

Beratung und Unterstützung an Hochschulen im Kontext lebenslangen Lernens



Positionspapier

Querschnittsaufgabe Beratung

Perspektiven – Analysen – Empfehlungen

31. März 2014

Marc-Oliver Maier

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
1. Ausgangslage und Auftrag	3
1.1 Beschreibung der Zielgruppe	4
1.1.1 Die Heterogenität der Studierenden	5
1.1.2 Nicht-traditionell Studierende	6
2. Status quo der zielgruppenspezifischen Studierbedingungen.....	9
3. Beratung und Unterstützung.....	11
3.1 Zielgruppenspezifische Herausforderungen.....	11
3.2 Ebenen der Prozessoptimierung und -entwicklung	13
3.3 Organisationales Handeln.....	13
3.3.1 Handlungsempfehlungen.....	14
3.4 Beraterisches Handeln	16
3.4.1 Handlungsempfehlungen.....	16

Einleitung

Das Projekt „MainCareer – Offene Hochschule“ der Fachhochschule Frankfurt setzt u. a. an den Übergängen zwischen beruflicher und akademischer Qualifikation an. Spezifisches Ziel ist die Verzahnung beider Bildungs- und Qualifikationswege unter Berücksichtigung der individuellen Ausgangslage der Studierenden bzw. Studieninteressierten.¹ Die Entwicklung zu einer Institution lebenslangen Lernens, der auch mit dem Begriff der „Offenen Hochschule“ umschrieben wird, zieht adäquate Profilbildungen der jeweiligen Hochschule nach sich.² Der, auch als „Paradigmenwechsel“ bezeichnete Wandel, der mit einer veränderten Zielgruppe seinen Ausgang findet, erneuert die Hochschulen nachhaltig.³ Geeignet sind demzufolge Maßnahmen, die sich an der neuen Zielgruppe ausrichten. Dies stellt für die Fachhochschule Frankfurt eine Aufgabe dar, in die sämtliche hochschulinternen Prozesse, einzubeziehen sind: „Hierzu muss eine über die Umsetzung und Optimierung von Verwaltungsverfahren hinausgehende neue Sicht auf Bildungsverläufe implementiert werden.“⁴ Dies beinhaltet u. a. auch, dass die „informierenden“, „beratenden“ und „unterstützenden“ Organisationseinheiten der Hochschule bezüglich der individuellen und heterogenen Ausgangs- und Bedarfslagen seitens Studieninteressierter bzw. Studierender entwickelt werden müssen.

Sind einer Hochschule die Bedarfe ihrer Studierenden bzw. Zielgruppen bekannt, lässt sich das erfolgreiche Studieren besser fördern und unterstützen. Dies beinhaltet Maßnahmen sowohl zur Verbesserung der Lehre,

1 „Ziel von MainCareer ist die Öffnung der Hochschule für eine größtmögliche Bandbreite an berufsfeldspezifischen (Aus-)Bildungswegen und Qualifikationsprofilen. Zur Erweiterung der Durchlässigkeit zwischen berufsorientierter und akademischer Karriere setzt MainCareer an den Übergängen zwischen beruflicher und akademischer Qualifikation an. Ziel ist die systematische, qualitätsgesicherte Verzahnung unter bestmöglicher Berücksichtigung individueller Lebensentwürfe und -situationen.“ Fachhochschule Frankfurt am Main 2011, S. 4

2 „Anders als herkömmliche Universitäten fokussieren Open Universities nicht auf Forschung, sondern stellen die Entwicklung von Humankapital in den Vordergrund, getragen von dem Anspruch, mehr Absolventen zu - möglichst - geringen Kosten auszubilden.“ Hanft 2013a, S. 23

3 „Die Veränderung der Zielgruppe ist für Hochschulen mit einem weitreichenden Paradigmenwechsel verbunden, der das Lehren und Lernen selbst, aber auch die Organisation von Studium und Lehre betrifft.“ Hanft 2013b

4 Fachhochschule Frankfurt am Main 2011, S. 4

als auch eine ganzheitliche Entwicklung der Hochschule in sämtlichen Organisationseinheiten im Sinne qualitätsverbesserter Studienbedingungen. Das vorliegende Positionspapier „Beratung und Unterstützung im Kontext lebenslangen Lernens“ versteht sich als ein Beitrag zu diesem Prozess. Es will die neuen Zielgruppen lebenslangen Lernens, deren spezifischen Bedarfe und vorliegende Strukturen kritisch beschreiben und geeignete Maßnahmen empfehlen.

1. Ausgangslage und Auftrag

Die Fachhochschule Frankfurt am Main setzt es sich zum Ziel die vielfältigen Lebensentwürfe, Lebenssituationen und individuellen Bildungsbiografien bestmöglich im Sinne des lebensbegleitenden Lernens zu berücksichtigen.⁵ Das Projekt „MainCareer – Offene Hochschule“ ist im Rahmen des Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschule“ mit der Aufgabe betraut, Angebote zur Umsetzung dieses Ziels zu entwickeln und etwaiger spezifischer Herausforderungen und Schwierigkeiten forschend zu begegnen. Zum Gegenstand der Förderung macht der Projektträger (BMBF) wie und auf welche Art und Weise die Gesamtkonzepte der jeweiligen Hochschulen zu Angeboten für die Zielgruppe lebenslangen Lernens entwickelt werden. Im Kern beinhaltet dies die Entwicklung von Studiengängen, die sich an die ausgeschriebene Zielgruppe wenden. Zu den vielschichtigen Zielgruppen gehören Berufstätige, Personen mit Familienpflichten, Berufsrückkehrer/innen, Studienabbrecher/innen und arbeitslose Akademiker/innen, sowie beruflich Qualifizierte auch ohne formale Hochschulzugangsberechtigung.⁶ Eine in der Hochschulforschung geläufige Formulierung um diese Zielgruppen zu beschreiben, findet sich im Begriff der „nicht-traditionell Studierenden“. Ziel einer Hochschule muss es im Sinne der Öffnung sein, auch die spezifischen Bedarfe „nicht-traditionell Studierender“ in den Blick zu nehmen, um die Studienbedingungen adäquat, d.h. zielgruppengerecht entwickeln und

⁵ Fachhochschule Frankfurt am Main 2014

⁶ BMBF

verbessern zu können. Gleichzeitig lässt sich aus dem Blickwinkel der Hochschulen feststellen, dass mit einer Öffnung, keine völlig neue Studierendengruppe an die Hochschule gelangt, sondern, dass vielmehr die Heterogenität der Studierendenschaft insgesamt weiter zunimmt. Nicht-traditionell Studierende an Hochschulen gab es bereits auch in der Vergangenheit, gibt es zurzeit in zunehmendem Maße und deren relativer Anteil wird sich voraussichtlich in Zukunft weiter erhöhen. An der weiteren Zunahme von Heterogenität unter den Studierenden sind neben einer Öffnung verschiedene Faktoren beteiligt. Studien weisen zum einen auf den demographischen Wandel⁷ hin, als auch auf die Erhöhung der Bildungsbeteiligung⁸. An einzelnen Hochschulstandorten ist außerdem die verbesserte internationale Ausrichtung deutscher Hochschulen (Bsp. englischsprachige Studiengänge für ausländische Studierende) als ein weiterer Einflussfaktor zu nennen.

1.1 Beschreibung der Zielgruppe

Die Ausrichtung der Hochschule im Sinne der Öffnung, umfasst und adressiert diejenigen als Zielgruppe, die üblicherweise nicht – oder bislang unter erschwerten Bedingungen – studiert haben. Im Folgenden soll auf verschiedene Ansätze und Perspektiven zur Beschreibung der Zielgruppe zurückgegriffen werden. Einmal soll erörtert werden wie sich Diversität im Hochschulkontext begreifen lässt und welche Merkmale einzubeziehen sind. Die Beschreibung der Zielgruppe als „nicht-traditionell Studierende“ soll noch ausführlicher erörtert werden, um auszuführen inwiefern bestimmte

⁷ Die momentanen Schulabsolvent(-innen) sind die Generation der so genannten „Babyboomer“, die zu einem demographisch begründeten Anstieg der Studierendenzahlen beitragen. Verschiedene Studien erwarten deshalb erst ca. 2025 stagnierende bis leicht sinkende Studierendenzahlen.

⁸ Die Bildungsbeteiligung trifft darüber eine Aussage welche Bevölkerungsgruppen zu welchen Anteilen an Bildungserwerb beteiligt sind. An Hochschulen ist seit den 1960ern eine zunehmende Beteiligung auch so genannter bildungsferner Schichten zu beobachten. Zugleich fällt die Bildungsbeteiligungsquote von bildungsfernen Schichten in Deutschland im internationalen Vergleich sehr niedrig aus. Das sozial selektive dreigliedrige deutsche Schulsystem ist einer der Hauptfaktoren für diese behindernden Umstände.

Eigenschaften und Merkmale Studierender innerhalb der Hochschule
 Studierbedingungen für Einzelne erleichtern bzw. erschweren.

1.1.1 Die Heterogenität der Studierenden

Um ein Abbild der Heterogenität der Studierenden an Hochschulen zu erhalten, ist es hilfreich sich bei kategorialen Unterscheidungen aus dem Diversity-Management zu inspirieren (vgl. Abbildung 1)⁹.

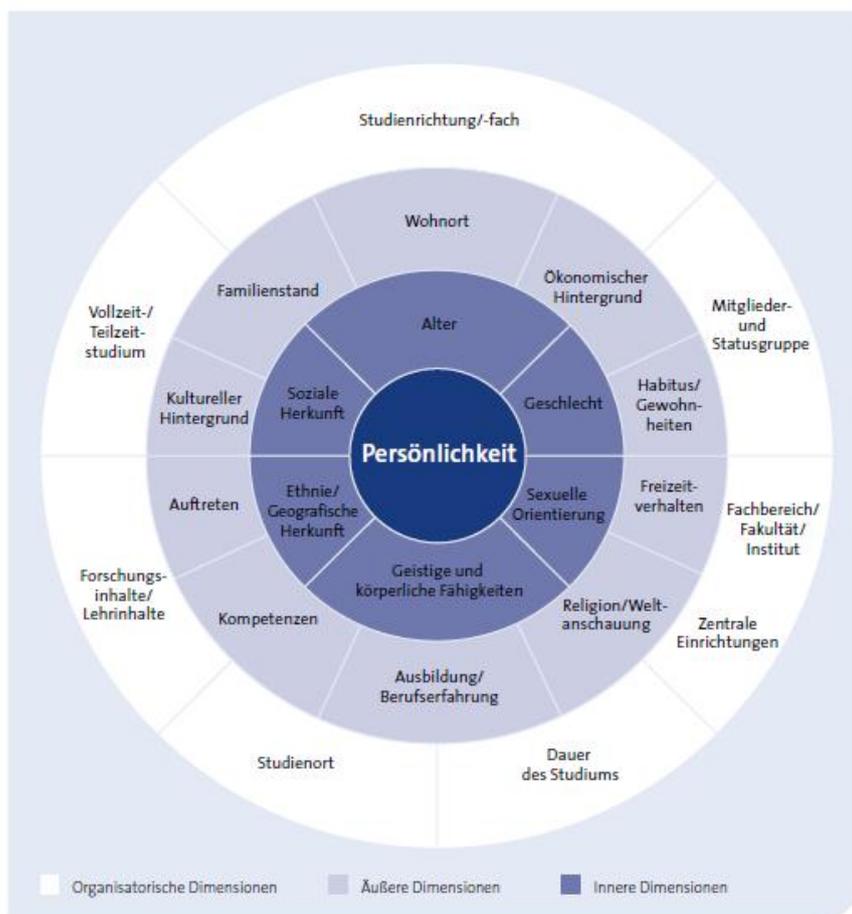


Abbildung 1: Diversitätsmerkmale im Kontext von Studium und Lehre (Darstellung nach Ridder 2012 #59, in Anlehnung an Marilyn Loden/Judy Rosener 1991)

Anhand dieser Betrachtung der verschiedenen Dimensionen von Merkmalen (die zum einen personal als auch organisatorisch sind), lässt sich zeigen wie verschieden, aber auch wie prozesshaft und wandelbar die Ausprägung von

⁹ Ridder und Jorzik 2012

Unterschieden im Hochschulkontext sein können. Auf die/den einzelnen Studierenden bezogen, handelt es sich stets um eine situative Beschreibung dieser Person. Die Liste möglicher Diversity-Merkmale wird auch nie den Anspruch von Vollständigkeit erheben können. Deshalb wird auch mithilfe dieser differenzierenden Betrachtung möglicher Merkmalsausprägungen keinesfalls die vollständige Darstellung einer/s Studierenden gelingen.

Viele der Merkmale sind damit nicht zwingend sichtbar - sie bleiben folglich meist unsichtbar. Eine Online-Befragung des Deutschen Studentenwerkes (2012) von 15.000 Studierenden mit Behinderung und chronischer Krankheit ergab bei 94% der Befragten, dass deren gesundheitliche Beeinträchtigungen nicht auf Anhieb sichtbar sind.¹⁰ Dieser Aspekt der Sichtbarkeit bzw. Nicht-Sichtbarkeit ist im Umgang mit Heterogenität von besonderer Relevanz: bei sichtbaren Merkmalen finden stereotype Zuschreibungen statt; Personen deren Merkmale zur Unsichtbarkeit tendieren, geraten dagegen aus dem Fokus der Aufmerksamkeit und damit auch außerhalb der Adressierung typischer Unterstützungsangebote.¹¹

1.1.2 Nicht-traditionell Studierende

Die bereits aufgeführten Zielgruppen des Projektes entsprechen einer bestimmten Studierendengruppe **nicht**: der bzw. dem traditionell Studierenden.¹² Nicht-traditionell Studierende, so die Charakteristika der

¹⁰Darüber hinaus nutzen Studierende mit nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen Beratungsangebote und Nachteilsausgleiche zu wenig. Viele wollen keine Sonderbehandlung und haben Furcht vor Stigmatisierung oder kennen ihre Rechte nicht. Der DSW-Präsident Dieter Timmermann schlussfolgert, dass Beeinträchtigungen von Studierenden „Ein Tabu an deutschen Hochschulen“ seien IHS 2012

¹¹ Oftmals ist die menschliche Neigung zur Komplexitätsreduktion dafür verantwortlich, dass Mechanismen zur Stereotypisierung als auch der Verdrängung in intersubjektiven Kontexten auftreten. Oft wird ein (sichtbares) Merkmal herausgegriffen und einer ganzen Gruppe eine Homogenität aufgrund dieses Merkmals attestiert („Die Studierenden mit ausländischer Hochschulzugangsberechtigung sind...“).

¹² „(...) Berufstätige, Personen mit Familienpflichten, Berufsrückkehrer/innen, Studienabbrecher/innen und arbeitslose Akademiker/innen, sowie beruflich Qualifizierte auch ohne formale Hochschulzugangsberechtigung. Eine weitere Zielgruppe sollen Bachelor-Absolventen/innen sein, die nach beruflicher Erfahrung berufsbegleitend studieren wollen.“
BMBF

Definition, zeichnen sich dadurch aus, dass sie von den traditionell Studierenden abweichen. Dies kann sich auf *die Wege zum Studium* beziehen (Bsp. die Art des Hochschulzugangs), als auch auf *Wege im Studium* (Bsp. Teilzeit- bzw. Fernstudium).¹³ In der Forschungsliteratur zu aktuellen Entwicklungen im Hochschulbereich ist es durchaus üblich ganz allgemein von den nicht-traditionell Studierenden zu sprechen. Mithilfe der Unterscheidung ist es möglich auf Hindernisse und Schwierigkeiten aufmerksam zu machen, die sich sowohl Studieninteressierten beim Übergang in die Hochschule, als auch Studierenden beim erfolgreichen Absolvieren ihres Studiums, stellen. Die Tatsache vom traditionell Studierenden (also von dem Studierenden, der innerhalb der Erwartungshaltung beteiligter Hochschulangehöriger zum „normalen“ Studierenden in einem Studiengang gerechnet wird) abzuweichen, beinhaltet spezifische Schwierigkeiten und Risiken in Bezug auf den erfolgreichen Abschluss des Studiums auf sich zu nehmen.

Die folgende Tabelle unterteilt anhand verschiedener Merkmale Studierende in traditionell und nicht-traditionell Studierende (vgl. Abbildung 2). Die Unterteilung ist in der Auflistung möglicher Merkmale nicht vollständig, auch müssen die Merkmale nicht zusammen bzw. gehäuft in einer Person auftreten, um als nicht-traditionell Studierende/r zu gelten. Gleichwohl ist die Vereinigung mehrfacher nicht-traditioneller Aspekte auch eine mehrfache Hürde im Studium.

¹³ Teichler und Wolter 2004, S. 72 Eine der gebräuchlichen Definitionen für nicht-traditionell Studierende liest sich wie folgt: „Studierende, die

- *nicht auf dem geraden Weg* bzw. in der vorherrschenden zeitlichen Sequenz und Dauer *zur Hochschule* gekommen sind;

- *nicht die regulären schulischen Voraussetzungen* für den Hochschulzugang erfüllen; und solche, die

- *nicht in der üblichen Form des Vollzeit- und Präsenzstudiums* studieren (sondern als Teilzeit-, Abend- und Fernstudierende)“. Teichler und Wolter 2004, S. 72

Traditionell-Studierende	Nicht-traditionell Studierende
Vollzeitstudent/in	Teilzeitstudent/in
HZB ist Abitur	HZB ohne Abitur
Mit Schulabschluss auf die Hochschule	Berufsausbildung
Kein Migrationshintergrund	Migrationshintergrund
Akademikerkind	Nicht-Akademikerkind
Körperlich, psychisch nicht beeinträchtigt	Körperlich und/oder psychisch beeinträchtigt
Ohne Kind	Mit Kind/ern

Abbildung 2: signifikante Merkmale zur Unterscheidung zwischen nicht-traditionell und traditionell Studierenden (eigene Darstellung)

Um die Heterogenität innerhalb der Studierenden hinreichend zu erfassen und zu beschreiben, eignet sich die Beschreibung als nicht-traditionell Studierende nur bedingt. Die Unterteilung in traditionelle und nicht-traditionelle Studierende hat, um deskriptiv Unterschiede innerhalb Studierender zu erfassen, sowohl Vor- als auch Nachteile. Die damit ermöglichten Unterscheidungen verbleiben zwangsläufig dichotom und verzerren in vereinfachter Weise die empirische Vielfalt innerhalb der Studierendenschaft und sind somit dieser gewählten Perspektive abträglich.¹⁴ In Ergänzung allerdings zu einer differenzierenden Betrachtung der Heterogenität, wie sie in Abbildung 1 vorgestellt wurde, leistet die Unterscheidung in nicht-traditionelle und traditionelle Studierende bzw. Merkmale einen wichtigen Beitrag, denn sie weist auf die in der Organisation und innerhalb der stattfindenden Prozesse verorteten spezifischen Hürden und Ausschlüsse für bestimmte Studierende(nmerkmale) hin. Dass Studierende unterschiedlich hohen Aufwand betreiben (müssen), um im Hochschulkontext agieren und erfolgreich studieren zu können, ist besonders zu berücksichtigen bei der Wahl geeigneter Maßnahmen in Bezug auf eine zielgruppengerechte Öffnung der Hochschule. Zu fragen ist in diesem Sinne: Welche Diversität bzw. Heterogenität im

¹⁴ Ein weiterer Nachteil ist die kontextuelle Abhängigkeit der Definition „nicht-traditionell“. So ist der geschichtlichen Entwicklung an Hochschulen durchaus zu attestieren in den letzten Jahrzehnten bestimmte traditionelle Aspekte überholt zu haben. So sind bspw. einige früher fast ausschließlich männliche Studiengänge mit einem signifikanten Frauenanteil versehen.

Hochschulkontext liegt vor? Welchen Einfluss hat diese auf die Prozesse an der Hochschule? Ich möchte für diese Form der Betrachtung im Folgenden den Begriff *differenzsensibel* verwenden.

2. Status quo der zielgruppenspezifischen Studierbedingungen

Die meisten Hochschulen in Deutschland stehen noch am Beginn einer Ausrichtung zu einer Institution lebenslangen Lernens. Die Alltagserfahrung der meisten Studierenden besteht deshalb aus der Begegnung mit der so genannten „Homogenitätserwartung“ der Hochschulen.¹⁵ Diese drücke sich, so formuliert Leichsenring aus dem Blickwinkel des Diversity Managements, vor allem implizit aus: bspw. in der Gestaltung der Studienstrukturen. Abweichungen von diesen Normalitätserwartungen führten deshalb an vielen Stellen zu Friktionen: „Bei den Lehrenden entsteht der Eindruck, die Studierenden würden ihr Studium nicht ernst genug nehmen, während sich die Studierenden alleingelassen und orientierungslos fühlen. So kommt es zu Unzufriedenheit und Frustrationen auf Seiten der Lehrenden – und zu langen Studienzeiten und Studienabbrüchen auf Seiten der Studierenden.“¹⁶

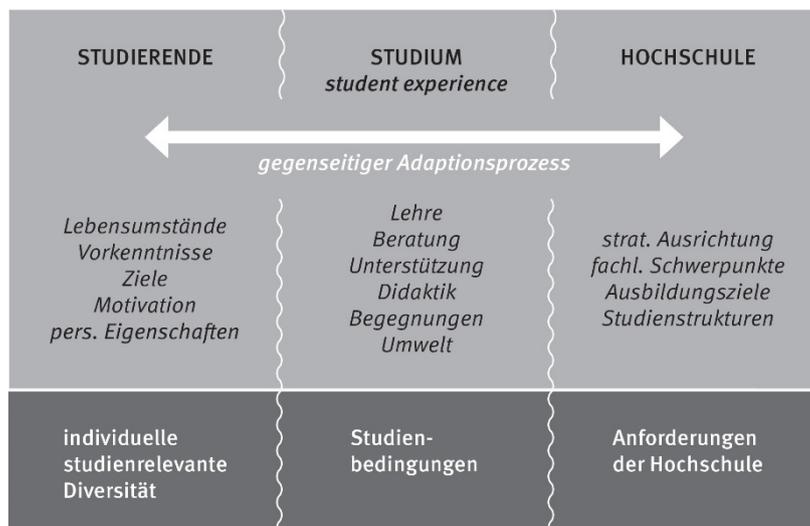
Mit dem Konzept der Adaption¹⁷ (vgl. Abbildung 3), das in der CHE-Quest-Studie Verwendung findet, wird aufgezeigt welchen Einfluss die Organisation der jeweiligen Hochschule, deren strategische Ausrichtung auf die Studienbedingungen und damit auch auf die Studienrealität ihrer Studierenden hat. Das Modell stellt die Adaption als einen wechselseitigen Prozess dar, idealtypisch unterliegen Hochschulen und Studierenden einem gegenseitigen

¹⁵ Leichsenring 2011

¹⁶ Leichsenring 2011, S. 38

¹⁷ Das Konzept basiert auf dem "Model of Institutional Departure" von Vincent Tinto aus "Leaving College" (1993). Der Verbleib von Studierenden an der Hochschule bis zum erfolgreichen Abschluss wird nach diesem Modell als zentrales und strategisches Ziel von Hochschulprozessen angesehen. Studierende und Hochschule befänden sich demzufolge in einer wechselseitigen Beziehung: Die Studierenden müssten demnach eine erfolgreiche Adaption an die Bedingungen und Anforderungen leisten, die ein Studium an sie stellt. Während die Hochschulen den Studierenden geeignete Strukturen und Angebote zur Verfügung stellten, damit Ihnen die Adaption bestmöglich gelingen kann. Vgl. Berthold und Leichsenring, S. 3.

Prozess der Adaption. Um die Realität der deutschen Hochschulen innerhalb dieses Modells zu beschreiben, muss eher unterstellt werden, dass Hochschulen in der Regel ihren Studierenden den allergrößten Teil der Adaptionen aufbürden, während die Institution Hochschule in Ihrer Organisationsform am traditionell Studierenden ausgerichtet bleibt. Denn wie bereits in Bezug auf nicht-traditionelle Studierende an Hochschulen erläutert, sind von heutigen Studierenden unterschiedlich hohe Leistungen zu erbringen um erfolgreich zu studieren. Je mehr nicht-traditionelle Merkmale Studierende auf sich vereinen, desto mehr „Risikofaktoren“ liegen vor, die die Wahrscheinlichkeit des Studienabbruchs und der schlechteren Studierleistungen erhöhen. In der Regel begründen sich diese Risiken nicht aufgrund eines geringeren „akademischen Leistungsvermögens“, sondern es sind gerade die nicht-akademischen Leistungen, die zu Überforderung führen. So richtet sich z.B. innerhalb der an Hochschulen üblichen Studienorganisation das Lehrangebot in der Regel an Vollzeitstudierende. Studieren mit Kind und/oder mit beruflicher Verpflichtung geraten dabei schnell in Konflikt.¹⁸ Auch die angebotenen Sprechzeiten von Lehrenden und Serviceeinrichtungen an Hochschulen richten sich an den Gewohnheiten und Bedürfnissen der traditionellen Studierenden aus.



¹⁸ In diesen beiden Fällen ist zudem von einer tendenziellen Unsichtbarkeit der nicht-traditionellen Merkmale auszugehen. D.h. die erbrachten „Adaptionen“ dieser Studierenden bleiben in der Regel unbemerkt und damit auch ohne Anerkennung.

Abbildung 3: Wechselseitige Adaption an Hochschulen (Darstellung nach Berthold #1: 9; in Anlehnung an Tinto 1993)

Im Folgenden sollen bei der Beschreibung von Prozessen und Organisationseinheiten für Studierende bzw. Studieninteressierte, die an Hochschulen im Kontext lebenslangen Lernens auftreten, die impliziten Anforderungen an die Beteiligten im Bereich der Beratung und Unterstützung mitgedacht und aufgedeckt werden.

3. Beratung und Unterstützung

Für Beratung und Unterstützung sind viele Organisationseinheiten im Hochschulkontext zuständig. Gesetzliche Aufträge für Beratung haben zum einen die Fachbereiche bzw. Studiengänge, indem diese für die Studienfachberatung zuständig sind, zum anderen sind es die Zentralen Studienberatungen, die als zentrale Organisationseinheit für Studieninteressierte und Studierende zuständig sind. In der empirischen Wirklichkeit heutiger Hochschulen sind es eine Vielzahl von Einrichtungen, die für Studierende Beratung anbieten. Im Folgenden werden diese hochschulischen Charakteristika ausführlicher beschrieben, kritisch geprüft und gegebenenfalls Handlungsempfehlungen formuliert.

3.1 Zielgruppenspezifische Herausforderungen

Im Hinblick auf die unterschiedlich zu erbringenden Adaptionsleistungen, lassen sich Entwicklungsbedarfe in vielen hochschulischen Prozessen ableiten. Ziel dieses Positionspapiers ist, im Hinblick auf die Bereiche der Beratung und Unterstützung von Studierenden bzw. Studieninteressierten Bedarfe und Handlungsempfehlungen zu formulieren.¹⁹ Beratung und Unterstützung zu erhalten, fordert auf Seiten von Studieninteressierten und Studierenden eine spezifische adaptive Leistung ein, die von verschiedenen Studierendengruppen unterschiedlich gut bewerkstelligt werden kann. Ergänzend dazu seien die

¹⁹ Es sei darauf hingewiesen, dass der Kernbereich notwendiger Veränderungen in der Lehre und Didaktik (neben dem der Studienorganisation) angesiedelt ist. Gerade in diesen Bereichen werden die oben aufgeführten Adaptionsleistungen eingefordert.

Erkenntnisse im Hinblick auf die besonders intensiven Bedarfe der Zielgruppen im Kontext lebenslangen Lernens angeführt. Hanft et al. (2013) weisen darauf hin, dass vor dem Hintergrund der Mehrfachbelastung, die Entscheidung für ein Studium von diesen Zielgruppen genau abwägt sein will: Das begrenzte Zeitbudget wolle möglichst ausschließlich in das Studium investiert werden. Diese Studieninteressierten erwarteten deshalb eine umfassende studienvorbereitende Beratung und darüber hinaus eine effiziente Studienorganisation mit umfassenden Unterstützungsangeboten.²⁰ Die besondere Herausforderung für die Hochschulen ist, gerade im Hinblick des Status quo, fast schon als Quadratur des Kreises zu beschreiben. Die Öffnung zu einer Institution lebenslangen Lernens, beschert den Hochschulen nicht nur neue Zielgruppen und eine weitere Zunahme der Heterogenität, sondern mit diesen Zielgruppen steigt der Bedarf nach Beratung quantitativ - sowohl in der Zahl der zu beratenden Fälle als auch in der zeitlichen Dauer - als auch qualitativ - die zu erbringende Beratungsleistung wird höher und komplexer. So unterteilt Christiane Schiersmann die Aufgabenbereiche der Beratung im Kontext lebenslangen Lernens (in Bezug auf die zu beratene Person) in drei verschiedene Felder: Orientierungsberatung, Kompetenzentwicklungsberatung und Lernberatung.²¹ In einer Hochschule in der bspw. die Anrechnung außerhochschulischer Kompetenzen Alltag ist und berufsbegleitendes Studieren Normalität, sind diese Felder im Bereich zentraler Organisationseinheiten zu entwickeln. In Zentralen Studienberatungen ist die Orientierungsberatung meist Kernaufgabe, während die beiden anderen Aufgabenbereiche weniger präsent an Hochschulen betreut werden. Im Folgenden sollen die Entwicklungsbedarfe im Bereich der Beratung ausgeführt. Wie bereits angedeutet ist eine zielgruppengerechte Adressierung der Studierenden einer Hochschule nur im Zusammendenken mit den hochschulischen Prozessen und Organisationseinheiten möglich. Unter dem Strich und im Zuge der beschriebenen Entwicklungen ist es deshalb

²⁰ Hanft et al. 2013

²¹Vgl. Schiersmann 2009, S. 750

zielführend sich mit Maßnahmen zu befassen, die die geplante Öffnung der Hochschule qualitätsgesichert fördern und begleiten.

3.2 Ebenen der Prozessoptimierung und -entwicklung

Eine ganze Reihe von Maßnahmen, die als Anstrengung im Sinne der Zielgruppen lebenslangen Lernens unternommen werden, bewegen sich auf einer Makro- bzw. Mesoebene innerhalb der Organisation Hochschule (bspw. Hochschulgesetze, Hochschulrahmengesetze, Entwicklungspläne, Studienprogramme etc.). Auf diesen Ebenen ist es von besonderer Wichtigkeit sowohl praktikable Regelungen (Bsp. zu Anrechnungen außerhochschulischer Kompetenzen) als auch wertebasierte Leitgedanken (Bsp. zu Diversity) im Hinblick der heterogenen Studierenden aufzunehmen bzw. umzusetzen. Ziel dieses Positionspapiers ist es Empfehlungen in Bezug beraterisches Handeln (Mikroebene) zu formulieren, und darüber hinaus in Bezug auf organisationales Handeln, welches sich innerhalb bzw. zwischen den für studentischen Beratungs- und Unterstützungsangeboten ansiedelt und damit auch eher der Mikro- bis Mesoebene zuzuordnen sind.

3.3 Organisationales Handeln

Die Beratung und Unterstützung für Studierende und Studieninteressierte weist an deutschen Hochschulen eigene Charakteristika auf. Meist sei die Studienberatung, so folgerten etwa kürzlich Bischof und Neuß (2013), innerhalb der entstandenen Strukturen weniger stark und vor allem wenig „systematisch-strategisch“ in die Struktur der Hochschule integriert. So resultiere daraus u.a. eine fehlende Transparenz der Beratungsangebote für Studierende (die Autoren sprechen in diesem Zusammenhang von 'Holschuld' auf Seiten der Studierenden). Außerdem sei die Beratung an deutschen Hochschulen meistens themenbezogen organisiert.²² Aus Sicht der Ratsuchenden betrachtet, kostet die Orientierung über und das in Anspruch

²² Hochschulrektorenkonferenz 1994

nehmen von Beratung an Hochschulen mit dieser Organisationsstruktur schlicht Zeit und Mühe. Grund dafür ist ein gegenwärtig (thematisch) ausdifferenziertes Beratungsangeboten an Hochschulen (siehe Abbildung 4). Die unterschiedlichen Angebote werden wiederum von vielen verschiedenen Organisationseinheiten betreut. Was Unübersichtlichkeit und Hochschwelligkeit zur Folge hat.

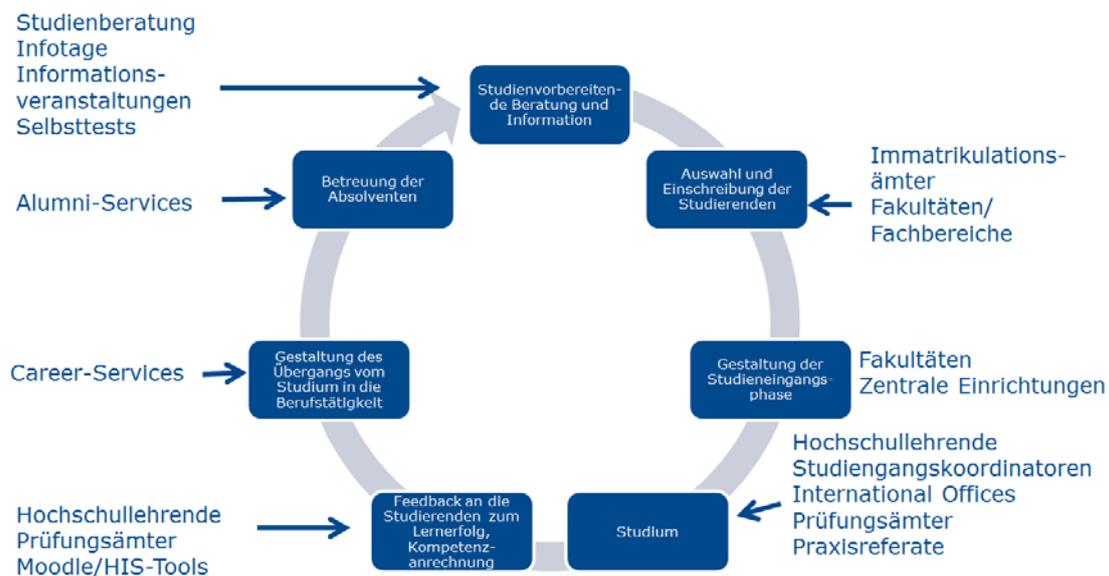


Abbildung 4: Funktionen und Aufgaben der Studierendenbetreuung entlang des student life cycle (eigene Darstellung; in Anlehnung an Hanft 2012)

3.3.1 Handlungsempfehlungen

Das vorliegende Positionspapier möchte Handlungsempfehlungen auf Grundlage der vorgestellten Bedarfe der Zielgruppen lebenslangen Lernens und der vorgefundenen Strukturen an Hochschulen formulieren. Als erste Konsequenz folgt deshalb: „Beratung und Unterstützung für Studierende im Kontext lebenslangen Lernens“ nicht als ein weiteres Beratungsangebot neben vielen anderen zu etablieren. Vielmehr sollten mittels der Darstellung der Herausforderung durch die heterogenen, teilweise (zeit-)intensiven und spezifischen Bedarfe der Zielgruppe der Offenen Hochschule ganzheitliche qualitätsverbessernde Impulse Hochschule gesetzt werden. Ein daraus folgender Schritt kann die Entwicklung einer so genannten „Beratung aus einer

Hand“ sein. Dafür müssen Schnittstellenabsprachen an Hochschulen mit allen im Bereich der Beratung und Unterstützung tätigen Organisationseinheiten getroffen werden. Ein daraus erwachsendes Monitoring der identifizierten Prozesse und Organisationseinheiten ermöglicht für die Zukunft eine qualitätsgesicherte Entwicklung derselben. Um mithilfe der Monitoring-Ergebnisse Maßnahmen zum Nutzen der Studierenden umzusetzen, gibt es eine Reihe von Praxisbeispielen: die gesammelten Informationen über Beratungs- und Unterstützungsangebote können an der Hochschule oder im Internet publiziert werden.²³ Manche Hochschulen entwickeln auch ein „digitales Campus-Management“ was allen Statusgruppen einer Hochschule einen zielgruppenspezifischen Zugriff auf relevante Informationen ermöglicht und eine Einarbeitung der Monitoring-Ergebnisse ermöglicht. Andere Hochschulen bauen im Service-Bereich so genannte „one-stop-solutions“ auf. Ratsuchende Studierende erhalten dort Unterstützung bei ihrer Orientierung und werden von dort an die betreffenden Angebote weitervermittelt. Dies ist beispielweise in zentralen Empfangsbereichen der Hochschulen auch architektonisch umsetzbar. Mithilfe eines Service-Desks kann im „first-level-support“ gearbeitet werden. Eher dezentrale Lösungen finden sich häufiger in Form von „Studiengangskoordinator(-innen)“, die meist für einzelne (meist berufsbegleitende Studiengänge) als Ansprechperson für Beratung und Unterstützung der Zielgruppen lebenslangen Lernens dienen. Auch Mentoring-Programme kommen hierbei zum Einsatz. Speziell Peer-Mentoring-Programme greifen bereits vorhandene (informelle) Beratungsstrukturen unter Studierenden auf und fördern diese Prozesse. Hier bietet es sich an für studentische Mentor(-innen) Qualifizierungsangebote zu etablieren, um zusätzliche Anreize für diese Tätigkeit zu bieten.²⁴ Außerdem sind regelmäßige Trainings für Studierende, wie auch begleitendes Coaching für Mentor(-innen) und Mentees empfehlenswert.

²³ Gerade im Bereich des Diversity-Managements sind an zahlreichen Hochschulen die Maßnahmen im Hochschulbereich erfolgreich umgesetzt worden. Beispiele dafür sind etwa die Universität Frankfurt. Siehe hierzu: <http://www2.uni-frankfurt.de/40789571/leitfaden> [letzter Zugriff am 30.03.14]

²⁴ Vgl. Maier

3.4 Beraterisches Handeln

Neben dem organisationalen Handeln sind im Hinblick auf die Beratungsqualität auch die Kompetenzen der im Bereich Beratung an der Hochschule tätigen Personen in den Blick zu nehmen. Diese sind allerdings nie isoliert von der Institution zu betrachten, in der die Beratung angeboten werden wird (organisationale Aspekte; siehe auch vorheriges Kapitel) und zudem auch der gesellschaftliche Kontext. Ein Überblick der „Qualitätsmerkmale guter Beratung“ (2011) der Bildungsberatung in Deutschland ist vom Nationalen Forum Beratung, Bildung, Beruf als Broschüre erarbeitet und veröffentlicht worden.²⁵ In ihr enthalten sind, in Kooperation mit vielen verschiedenen Beratungseinrichtungen, ausgearbeitete Standards für die beraterische Tätigkeit.

Auch aus der Beschreibung der Herausforderungen für die Lehre im Kontext lebenslangen Lernens, lassen sich Impulse zur Entwicklung der Beratung ableiten. Der Umgang mit heterogenen Gruppen in der Lehre erfordert zum einen neue an diese Situation angepasste didaktische Konzepte. Zum anderen macht es aber auch die Entwicklung personaler Kompetenzen notwendig. Im Umgang mit Vielfalt brauchen Menschen interkulturelle Kompetenzen oder auch so genannte Diversity-Kompetenzen. Dies beinhaltet unter anderem das Ausbilden einer „Ambiguitätstoleranz.“²⁶

3.4.1 Handlungsempfehlungen

An Hochschulen sind sämtliche Mitarbeiter(-innen) in Beratungstätigkeit hinsichtlich ihrer Beratungskompetenzen zu schulen. Die Ausarbeitung von Qualitätsstandards (siehe nfb oben) in den letzten Jahren macht es einfacher die beraterischen Kompetenzen zu erfassen und entsprechende Schulungen zu konzipieren. Neben einer grundlegenden Beratungskompetenz lassen sich auch gezielt Schulungen im Umgang mit Heterogenität entwickeln.

²⁵ Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) 2011

²⁶ Vgl. hierzu auch: Weißbach

Beispielhaft dafür stehen Workshops für „Diversity-Kompetenz in der Beratung. Die Homogenitätserwartung ist auch in den Beratungsstellen und den dort tätigen Menschen verbreitet, weshalb Workshops zielführend sind, um einen Perspektivwechsel der beratenden Person zu ermöglichen. Folgende Darstellung (Abbildung 5) zeigt auf, inwiefern ein Vorliegen an Diversity-Kompetenz den gesamten Beratungsprozess verändert und qualitativ optimiert:

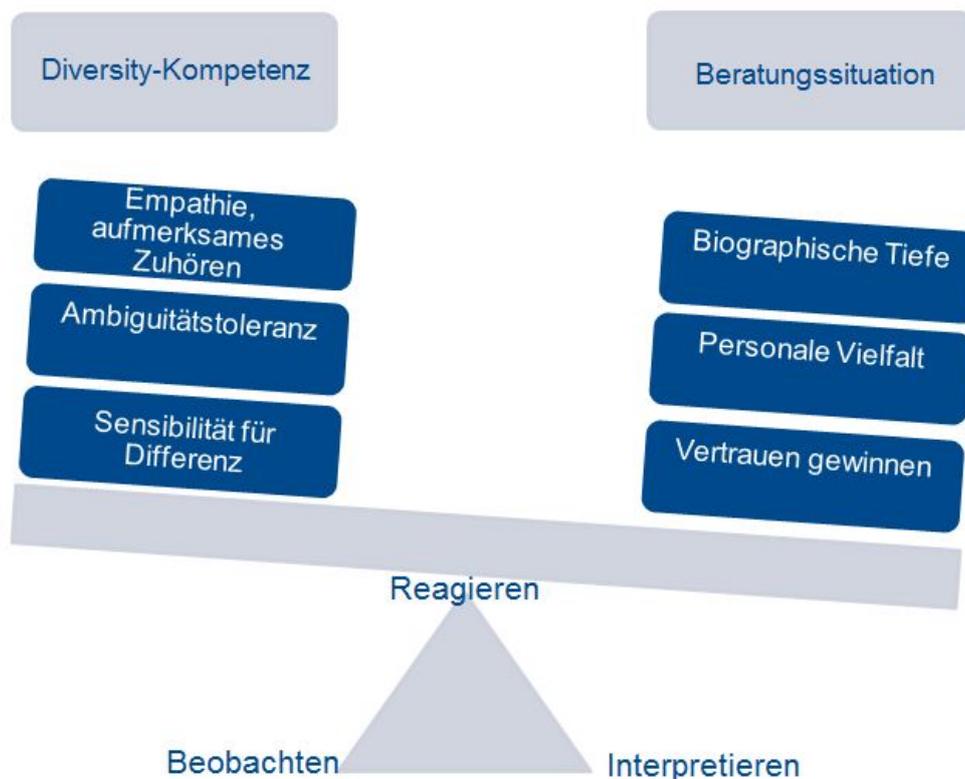


Abbildung 5: Diversity-Kompetenz im Beratungsprozess (eigene Darstellung)

Literaturverzeichnis

Berthold, Christian; Leichsenring, Hannah (Hg.): Diversity Report. Vergleich zwischen Studierenden an Fachhochschulen und an Universitäten. CHE Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH, zuletzt geprüft am 20.03.2014.

BMBF: Richtlinien zum Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Online verfügbar unter <http://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/wettbewerb/runde-1-2011-2017/richtlinie>, zuletzt geprüft am 17.03.2014.

Fachhochschule Frankfurt am Main (2011): Förmlicher Förderantrag. MainCareer: Kontinuierliche Akademisierung in Frankfurt und Region – Flexibel – Lebensbegleitend – Praxisnah. Hg. v. Fachhochschule Frankfurt am Main, zuletzt geprüft am 17.03.2014.

Fachhochschule Frankfurt am Main (2014): Offene Hochschule. Bekenntnis zur Offenen Hochschule.

Hanft, Anke (2013a): Lebenslanges Lernen an Hochschulen. In: Anke Hanft und Katrin Brinkmann (Hg.): Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf lebenslanges Lernen. Münster u.a: Waxmann, S. 13–29.

Hanft, Anke (2013b): Vorwort. In: Anke Hanft und Katrin Brinkmann (Hg.): Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf lebenslanges Lernen. Münster u.a: Waxmann, S. 9–12.

Hanft, Anke; Maschwitz, Annika; Hartmann-Bischoff, Monika (2013): Beratung und Betreuung von berufstätigen Studieninteressierten und Studierenden. In: Anke Hanft und Katrin Brinkmann (Hg.): Offene Hochschulen. Die Neuausrichtung der Hochschulen auf lebenslanges Lernen. Münster u.a: Waxmann, S. 110–119.

Hochschulrektorenkonferenz (1994): Die Studienberatung in den Hochschulen der Bundesrepublik Deutschland. Online verfügbar unter [http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/?tx_szconvention_pi1\[decision\]=243&cHash=6424947019424e8eef64d2bad2c1a8a1](http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/?tx_szconvention_pi1[decision]=243&cHash=6424947019424e8eef64d2bad2c1a8a1).

IHS (2012): beeinträchtigt studieren. Unter Mitarbeit von Martin Unger, Petra Wejwar, Sarah Zaussinger und Andrea Laimer. Hg. v. Studieren mit nicht-sichtbarer Beeinträchtigung: Tabu-Thema an deutschen Hochschulen, zuletzt geprüft am 20.03.2014.

Leichsenring, Hannah (2011): Was heißt Diversität in Lehre und Studium? In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Öffnung der Hochschule. Chancengerechtigkeit, Diversität, Integration. DOSSIER, S. 38–43. Online verfügbar unter http://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/pics/Dossier_Oeffnung_der_Hochschule.pdf.

Maier, Marc-Oliver: Mentoring. Ein Leitfaden für das Peer-Mentoring der Fachhochschule Frankfurt.

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) (2011): Qualitätsmerkmale guter Beratung. Erste Ergebnisse aus dem Verbundprojekt: Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung. Online verfügbar unter http://www.beratungsqualitaet.net/upload/Menu_Inhaltlich/Qualitätsstandards/broschure_qmm.pdf.

Ridder, Daniela de; Jorzik, Bettina (Hg.) (2012): Vielfalt gestalten - Kernelemente eines Diversity-Audits für Hochschulen. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft. Online verfügbar unter http://www.stifterverband.info/publikationen_und_podcasts/positionen_dokumentationen/vielfalt_gestalten/vielfalt_gestalten.pdf, zuletzt geprüft am 20.03.2014.

Schiersmann, Christiane (2009): Beratung im Kontext lebenslangen Lernens.
In: Rudolf Tippelt und Aiga Hippel (Hg.): Handbuch
Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 3., überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: VS
Verlag für Sozialwissenschaften, S. 747–771.

Teichler, Ulrich; Wolter, Andrä (2004): Zugangswege und Studienangebote für
nicht-traditionelle Studierende. In: Peer Pasternack: Konditionen des
Studierens. Hg. v. Institut für Hochschulforschung. Wittenberg: HoF.

Weißbach, Barbara: Diversity-Kompetenz in der Beratungsarbeit. Hg. v. idm -
internationale Gesellschaft für Diversity-Management. Online verfügbar unter
http://www.idm-diversity.org/deu/infothek_weissbach_beratung.html.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Diversitätsmerkmale im Kontext von Studium und Lehre
(Darstellung nach Ridder 2012 #59, in Anlehnung an Marilyn Loden/Judy
Rosener 1991)

Abbildung 2: signifikante Merkmale zur Unterscheidung zwischen nicht-
traditionell und traditionell Studierenden (eigene Darstellung)

Abbildung 3: Wechselseitige Adaption an Hochschulen (Darstellung nach
Berthold #1: 9; in Anlehnung an Tinto 1993)

Abbildung 4: Funktionen und Aufgaben der Studierendenbetreuung entlang
des student life cycle (eigene Darstellung; in Anlehnung an Hanft 2012)

Abbildung 5: Diversity-Kompetenz im Beratungsprozess (eigene Darstellung)

MainCareer – Offene Hochschule wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Im Fokus des Projekts stehen die Entwicklung, Erprobung und Evaluation von Konzepten zur Gestaltung von Bildungsbrücken in das Hochschulsystem. Zielgruppen sind berufserfahrene studieninteressierte der Berufsfelder Informatik, Soziale Arbeit und Pflege.

Kontaktinformationen

Gesamtprojektleitung

Prof. Dr. Michaela Röber
☎ 069 1533-2620
✉ roeberm@maincareer.de

Gesamtprojektkoordination

Dipl.-Päd. Dipl. Soz. Arb. Thorsten Feigl
☎ 069 1533-3967
✉ th.feigl@maincareer.de

Querschnittsaufgabe Beratung

Fachhochschule Frankfurt am Main
Marc-Oliver Maier
Nibelungenplatz 1
60318 Frankfurt am Main

☎ 069 1533-3172
✉ maiermo@mc.fh-frankfurt.de

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

Link zu weiteren Publikationen des Wettbewerbs Offene Hochschule:

<http://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/publikationen%20und%20dokumente>