. Im Projekt werden Angebote für den Übergang (weiter-) entwickelt und Anrechnungsmodelle für berufliche Leistungen erprobt.

OTH mind richtet sich zudem an die Zielgruppe, die durch eine klassische Weiterbildung den (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt schaffen möchten – speziell die erwerbslosen oder berufsrückkehrenden Ingenieure und Ingenieurinnen. Und das Projekt adressiert Fachkräfte, Meister und Meisterinnen sowie Techniker und Technikerinnen, die durch eine Weiterbildung eine Arbeitsplatzsicherung, neue Aufgaben im Unternehmen oder einen Arbeitgeberwechsel erreichen wollen.

Die Fragen für den hier diskutierten Kontext richten sich darauf, wo und wie sich (potentielle) WeiterbildungsteilnehmerInnen über Weiterbildungsangebote informieren; welche Beratungsbedarfe sie formulieren würden bzw. schon in Anspruch genommen haben und welche Unterstützungs- und Serviceangebote ihr Studium erleichtern können. Zudem wurden potentielle oder tatsächliche Hürden bei der Aufnahme oder Durchführung eines Weiterbildungsstudiums erhoben.

Befragt wurde zunächst die projektrelevante Zielgruppe der technischen Fachkräfte der Oberpfalz. Die Erhebung erfolgte in Zusammenarbeit mit anderen Forschungsteilbereichen des Gesamtprojekts, so dass ein integrierter Fragebogen vorlag. Für die Auswertung zum Themenkomplex „Beratung und Betreuung“ wurden die Antworten von Personen berücksichtigt, die einen technischen Beruf ausüben, in der Oberpfalz wohnen und ein Interesse an Weiterbildung formulieren. Das Sample betrug

mithin 222 Personen, 191 Männer und 31 Frauen. Fast 60% der Befragten waren zwischen 20 und 24 Jahren alt. 96% der Befragten gaben an, dass ihre Erstsprache „Deutsch“ ist⁵. Knapp jeder Zehnte bzw. jede Zehnte (9,6 %) kümmert sich zeit- und pflegeintensiv um Kind(er) oder andere Personen in ihrem Haushalt.

Es wurden außerdem Ingenieure und Ingenieurinnen befragt, konkret Alumni der ingenieurwissenschaftlichen, technischen Studiengänge der beiden Hochschulen OTH Amberg-Weiden und OTH Regensburg. Diese Befragung sowie die Befragung von aktuellen bzw. ehemaligen Weiterbildungsteilnehmern⁶ findet (im letzten Fall aufgrund der geringen Fallzahl) nur cursorisch Eingang in die vorliegende Darstellung.

Die folgende Darstellung gibt ausschnittsweise die Ergebnisse hinsichtlich formulierter Weiterbildungsbedarfe, gewünschte Serviceangebote und vorhandener Hürden, die bei einem Weiterbildungsstudium zu bewältigen sind, wieder. Abschließend werden aus den Befunden abgeleitete erste Hinweise auf Beratungsperspektiven an der OTH Regensburg und Amberg-Weiden vorgestellt.

Beratungsbedarfe von (potentiellen) WeiterbildungsteilnehmerInnen

Die befragten technischen Fachkräfte, die ein Weiterbildungsinteresse haben, würden mehrheitlich Beratungs- und Unterstützungsangebote an Hochschulen in Anspruch nehmen (87,6 %). Thematisch beziehen sich die Fragen dabei v.a. auf Aspekte informativer bzw. situativer Beratung: neben der allgemeinen Auseinandersetzung mit den beruflichen Perspektiven und der Karriereplanung interessieren sich die Befragten v.a. für die Möglichkeiten einer finanziellen Förderung und für Unterstützung beim Zeitmanagement. Dies gilt auch weiterhin für die aktuellen bzw. ehemaligen WeiterbildungsteilnehmerInnen, die die größte Herausforderung der Weiterbildung im Zeitmanagement bzw. in der Einbindung der Weiterbildung in den beruflichen Alltag sehen. Der noch verhältnismäßig hohe Beratungsbedarf hinsichtlich der Vermittlung des Weiterbildungswunsches an die ArbeitgeberInnen deutet darauf hin, dass bei den Beschäftigten Unsicherheit darin besteht, wie der Weiterbildungswunsch im beruflichen Kontext aufgenommen wird. Dass Fragen nach Weiterbildung mit Kind(ern) oder zum „Deutsch lernen“ weniger angefragt werden, könnte darin begründet sein, dass für die Mehrzahl der Befragten solche Themen keine Relevanz hat bzw. dass diese Fragen individuell gelöst bzw. als Privatangelegenheit verstanden werden⁷. Dies trifft auch auf Beratung hinsichtlich gesundheitlicher Einschränkungen zu.

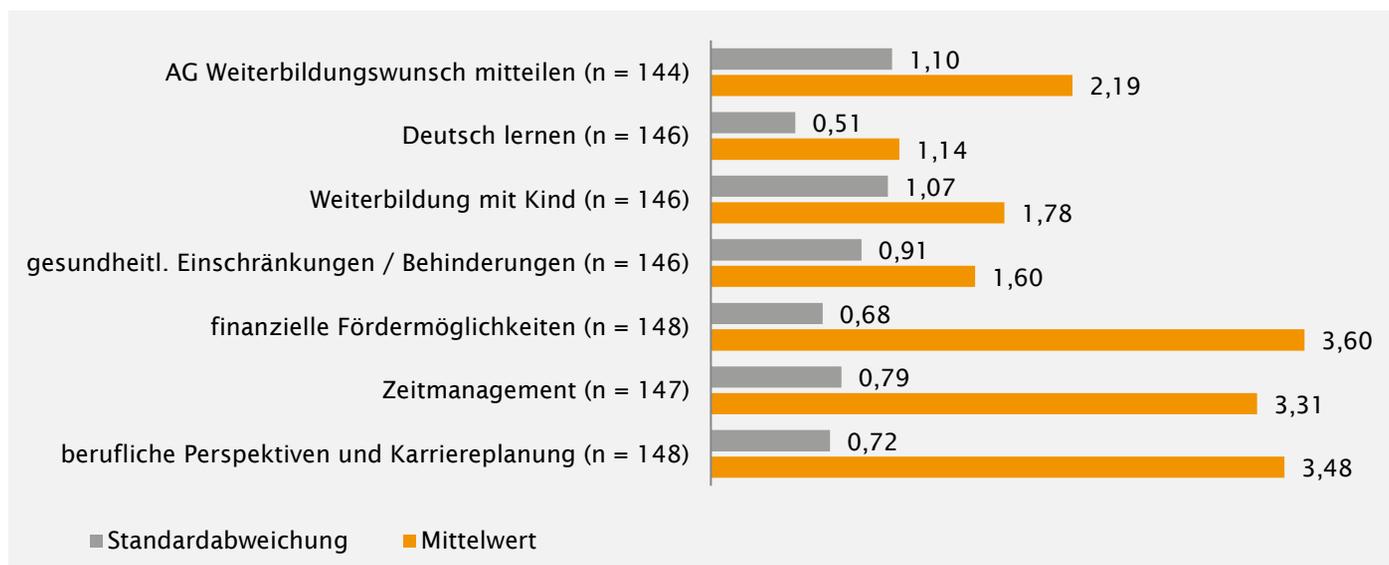
⁵ Für Regensburg zeigt die Beschäftigtenstatistik einen Anteil ausländischer Beschäftigter von 9,2% (vgl. BA 2016). Im Integrationsbericht der Stadt Regensburg (Stadt Regensburg 2014) wird allerdings angegeben, dass überdurchschnittlich viele (44,2%) der migrantischen Beschäftigten keinen beruflichen Abschluss haben. Wenngleich die Grundgesamtheit der jeweiligen Untersuchungen unterschiedlich räumlich verortet (Regensburg, Oberpfalz) und unterschiedlich definiert ist („Erstsprache“, AusländerInnen, Migrationshintergrund), lässt sich der geringe Anteil von Personen mit einer anderen Erstsprache als Deutsch in unserem Sample mit dem Auswahlitem „technischer Beruf“

erklären. Inwieweit MigrantInnen, und hier insbesondere auch geflüchtete Menschen, ein Potential für die akademische Weiterbildung darstellen, kann bisher leider nicht geklärt werden.

⁶ Diese Weiterbildungsteilnehmer sind alle männlich und bereiten sich in einem mathematischen Propädeutikum an der OTH Amberg-Weiden auf ein technisches Studium (N=9) vor bzw. haben an der OTH Regensburg ein Weiterbildungsmodul absolviert (N=7).

⁷ Wobei sowohl Männer als auch Frauen mit Familienpflichten häufiger hier Beratungsbedarf sehen. Insgesamt sind die befragten Personen eher jung und oftmals noch kinderlos.

Abbildung 2: Relevanz der Weiterbildungsthemen aus Sicht der Fachkräfte



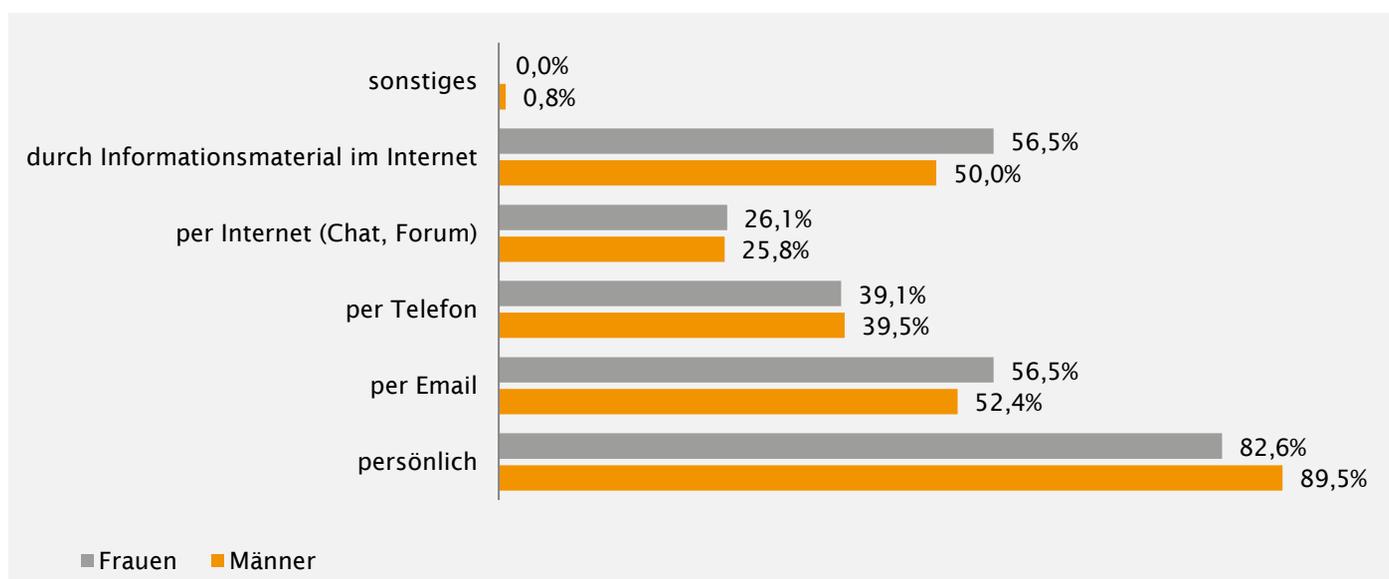
Quelle: eigene Erhebung, eigene Darstellung

So spielt auch bei der Frage nach unterstützenden Serviceangeboten eine Kinderbetreuung eine relativ geringe Rolle, ein weiterer Hinweis auf das junge, kinderlose Befragtenstampl. Demgemäß zeigen die Daten aus der Befragung von ehemaligen Studierenden der beiden Hochschulen (Alumni), die ein höheres Durchschnittsalter haben, erstens mehr Personen, die Familienaufgaben übernehmen und zweitens, dass für diese Gruppe zu drei Vierteln ein Interesse an Beratung zur Weiterbildung mit Kind(ern) besteht.

Höheres Interesse äußern die Befragten hinsichtlich der Versorgung mit Verpflegung, einer Lernberatung sowie insgesamt an einer Person, die für Fragen zur Verfügung steht. Nach der Aufnahme einer Weiterbildung stehen dann vermehrt auch Themen der Lernunterstützung i.w.S. auf der Tagesordnung.

Befragt nach den gewünschten Beratungsformen stehen an erster Stelle die persönliche Beratung sowie Informationsangebote via Internet (Homepages etc.).

Abbildung 3: Gewünschte Beratungsformen der Fachkräfte



Quelle: eigene Erhebung, eigene Darstellung

Die große Bedeutung von Informationen durch das Internet zeigt sich auch bei den aktuellen WeiterbildungsteilnehmerInnen, die sich fast alle über die Homepage der OTH informiert haben.

Darüber hinaus dienen als Informationsquellen persönliche und telefonische Beratungen sowie eine Informationsveranstaltung.

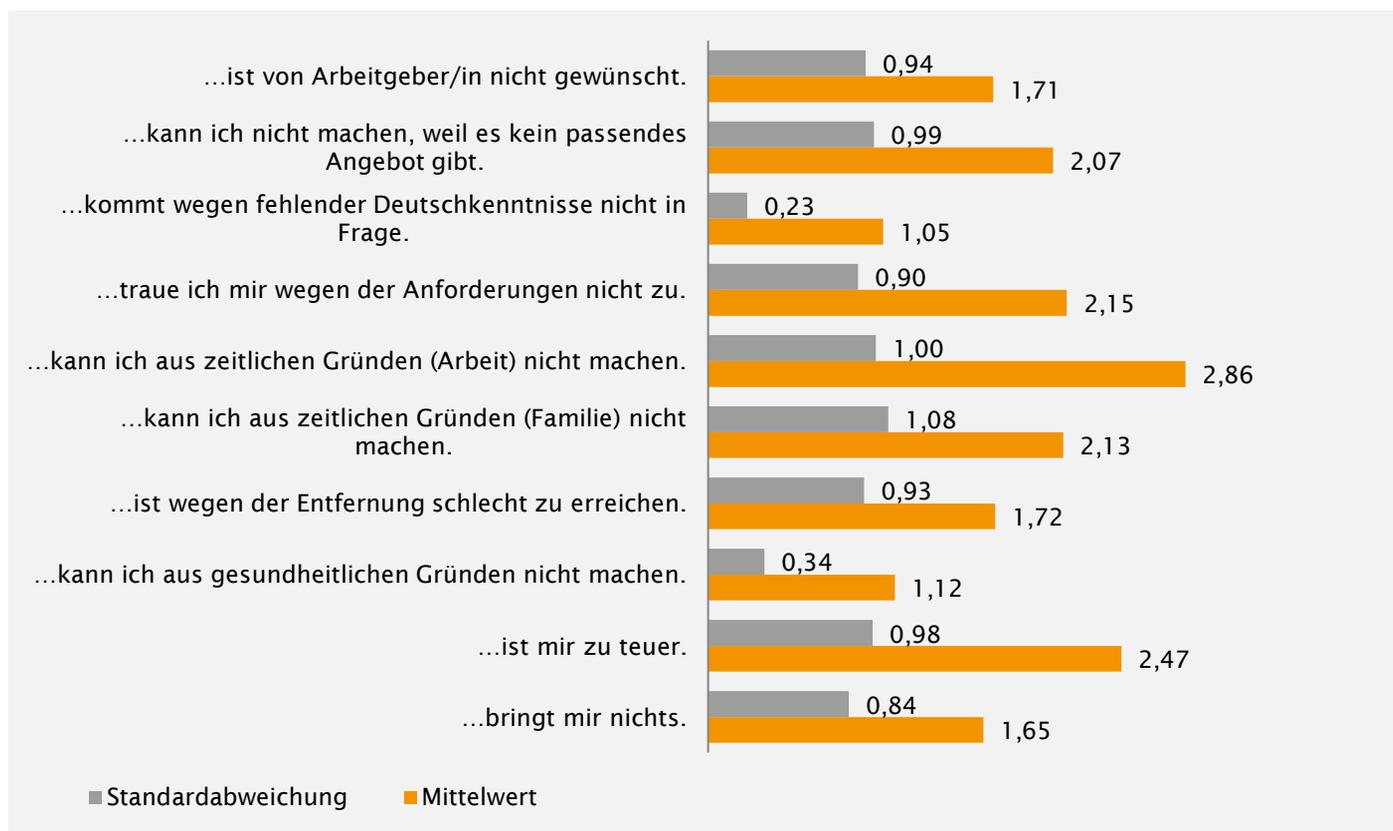
Weiterbildungshürden

Neben den Bedarfen der potentiellen TeilnehmerInnen von Weiterbildung an Hochschulen wurden die technischen Fachkräfte der Oberpfalz auch nach Gründen gefragt, die aus ihrer Sicht gegen eine Weiterbildung an Hochschulen sprechen. Die Befragten mit und ohne Weiterbildungsinteresse sollten einschätzen, wie zutreffend sie die genannten Weiterbildungshindernisse bewerten. Die Einschätzung erfolgte auf einer Skala von trifft nicht

zu (1), trifft eher nicht zu (2), trifft eher zu (3) bis trifft zu (4).

Die hauptsächlichen Weiterbildungshindernisse, die sich durch einen Mittelwert errechnen lassen, spiegeln sich auch in den oben genannten Beratungsbedarfen wider. So finden zeitliche (Arbeit) und finanzielle Gründe mit $M = 2,86$ und $M = 2,47$ die größten Zustimmungswerte, auch wenn die Werte insgesamt eher gering ausfallen und die Standardabweichung gelegentlich recht hoch ist⁸.

Abbildung 4: Relevanz möglicher Weiterbildungshindernisse aus Sicht der Fachkräfte



Quelle: eigene Erhebung, eigene Darstellung

Auch die vermuteten Anforderungen von Weiterbildung an Hochschulen sind ein Hindernisgrund für die Zielgruppe, an einer akademischen Weiterbildung teilzunehmen ($M = 2,15$).

Bei der genaueren Betrachtung der Gründe gegen eine Weiterbildung an Hochschulen, die mit „trifft zu“ eingeschätzt wurden, zeichnet sich ein ähnliches Bild ab wie beim Mittelwertvergleich. Auch hier spielen die zeitlichen und finanziellen Aspekte eine große Rolle: aus zeitlichen Gründe (Arbeit) wurde am häufigsten genannt mit 29,8 %, gefolgt vom

Hindernisgrund, dass die Weiterbildung zu teuer ist mit 16,3 %.

Die Perspektive der Beraterinnen und Berater

Mithilfe von ExpertInneninterviews wurden auch BeraterInnen der beiden Hochschulen Amberg-Weiden und Regensburg befragt. In den Antworten bestätigen sich viele Aspekte der Bedarfserhebung: Beratungswünsche treten oftmals erst nach der Entscheidung für eine Weiterbildung auf und richten sich v.a. auf organisatorische Fragen der Weiterbildung und auf die Kosten. Teilweise, aber seltener, werden finanzielle Fördermöglichkeiten der

wesentlichen Unterschiede vorliegen.

⁸ Ein Vergleich zwischen den Geschlechtern zeigt, dass hier keine

Weiterbildung erfragt. Fachliche Fragen zum Inhalt und Aufbau der Weiterbildungsangebote werden selten gestellt – und können von den BeraterInnen auch nur bedingt beantwortet werden. Diese Fragen werden an die Dozierenden weitergeleitet, die für die Kursdurchführung verantwortlich sind.

Die Kontaktaufnahme erfolgt überwiegend über E-Mails, seltener telefonisch. Persönliche Face-to-Face-Beratung wird kaum nachgefragt. Eine nicht unwesentliche Rolle gerade für den informativen Aspekt stellen Angebote bei Messen dar; sie bieten Interessierten die Möglichkeit zu unverbindlichen Informationen und direkten Gesprächen. Dieser Punkt sollte insbesondere für die Ansprache noch Unentschiedener oder sonstiger potentieller WeiterbildungsteilnehmerInnen verfolgt werden.

Für die BeraterInnen stellen die Ausweitung der hochschulischen Angebote und die Ausdifferenzierung der Zielgruppen eine große Herausforderung dar. Eine/r der Befragten weist infolgedessen auch darauf hin, dass die Möglichkeiten der Beratung mit der personellen Ausstattung der Beratungseinrichtungen einhergehen. Darüber hinaus steigen aber auch die Anforderungen an die Qualität der Beratung (s.o.), was eine kontinuierliche Weiterbildung der BeraterInnen erfordert. Zudem sind die „Vorstellung von und die Erwartungen an diese Dienstleistung (...) oft noch vage, die Aufgabenprofile nicht ausreichend geschärft und das berufliche Selbstverständnis der Praktikerinnen und Praktiker ist stark vom jeweiligen institutionellen Auftrag geprägt. Die individuellen beruflichen Identitäten sind dementsprechend höchst unterschiedlich und die Bildung einer gemeinsamen beruflichen Identität über die unmittelbaren Bereichsgrenzen hinaus steckt in den Anfängen (Hammerer u.a. 2013: 11). OTH mind kann zumindest Hinweise auf spezifische Dimensionen der weiterbildungsspezifischen Beratung geben, die das Feld der hochschulischen Beratung schon heute und zukünftig noch mehr mit absteckt. Zudem ergeben sich durch diese neuen Zielgruppen auch neue inhaltliche und soziale Anforderungen an die Beratung.

Zusammenfassung und Ausblick

Die Ergebnisse der Befragungen spiegeln die Diversität der Lebensverhältnisse wider. Je nach konkreter Lebenssituation und Lebensphase werden unterschiedliche Themen und auch unterschiedliche Beratungsformen nachgefragt. Über die Befragtengruppen hinweg wird aber auch deutlich, dass eine Weiterbildung an einer Hochschule, die überwiegend zusätzlich zur Berufstätigkeit erfolgt, eine erhebliche Belastung für die TeilnehmerInnen darstellt. Ziel für Beratungs- und Betreuungsangebote muss daher sein, auf der einen Seite individuelle Unterstützung zu leisten und auf der anderen Seite die Wirksamkeit gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und Hürden für Alle zu verdeutlichen und darauf hinzuwirken, hier grundsätzliche Verbesserungen herbeizuführen. Dies korrespondiert auch mit dem o.a. systemischen Modell von Beratung, das die verschiedenen Dimensionen von Beratung verdeutlicht, sowie die daran angelehnten Kompetenzen und Qualitätsstandards, die in die Beratung einfließen müssen.

Gleichzeitig wird deutlich, dass Beratung im Kontext der Weiterbildung v.a. einen informativen, auf die konkrete Weiterbildungssituation bezogenen Charakter hat. Unterstützung bei der grundsätzlichen Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildung wird nicht bei den institutionellen Weiterbildungseinrichtungen gesucht. Und auch die lebensweltlichen Kontextbedingungen von Weiterbildung stehen nicht im Mittelpunkt des Beratungsinteresses. In Bezug auf die weitere Ausrichtung der Beratung bedeutet das, insbesondere das Informationsmaterial für Weiterbildung im Blick zu behalten und den Aktualisierungen und dem Ausbau von Weiterbildungsangeboten zeitnah anzupassen. Darüber hinaus stellen Messen einen wichtigen Treffpunkt von Anbietern und Nachfragenden dar.

Da aber insgesamt die Beratung kaum in den Entscheidungsprozess für oder gegen eine Weiterbildung eingezogen wird, mithin womöglich abbaubare Hürden sich negativ im Entscheidungsprozess auswirken können, erscheint es notwendig, die Zugangshürden zur Beratung weiter abzusenken. Ein gangbarer Weg könnte dafür sein, Weiterbildungsangebote noch mehr aus den

Institutionen, in unserem Fall den Hochschulen, heraus zu verlagern, um mögliche Interessierte direkt ansprechen zu können. Ein Weg wäre z.B. Informations- und Beratungsangebote am Arbeitsplatz oder bei arbeitsplatznahen Institutionen.

Beratung und Betreuung sind für (potentielle) WeiterbildungsteilnehmerInnen nicht das

entscheidende Kriterium für die Aufnahme und die erfolgreiche Durchführung einer Weiterbildungsmaßnahme. Mithilfe von einer qualitativ guten Beratung können aber individuelle Hürden verringert oder abgebaut werden und gesellschaftliche Rahmenbedingungen verbessert werden.

Literaturverzeichnis

- Banscherus, Ulf/Pickert, Anne 2013: Unterstützungsangebote für nicht-traditionelle Studierende – Stand und Perspektiven. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschule“. Oldenburg/Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) 2016: Beschäftigung am Arbeitsort Regensburg, 31. Dezember 2015. Nürnberg.
- Dausien, Bettina 2011: „Das beratene Selbst“ – Anmerkungen zu Bildungsbiografien im gesellschaftlichen Wandel und Strategien ihrer professionellen Bearbeitung. In: Hammerer, Marika/Kanelutti, Erika/Melter, Ingeborg (Hg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld, S. 21-40.
- Europäische Kommission 2001: Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Mitteilung der Kommission. Brüssel. (https://www.bibb.de/dokumente/pdf/foko6_neues-aus-europa_04_raum-III.pdf ; Zugriff: 12.6.2016).
- Faulstich, Peter/Oswald, Lena 2010: Wissenschaftliche Weiterbildung. Arbeitspapier 200. Düsseldorf (<http://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-004617>; Zugriff 7.9.2016).
- Gieseke, Wiltrud 2000: Beratung in der Weiterbildung – Ausdifferenzierung der Beratungsbedarfe. In: Nuissl, Ekkehard; Schiersmann, Christiane; Siebert, Horst (Hg.): Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, Nr. 46. Bielefeld (http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2000/nuissl00_04.pdf; Zugriff: 25.02.2015).
- Gieseke, Wiltrud/Stimm, Maria 2016: Praktiken der professionellen Bildungsberatung. Wiesbaden.
- Graebner, Gernot/Bade-Becker, Ursula/Gorys, Bianca 2011: Weiterbildung an Hochschulen. In: Tippelt, Rudolf/Hippel, Aiga von (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden, S. 543-555.
- Hammerer, Marika/Kanelutti-Chilas, Erika/Melter, Ingeborg 2013: Einleitung. In: Dies. (Hg.): Zukunftsfeld Bildung- und Berufsberatung II. Das Gemeinsame in der Differenz finden. Bielefeld, S. 11-14.
- Kuwan, Helmut/Seidel, Sabine 2013b: Weiterbildungstransparenz und Weiterbildungsberatung. In: Bilger, Frauke/Gnahn, Dieter/Hartmann, Josef/Kuper, Harm (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012, S. 232 – 249 (<http://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf> ; Zugriff: 7.9.2016).
- Lampe, Barbara 2014: Grußwort. In: Jitschin, Adrian/Brechtel, Alexander/Dötzer, Katharina (Hg.): Perspektiven der Bildungsberatung. Göttingen/Bristol, S. 10 – 22.
- nfb/Forschungsgruppe Beratungsqualität 2014: Professionell beraten mit BeQuKonzept. Heidelberg.
- Niedlich, Florian/Christ, Friedemann/Korte, Immo/Berlinger, Ulf/Aurich, Patrizia 2007: Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards. Abschlussbericht. Hamburg (<https://www.bmbf.de/files/berufsbildungsforschung.pdf>; Zugriff: 7.9.2016).
- Schiersmann, Christiane 2011: Beratung im Kontext lebenslangen Lernens. In: Tippelt, Rudolf/Hippel, Aiga von (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden, S. 747-767.
- Schiersmann, Christiane/Weber, Peter/Petersen, Crina-Maria 2013: Kompetenzprofil und Kompetenzerfassung für Beratende – am Beispiel des Feldes Bildung, Beruf und Beschäftigung. In: Positionen. Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt, 2/2013.

Schober, Karen 2013: „Quality is a Journey, not a Destination“. Internationale Ansätze in der Praxis, Politik und Wissenschaft zur Stärkung der Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung. In: Hammerer, Marika/Kanelutti-Chilas, Erika/Melter, Ingeborg (Hg.): Zukunftsfeld Bildung- und Berufsberatung II. Das Gemeinsame in der Differenz finden. Bielefeld, S. 17-45.

Stadt Regensburg (Hg.) 2014: Integrationsbericht und Integrationskonzept für Regensburg. Regensburg.

Wiesner, Kim-Maureen 2015: Information und Beratung für Beruflich Qualifizierte an der Schnittstelle zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. In: Elsholz, Uwe (Hg.): Beruflich Qualifizierte im Studium. Analysen und Konzepte zum Dritten Bildungsweg. Bielefeld, S. 151-162.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Systemisches Modell arbeitsweltbezogener Beratung	5
Abbildung 2: Relevanz der Weiterbildungsthemen aus Sicht der Fachkräfte.....	8
Abbildung 3: Gewünschte Beratungsformen der Fachkräfte	8
Abbildung 4: Relevanz möglicher Weiterbildungshindernisse aus Sicht der Fachkräfte.....	9

Wissenschaftliche Leitung und Wissenschaftliche Mitarbeiterin im BMBF-Verbundprojekt „OTH mind“



Impressum

- Autorinnen:** Prof. Dr. habil. Clarissa Rudolph
Katharina Heiny, M.A.
- Herausgegeben durch:** BMBF-Verbundprojekt „OTH mind“ der OTH Regensburg und der OTH Amberg-Weiden
Wissenschaftliche Leitung Prof. Dr. habil. Clarissa Rudolph
- Kontakt:** Besucheradresse – im Gebäude der Agentur für Arbeit Regensburg, Raum 1.069, Galgenbergstraße 34,
93053 Regensburg
mind@oth-regensburg.de
www.oth-regensburg.de/mind
- Hetzenrichter Weg 15, 92637 Weiden in der Oberpfalz
othmind@oth-aw.de
www.oth-aw.de/hochschule/oth_mind
- Copyright:** Vervielfachung oder Nachdruck auch auszugsweise zur Veröffentlichung durch Dritte nur mit ausdrücklicher
Zustimmung der Herausgeber.
- Hinweis:** Diese Publikation wurde im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
geförderten Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ erstellt. Die in dieser
Publikation dargelegten Ergebnisse und Interpretationen liegen in der alleinigen Verantwortung der
Autor/innen.