

•
•
info

**Studenten
beratung**

Sondernummer 2 / 1980

Bremen, im Juli 1980

SONDERHEFT

mit den Ergebnissen und Protokollen der

FACHTAGUNG der ARBEITSGEMEINSCHAFT DER STUDENTENBERATER
IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND UND BERLIN/WEST

vom 6.-8.3.1980 in Münster

ZU DIESEM HEFT:

Die ArGe-Tagung in Münster hatte mit wieder ca. 70 Teilnehmern eine ähnlich hohe Beteiligung aufzuweisen wie die Vorgängertagung in Freiburg. Diese Zahlen, die in früheren Jahren nicht annähernd erreicht wurden, sind deutlicher Beleg dafür, daß das Bedürfnis nach selbstorganisierter Fortbildung unter den Studentenberatern kontinuierlich gewachsen ist, aber auch dafür, daß die ArGe in den "eigenen Reihen" nunmehr voll akzeptiert ist. Ihre Tagungen werden von den Kollegen unterschiedlichster Schwerpunkte als Forum des Austausches und des Von-und-Miteinander-Lernens genutzt.

Wir Ausrichter in Münster freuen uns, daß diese Tagung ein Erfolg war. Wir sind auch froh, daß sie auch vom organisatorischen Rahmen her gelang und sind auch ein bißchen stolz wegen der positiven Rückmeldung beim Abschlußplenum.

Auf-Wiedersehen in Darmstadt!

Für die Münsteraner Kollegen

Peter Schott-Milde

Herausgegeben vom Zentralen Büro für Studienberatung (ZBS) der Hochschulen der Freien Hansestadt Bremen und der Psychologisch-therapeutischen Beratungsstelle (PTB) des Sozialwerks für die Mitglieder der Hochschulen der Freien Hansestadt Bremen in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft der Studentenberater in der Bundesrepublik und Berlin (West).

Redaktionsanschrift: Universität Bremen - Zentrales Büro für Studienberatung - Postfach 330 440, 2800 Bremen 33.

Redaktion: Christiane Palm, Gerhard Zacharias.

Redaktion dieser Ausgabe: Peter Schott-Milde, Zentrale Studienberatung Münster.

Folgende Arbeitsgruppen wurden, zum Teil abweichend vom ursprünglichen Programm, durchgeführt:

- AG 1: STUDIENBERATUNG AN FACHHOCHSCHULEN
Moderation: Timm Kunstreich, Hamburg
Hans-Jürgen Schmitt, Darmstadt
- AG 2: MEDIENEINSATZ IN DER STUDIENBERATUNG
Moderation: Gerhard Lotze, Oldenburg
Bruno Zimmermann, Freiburg
- AG 3: ZUSAMMENARBEIT VON STUDIENBERATUNG UND BERUFSBERATUNG
Moderation: Claudia Scheuvs, Heidelberg
Dieter Styra, Frankfurt
- AG 4: KONZEPTE DER INSTITUTIONENBERATUNG
Moderation: Ruth Großmaß, Bielefeld
Hans Waldemar Schuch, Dortmund
- AG 5a: BESONDERHEITEN DER PSYCHOTHERAPEUTISCHEN ARBEIT MIT STUDENTEN
Moderation: Peter von Lieven, Berlin (West)
- AG 5b: SCHWIERIGE FÄLLE ZWISCHEN BERATUNG UND THERAPIE
Moderation: -

ZU DEN PROTOKOLLEN:

Die Protokolle sind in der Reihenfolge der Numerierung der AGn abgedruckt, ihnen vorgeschaltet ist die Protokollierung der Plenumsitzungen. Die Protokolle sind höchst unterschiedlich, was Umfang und Inhalt angeht. Das hat nicht zuletzt damit zu tun, daß manche unserer Arbeitsgruppen nur sehr unvollkommen protokollmäßig erfaßbar sind, da in ihnen nicht ergebniszentriert gearbeitet wird, sondern eher in Form von Erfahrungs-/Gedankenaustausch.

Folgende Besonderheiten der Protokolle seien vorab erwähnt:

- * die AG 1 hat statt eines Protokolls eine Beschreibung; ihrer Teilnehmer geliefert
- * in der AG 4 gab's Konflikte zwischen den Moderatoren und einem Großteil der Teilnehmer. Dies wurde tagungsöffentlich durch die Verlesung einer Resolution dieser Teilnehmer im Abschlußplenum, welche aber nicht hier abgedruckt werden sollte (unter anderem auch deshalb, weil längst nicht alle AG-Teilnehmer den Konflikt so hatten). Es gibt jetzt ein Protokoll der AG 4 und einen Aufsatz, den die Moderatoren anlässlich ihrer Erfahrungen in dieser AG verfaßt haben (beide abgedruckt)
- * in einer Untergruppe der AG 5a gab es eine "stille Dreiviertelstunde", in der die Teilnehmer ihre individuellen Erfahrungen mit/Ansichten von den Erwartungen, Konflikten, ihren Kompetenzen und Handlungsmöglichkeiten auf verschiedenen Legitimationsebenen in Form einer Tabelle darstellen. Es wurden alle (überarbeiteten) Tabellen abgedruckt, die beim Moderator eingingen (6 von 11); sie sind anonym, vermerkt sind aber Ausbildung/Stellung des Beraters und die Art der Einrichtung, wo er/sie arbeitet
- * die Protokolle wurden nicht redaktionell überarbeitet (mit Ausnahme der Plenumsprotokolle)

Viel Spaß beim Lesen!

PLENUMSSITZUNGEN

Eine Anregung der vorhergehenden Freiburger Tagung aufnehmend, war bereits am Vorabend des Sitzungsbeginns Gelegenheit zu informeller Kontaktaufnahme in einer zentralen Münsteraner Gaststätte gegeben. So spielte sich für viele Kollegen bereits am 5.3.80 das ab, was in offiziellen Tagungsprogrammen unter dem TOP "Anreise" gefaßt ist.

Eröffnungsplenum

Neben der Eröffnung und Begrüßung durch die ausrichtende ZSB Münster und den üblichen organisatorischen Regelungen beschäftigte sich das Eröffnungsplenum mit dem endgültigen Tagungsprogramm und der Vorstellung der Arbeitsgruppen.

Tagungsprogramm:

wurde wie vorgesehen angenommen: kein Zwischenplenum, d.h. am 6. (außer dem Eröffnungsplenum) und 7.3. Arbeit in Kleingruppen, am 8.3. vormittags Abschlußplenum, mittags Ende der Tagung. Am Abend des 6.3. war ein Empfang durch das Rektorat der Westfälischen Wilhelms-Universität vorgesehen, am 7.3. eine Fête mit Kulturprogramm.

Auf Vorschlag des Kollegen Zacharias (Bremen) wurde eine außerordentliche AG gebildet, die sich als Vorbereitung des Abschlußplenums mit folgenden Themen beschäftigen sollte:

- * Inhalte und Organisationsformen der Fortbildung von Studentenberatern (Auswertung der WRK-Fortbildungsveranstaltung für Studienberater in Hamburg vom Januar)
- * Weiterführung des "Info" der ArGe Studentenberater
- * Institutionalisierung der ArGe Studentenberater

Arbeitsgruppen:

Die Moderatoren stellten ihre Konzepte vor, wobei es für die AGn 5a und 5b zu Veränderungen im Vergleich mit dem ursprünglichen Programm kam: Für die AG 3 entfiel der vorgesehene Moderator Jochen Klaus (Karlsruhe), da er nicht an der Tagung teilnahm.

Die endgültige AG-Struktur siehe Vorseiten.

Abschlußplenum

TOPs: 1. Tagungskritik

2. Stand der ArGe-Diskussion zur WRK-Fortbildung
3. Institutionalisierung/Weiterentwicklung der ArGe
4. Info der ArGe
5. Kündigung in der PSB Heidelberg
6. nächste Fachtagung der ArGe
7. Verschiedenes



TOP 1: Tagungskritik

Die in der AG 4 geführten Auseinandersetzungen führten zur Spaltung dieser AG. Ein Teil der Teilnehmer hatte eine Resolution verfaßt, in der sie ihre Sicht der Konflikte in dieser AG dem Plenum vermittelten.

Inhalte und Organisation der Fachtagung wurde nicht kritisiert. Positiv wurde vermerkt, daß fast zwei volle Tage für die Arbeit in Arbeitsgruppen zur Verfügung standen.

Die gemeinsame Fête mit Kulturprogramm (das "Erste Schattentheater Münster" hatte längere Auszüge aus seinem Programm vorgestellt) hätten manche Kollegen lieber zu Beginn der Tagung gesehen.



TOP 2: Stand der ArGe-Diskussion zur WRK-Fortbildung

Es gibt Anzeichen dafür, daß die WRK-Fortbildung nicht nur als einmaliges Experiment durchgeführt wurde, sondern fortgesetzt werden soll. Deshalb erachteten es die Kollegen als sehr wichtig, auf der in Kürze geplanten Auswertungssitzung der ersten Tagung die Positionen der ArGe zur Fortbildung von Studien- und Studentenberatern zu vertreten. Kritisch angemerkt wurde hierzu, daß die an der Vorbereitung der Hamburger Tagung beteiligten Kollegen der Unterarbeitsgruppen nicht zur Auswertungssitzung miteingeladen worden waren.

Die Institutionalisierung von Fortbildung durch die Arbeitgeber (für uns ist ja die WRK ein Arbeitgeberverband) wird von uns nicht ohne Skepsis gesehen, da hierin eine Reihe von

möglichen Konflikten impliziert ist. Insbesondere wurde verwiesen auf die Gefahr, daß es einmal unter Hinweis auf das Bestehen einer WRK-Fortbildung zur Nicht-Genehmigung anderer Fortbildungsmaßnahmen kommen könnte, was auch die selbstorganisierte ArGe-Fortbildung betreffen könnte.

Kollege Kunstreich wurde gebeten, auf der WRK-Auswertungssitzung zu fordern, daß auf WRK-Ebene die Möglichkeit geschaffen wird, Mitarbeiter aus Studien- und Studentenberatungsstellen aus allen Bundesländern an der Vorbereitung und Durchführung von WRK-Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen zu lassen. Darunter sollten sich auch drei bis vier Kollegen aus psychotherapeutischen Beratungsstellen befinden, wie überhaupt sichergestellt sein sollte, daß nicht über die WRK wieder die Spaltung in therapeutische und nicht-therapeutische Arbeit/Kollegen durchgesetzt wird, die wir in der ArGe seit einiger Zeit dabei sind, mehr oder minder mühevoll zu überwinden.

Da die Zeit drängte, wurde die genauere Bestimmung der Positionen, die Kollege Kunstreich vertreten möge, einer Kommission übertragen, die folgende Kolleginnen und Kollegen umfaßt:

* Palm (Bremen); Zacharias (Bremen); Leszczynski (Oldenburg); Schweizer (Tübingen); Rompeltien (Essen); Zimmermann (Freiburg).



TOP 3: Institutionalisierung/Weiterentwicklung der ArGe

Aus Zeitmangel, und weil dieser Punkt inhaltlich sehr nah mit den Fortbildungspositionen zusammenhängt, wurde die oben aufgeführte (TOP 2) Kommission gebeten/beauftragt, zur nächsten Fachtagung die Grundprinzipien der Arbeit der ArGe, ihre Position zur selbstorganisierten Fortbildung sowie zur Organisation der Weiterarbeit in schriftlicher Form vorzulegen. Auf der nächsten Tagung darf dieser TOP dann allerdings nicht mehr verschoben werden.



TOP 4: Info der ArGe

Auch hier konnte noch keine endgültige Klärung gefunden werden, so daß noch ein letztes Mal ein Info in der bisherigen Form in Bremen gedruckt wird. Die Kommission zu TOP 2 wird auch hierzu Vorschläge, vor allem auch zur künftigen Finanzierung, vorlegen.



TOP 5: Kündigung in der PBS Heidelberg

Kollegen aus dem süddeutschen Raum berichten über die Kündigung des Kollegen Fuhrmann, der noch in der PBS Heidelberg arbeitet. Da die schon länger in der ArGe mitarbeitenden Studien- und Studentenberater den Kollegen Fuhrmann als einen sehr fähigen und an der inhaltlichen Arbeit von Studentenberatungsstellen sehr interessierten Kollegen kennen, wird vorgeschlagen, den Leiter des Studentenwerks Heidelberg brieflich zu bitten, andere Konfliktlösungsmöglichkeiten als die Kündigung von Mitarbeitern zu praktizieren und die Kündigung des Kollegen Fuhrmann zurückzunehmen. Der Text des Briefes wird noch während der Sitzung formuliert und von allen am Abschlußplenum beteiligten Kollegen (ca. 50) einstimmig verabschiedet.



TOP 6: nächste Fachtagung der ArGe

Die nächste Fachtagung wird stattfinden:

vom 17.-20.9.1980 in Darmstadt

Sie wird gemeinsam organisiert von der Psychotherapeutischen Beratungsstelle des Studentenwerks, der Studienberatung der Technischen Universität und der Studienberatung der Fachhochschule. Ansprechpartner in Darmstadt ist der Kollege Andreas Gemes (ZSB TH Darmstadt).

Folgende Arbeitsgruppen werden für die Herbsttagung vorgeschlagen:

- * Strukturelle Probleme in Beratungsstellen (Planspiel)
Vorbereitung/Moderation: Reitzner, Schweizer (Tübingen)
- * Beratung an Fachhochschulen; Teil II: Konkretisierungsphase
Vorbereitung/Moderation: Kunstreich (Hamburg); Schmitt (Darmstadt)
- * Medieneinsatz in Beratungsstellen
Vorbereitung/Moderation: Lotze (Oldenburg), Zimmermann (Freiburg)
- * Alternative Beratungsmethoden
Vorbereitung/Moderation: Naber (Bielefeld)

- * Schwierige Situationen zwischen Beratung und Therapie
Vorbereitung/Moderation: Leszczynski (Oldenburg), N.N.
- * Selbsthilfegruppen in der Studien- und Studentenberatung
Vorbereitung/Moderation: Bock (Münster), von Lieven (West-berlin)

Als Plenumsthemen sind dringend vorgesehen:

- * Weiterarbeit/Institutionalisierung der ArGe
- * Zukunft des Infos

Um im Plenum sowohl mit mehr Zeit als auch besser vorbereitet diskutieren zu können, werden die Darmstädter versuchen, ein 2 - 3stündiges Zwischenplenum einzuplanen; darüberhinaus sollen die Schwerpunktthemen möglichst in den AGn vordiskutiert werden.



TOP 7: Verschiedenes

- * Die AG 3 wird einen Fragebogen an die Beratungsstellen versenden, um genauere Erfahrungen der Zusammenarbeit mit der Berufsberatung zu erheben (Kollege Prange, Büro für Studienberatung Gießen)

Protokollführung der Plenumsitzungen: Henry Burchardt
Monika Harsch
Barbara Schwarze
Kathrin Steffani
(alle Münster)

PROTOKOLLE

DER ARBEITSGRUPPEN

ARBEITSGRUPPE 1: "STUDIENBERATUNG AN FACHHOCHSCHULEN"

Vorstellung der AG-Teilnehmer:

Timm Kunstreich, seit 1975 Berater an der FH Hamburg.

Besetzung der Beratungsstelle: Psychologe, Sachbearbeiterin, Studienberater.

Es gibt im strengen Sinn keine Arbeitsteilung, jedoch haben sich Arbeitsschwerpunkte herausgebildet. Die Beratungsstelle ist organisatorisch der Verwaltungsstelle angegliedert.

Jürgen Schmidt, seit 1975 an der FH Darmstadt tätig als Hochschulplaner, Stabsstelle des Rektors. In dieser Funktion ist er auch studienberatend tätig.

Die Fachhochschule hat derzeit drei nebenberufliche Studienberater (studentische Hilfskräfte mit maximal 35 Stunden im Monat). Die TH hat 4 Studienberater; im Studentenwerk arbeiten 5 Psychologen/Therapeuten.

Siri Neumann ist studentische Hilfskraft beim akademischen Auslandsamt der TU-Berlin und zuständig für "Studienhilfe für ausländische Studenten".

Birgit ?, ZSB der Universität und Fachhochschule in Bremen; insgesamt vier Studienberater.

In die Beratungsstelle kommen vorrangig Leute mit Informationsproblemen.

"Aus dem eigenen Studium (technischer Studiengang) bin ich aber vertraut mit psychosozialen Problemen. Es müssen Studienberater für die Fachhochschulen eingestellt werden. Wir kommen als ZSB nicht an die Fachhochschulen ran.

Henry Burchardt, Barbara Schwarze, zentrales Studienberatungssystem der Hochschulen in Münster. Vorrangig zuständig für die Fachhochschulen in Münster. Mit dem "Auslaufen des Modellversuchs" stellt sich die Frage: muß Studienberatung nicht besser "vor Ort", a. U. in der FH geleistet werden? Gesetzeslage: wenn ZSB, dann soll Beratung für die Fachhochschulen dort angegliedert sein.

In der Fachhochschule sind etwa 10.000 Studenten immatrikuliert. "Im nicht technischen Bereich ist unser Zugang gut". Der Zugang zu technischen Bereichen ist derzeit noch kaum bis überhaupt nicht möglich.

Die ZSB gehört zum Dezernat 8; die Projektleitung setzt sich aus je 1 Vertreter von FH, PH und Uni zusammen.

ZSB: 4 allg. Studienberater, 4 Psychologen, 2 Evaluatoren, 1 Dezernent.

Jens Böhmer GH Kassel, ist Referent der Planungsgruppe und nimmt Aufgaben der Studienberatung wahr. In der GH sind überwiegend ehemalige FH Studiengänge zusammengefaßt.

Nebenberufliche Studienberater (wissenschaftliche, bzw. studentische Hilfskraftstellen für max. 1Jahr) sind den Dekanen der Fachbereiche zugeordnet; der Präsident hat Mitspracherecht bei der Einstellung.

Klaus-Peter Müller Universität Marburg, nebenberuflicher Studienberater im Fachbereich Geographie. Eine zentrale Arbeitsstelle für Studienorientierung mit 4 Stellen ist vorgesehen.

Derzeit wird Beratung geleistet von: Referent für Hochschuldidaktik und zwei halbe Stellen und nebenberuflichen Studienberatern (alle dem Präsenten zugeordnet).

Peter Hiedl, ZSB an der GH Essen. Derzeit werden Fachhochschulstudiengänge in integrierte Studiengänge übergeführt. 1972 ca. 5.000 Studenten, 1979 ca. 14.000 Studierende. Drei hauptamtliche Berater, die dem Konrektor für Studium und Lehre unterstellt sind. Einer ist jeweils kommissarischer Sprecher, Beratung ist nicht arbeitsteilig festgelegt.

Hermann Schwall, Studienberater an der FH Ostfriesland in Emden (20 Wochenstunden) und eine Schreibkraft (20 Wochenstunden). Dienstaufsicht bei der zentralen Studienkommission. Die ZSB arbeitet erst seit Dezember 1979.

ARBEITSGRUPPE 2: "MEDIENEINSATZ IN DER STUDIENBERATUNG"

Zu Beginn stimmten die Teilnehmer im Arbeitsgruppen-Plenum folgende Zielsetzung und Vorgehensweise ab:

Die Teilnehmer teilen sich in zwei Unterarbeitsgruppen auf, die jeweils einen acht- bis zehnminütigen Videofilm erstellen. Im Rahmen dieser Videoproduktion wollten wir einmal mit eher prozeßorientierter Zielsetzung den Umgang mit der Videokamera erlernen und uns mit den einzelnen Arbeitsschritten und den Grundtechniken der Videoproduktion vertraut machen. Zum anderen wollten wir mit mehr ergebnisorientierter Zwecksetzung einen "Rohfilm" erstellen, der Ausgangsprodukt für einen "vorzeigbaren Videofilm" sein sollte, den wir beratungsunterstützend in der Beratungspraxis einsetzen können.

Entsprechend der unterschiedlichen Interessenlage der Teilnehmer sollten sich die beiden Filme auf zwei unterschiedliche Problembereiche beziehen: Die erste Unterarbeitsgruppe wollte anhand der Fragestellung: "Studieren oder (noch) nicht studieren?" Vor- und Nachteile eines Studiums bzw. einer Berufsausbildung außerhalb der Hochschule aufzeigen.

Die zweite Unterarbeitsgruppe beschäftigte sich mit dem Problem der Isolierung und Anonymität an der Hochschule am Beispiel typischer Kommunikationsformen in der Mensa.

Der Arbeitsprozeß beider Arbeitsgruppen teilte sich in folgende Phasen auf:

1. Kurzschilderung des Themenfeldes anhand eines umfangreichen Readers und Berichte der einzelnen Teilnehmer über ihre bisherige Erfahrungen mit dem Einsatz von Film- und Videoproduktionen in der Studienberatung.
2. Erarbeitung einer Spielfilmidee bzw. eines Drehbuchs.
3. Einübung in die Videotechnik und den Gebrauch der Videokamera.
4. Audio-visuelle Umsetzung der Spielfilmidee/des Drehbuchs durch Erstellung eines Videofilms.
5. Gemeinsame Diskussion der erstellten "Rohfilme" und Klärung der Möglichkeiten und Grenzen des Medieneinsatzes in der Studienberatung.

Anschließend:

Betrachtung und Diskussion eines Videofilms zum Problem des Studienanfangs.

der von Studenten und der Zentralen Studienberatung der Universität Oldenburg erstellt wurde und dort Studienanfängern zum Studienbeginn vorgeführt wird.

Während des gegenseitigen Erfahrungsaustausches wurde deutlich, daß die meisten Teilnehmer bisher kaum oder noch gar nicht mit Filmen/ Videoproduktionen im Studienberatungsbereich gearbeitet haben, einen solchen Medieneinsatz aber insbesondere für den studieneinführenden und psycho-sozialen Beratungsbereich für sinnvoll erachten.

Einige Beratungsstellen wollen in nächster Zukunft deshalb auch Filme oder Videoproduktionen zu spezifischen Themenfeldern erstellen. Die Zentralen Studienberatungsstellen Freiburg und Oldenburg werden deshalb versuchen, eine Gesamtübersicht mit allen Video-/Filmproduktionen zu veröffentlichen, die im Studienberatungsbereich eingesetzt werden bzw. geplant sind. Diese Liste soll Ende des Jahres den daran interessierten Studienberatungsstellen zugesandt werden.

Unterarbeitsgruppe I

In der Unterarbeitsgruppe I wählten wir nach kurzer Diskussion als Gegenstand des von uns zu erstellenden Video-Films das Thema "Studieren oder (noch) nicht studieren?". Die Zielgruppe unseres Films sahen wir in den Abiturienten, die selbst vor der Entscheidung stehen, ob sie studieren oder eine Berufsausbildung außerhalb der Hochschule aufnehmen wollen. Dabei waren wir uns rasch darüber einig, daß einem Video-Film die Funktion einer Einstiegshilfe in das Gespräch mit Schülern zum Thema zukommen, er ein solches Gespräch aber nicht ersetzen kann.

Bevor wir mit der konkreten Planung des Filmes begannen, verständigten wir uns auch darauf, daß dies ein Film mit offenem Ende sein solle, in dem die Vor- und Nachteile sowohl des Studiums als auch der Berufsausbildung dargestellt, aber keine rezeptartigen Vorschläge gemacht werden. Der Film sollte den mit ihm konfrontierten Schülern Möglichkeiten der Identifizierung und auch Distanzierung von einzelnen Szenen des Filmes geben, um so den Einstieg in das Gespräch über die anstehende Studienentscheidung zu erleichtern und um zur Diskussion darüber stärker zu motivieren.

In einer Brainstorming-Phase sammelten wir anschließend Bilder, die wir uns

als typische Szenen in unserem Video-Film vorstellen konnten.

Danach legten wir folgende Spielsituation fest:

Ein Student ist auf dem Fahrrad unterwegs zur Universitätsbibliothek; als er an einer Ampel warten muß, fährt neben ihm ein Sportwagen vor, in dem er einen ehemaligen Klassenkameraden erkennt. Der Klassenkamerad nimmt den Studenten schnell im Auto mit zur Bibliothek. Unterwegs sprechen beide über ihre Entwicklung seit der Schulzeit. Der Klassenkamerad, der nicht studiert, sondern gleich einen Beruf ergriffen hat, strahlt sichtlich Zufriedenheit aus. Anschließend zeigt eine Rückblende beide, wie sie sich in ihrer Klasse über ihre Zukunftspläne unterhielten. Vor der Universitätsbibliothek angekommen, lädt der Klassenkamerad den Studenten zu einer Party ein, die er in den nächsten Tagen gibt. Bei der Party treffen sich Akademiker, Nichtakademiker, Studenten und Schüler. Durch die Party-Dialoge wird deutlich, daß jeder Beruf, gleichgültig ob mit oder ohne akademischen Abschluß, seine Vorzüge und auch Nachteile hat, Verantwortung und Engagement verlangt, Erfüllung und auch Belastungen beinhaltet.

Die anschließende Umsetzung der zugrundegelegten Spielsituation in konkrete Video-Aufnahmen wurde von den Teilnehmern als echte Teamsituation erlebt, die alle Mitglieder der Arbeitsgruppe in den "Produktionsablauf" integrierte. Zwei Teilnehmer übernahmen die Rollen der ehemaligen Klassenkameraden, die übrigen Mitglieder teilten sich in die wahrzunehmenden technischen Aufgaben und spielten in der Rückblende auch die Klassensituation mit. Vor der Aufnahme einer Spielszene erarbeiteten wir gemeinsam das jeweilige setting und die Grobstruktur des Dialogs, wobei durch assoziatives Vorgehen alle Gruppenmitglieder aktiv beteiligt blieben.

Der von uns dabei gedrehte Film umfaßt aus Zeitgründen nicht mehr die Party-szene, da für uns das "volle Ausspielen" der vorangehenden Szenen als Team-Erlebnis wichtiger war als formale Vollständigkeit. Doch erarbeiteten wir für den Ablauf der Partyszene noch die Grobstruktur.

Unterarbeitsgruppe II

In der Unterarbeitsgruppe II, die sich mit dem Problem der Anonymität und Isolation in der Hochschule auseinandersetzte, wählten wir als "Aufhänger" die Beschreibung einer Mensasituation, wie wir sie aufgrund eigener Anschauung als typisch für die universitären Interaktions- und Kommunikationsformen fast täglich erleben. Nach kurzer Diskussion verzichteten wir auf die Erstellung eines Drehbuchs, um nicht durch ein zu starres Spielkonzept unsere Spontaneität und Spielfreude einzuschränken und um möglichst unbefangen und authentisch die Alltagserfahrungen umzusetzen, die jeder von uns macht. Wir erarbeiteten uns zum einen gemeinsam lediglich die folgende Rahmenhandlung: Drei Studenten mit verschiedenen Kommunikationsansprüchen und -strukturen versuchen mit unterschiedlicher Intensität und mit unterschiedlichen "Strategien" Kontakte zu Kommilitonen aufzunehmen, die mit ihnen die gleiche Vorlesung besuchen. Zum anderen sollten nach unserer Vorstellung alle Teilnehmer sowohl als Schauspieler oder Sprecher im Film mitwirken als auch die Videokamera bzw. das Tonbandaufnahmegerät bedienen.

Die anschließende Einübung in den Gebrauch der Videokamera war weniger schwierig und kompliziert als die meisten Teilnehmer es erwartet und befürchtet hatten. Da wir für diesen geplanten "Rohfilm" hinsichtlich der Aufnahmetechnik und Filmgestaltung keine hohen Maßstäbe anlegen wollten und uns die inhaltliche Aussage wichtiger erschien, bedurfte es nur einer relativ kurzen Unterweisungszeit, um sich mit den Grundfertigkeiten der Videoaufnahmetechnik vertraut zu machen. Auch hier gilt: am Anfang sieht alles viel schlimmer aus als es in Wirklichkeit nachher ist!

Auch die Umsetzung der erarbeiteten Filmspielidee und Rahmenhandlung verlief einfacher und schneller als wir das erwartet hatten. Die Rolle der im Film dargestellten Studenten mit unterschiedlichen Kommunikationsformen und -verhaltensweisen wurde von zwei Teilnehmern übernommen. Während ein Mitglied der Arbeitsgruppe den entsprechenden mehr oder weniger gehemmten bzw. offenen "Studententyp" visuell darstellte, versuchte ein anderes Arbeitsgruppenmitglied die Empfindungen und Eindrücke verbal durch das Mikrophon wiederzugeben, die sich nach seiner Beobachtung in der Mimik und dem Verhalten des Rollenspielers non-verbal ausdrückten.

Umgekehrt mußte das die Rolle des Studenten nachspielende Arbeitsgruppenmitglied sich den verbal vorgegebenen bzw. interpretierten Empfindungen und Eindrücken gemäß verhalten. Es kam so zu einem gegenseitigen Interpretations- und Anpassungsprozeß auf der Ebene verbalen und visuell-darstellerischen

Verhaltens. Obwohl zwischen visuell-darstellerischem und verbalem Rollenspieler vorher keine Absprachen getroffen wurden und ständig improvisiert werden mußte, klappte die Verständigung spätestens nach dem zweiten Versuch so gut, daß bis auf die Schnittsynchronisierung und die Tonqualität dieser Film durchaus als "Diskussionsanreger" vorführbar gewesen wäre.

In der anschließenden gemeinsamen Diskussion der beiden Videofilme, die im Rahmen der beiden Unterarbeitsgruppen erstellt worden waren, und dem oldenburger Studienanfängerfilm im Plenum wurde der gegenüber traditionellen Medien höhere Informations- und Orientierungswert betont, den diese audiovisuellen Medien trotz einzelner Mängel besitzen.

Diese Filme können in vielen Beratungsbereichen, insbesondere bei der Darstellung psycho-sozialer Probleme im Hochschulbereich und bei Informations- und Orientierungsveranstaltungen für Abiturienten und Studienanfänger stärker motivieren und Diskussionen auslösen und viele Entscheidungsprobleme und Konfliktsituationen plastischer und eindrucksvoller darstellen als die schriftlichen Beratungsunterlagen, die normalerweise in diesen Beratungsfeldern eingesetzt werden. Dies gilt besonders für komplexe oder nur schwer verbalisierbare Beratungsprobleme, die über solche Filme besser exemplarisch bzw. non-verbal dargestellt werden können. Auf der anderen Seite wurde deutlich, daß diese Filme die Beratung erleichtern und ergänzen, nicht aber ersetzen können und deshalb in ein Gesamtkonzept von Beratung integriert werden müssen, das den Teilnehmern sowohl Möglichkeiten der mehr passiven visuellen Konsumierung und Orientierung wie auch der aktiven Diskussion und Kommunikation im Beratungsgespräch bietet.

Dieser Zusammenhang soll im einzelnen auf der nächsten Fachtagung von der Arbeitsgruppe "Medieneinsatz in der Studienberatung" weiter diskutiert und durch weitere Versuche aktiver Medienarbeit auch praktisch erprobt werden. Diejenigen, die sich mit dem Problem des Medieneinsatzes in der Studienberatung intensiver beschäftigen und evtl. an dieser geplanten Arbeitsgruppe teilnehmen wollen, können von der Zentralen Studienberatung Oldenburg kostenlos einen Reader bekommen, der zu diesem Bereich weitere Informationen enthält (Anschrift: Universität Oldenburg, Zentrale Studienberatung / G.Lotze, Postfach 2503, 29 Oldenburg).

Gerhard Lotze (ZSB Oldenburg)
Bruno Zimmermann (ZSB Freiburg)

ARBEITSGRUPPE 3: "ZUSAMMENARBEIT VON STUDIENBERATUNG UND BERUFSBERATUNG"

0 Zur Vorbereitung hatten sich die Moderatoren in Frankfurt mit gewerkschaftliche organisierten Kollegen aus der Bundesanstalt für Arbeit (BA) getroffen. Dabei war z.T. Differenzen in der Einschätzung von Kooperationsfragen aufgetreten.

1. Diskussionsverlauf der AG

- 1.1. Berichte zum realen Stand der Kooperation an den einzelnen Hochschulorten
- 1.2. Systematisierung
- 1.3. Rahmenbedingungen und Beratungspraxis von Kollegen aus der Berufsberatung
- 1.4. Interessensphären und Perspektiven der weiteren Entwicklung
- 1.5. Auswirkungen der neu eingerichteten akademischen Arbeitsberatung auf BA und Hochschule

Zwei AG-Teilnehmer, die früher als Berufsberater tätig waren, gewährleisteten die Einbeziehung der BA-Binnenperspektive.

Zu 1.1. Einzelberichte aus 11 Hochschulorten (exemplarisch)

Ort A

- allgemein: Rahmenvereinbarung existiert; zwei bis drei Berufsberater arbeiten in der ZSB
- positiv: Sofortige Überweisung möglich; gegenseitige Hospitationen bei Beratung, BA nimmt an interner Fortbildung teil.
- negativ: Hoher Verwaltungsaufwand und "Begriffsstutzigkeit", bürokratischer Formalismus und Amtsatmosphäre bei BA, gemeinsam organisiertes "Schnupperstudium" nach einem Versuch abgebrochen, weit divergierende Beratungskonzepte, BA berät ins Studium hinein.

Ort B

- allgemein: Rahmenvereinbarung existiert; Berufsberater arbeiten an vier Wochentagen an der ZSB
- Positiv: BA berät ohne Anmeldung, ohne Terminierung und Karteikarten, also faktisch anonym, legt wenig Wert auf explizite Ausweisung ihres Beratungsanteils bei gemeinsamen Veranstaltungen.
- negativ: Studienberater empfinden nach vorausgegangener räumlicher Distanz (Vorzimmer) die neue Kooperation als zu eng, finden das allzu informelle Auftreten der Berufsberater suspekt, Konflikte sind in institutions-internen Faktoren der Beratungssysteme begründet; Schüler kommen wegen des schlechten Rufs der BA in Massen zur ZSB.

1.2. Zusammenfassung der Einzelberichte

Studienberater fühlen sich häufig von der BA als Institution bei Einzelmaßnahmen überfahren oder übergangen. Daraus resultiert Mißtrauen gegenüber vermuteten "Strategien" der Gesamt-BA, dieses erschwert eine vorurteilslose persönliche Zusammenarbeit. Umstritten bleibt die Funktion von Kooperationsvereinbarungen als "Einfallstor" der BA in die Hochschule" bzw. "unwichtige Formalie" für die konkrete Zusammenarbeit oder gar "inhaltliche Absicherung der Berufsberater gegen die Willkür von Abteilungsleitern". Die Zusammenarbeit stellt sich als "oberflächlich gut" dar, aber (auch nach Einschätzung ehemaliger Berufsberater) wirkt sich problematisch aus, daß

- die Abi-Beratung hierarchisch eng eingebunden ist und entsprechender Reglementierung durch zentrale Erlasse, infolge dessen Legitimationszwängen und -ängsten unterliegt
- Kapazitätserlasse und die Notwendigkeit der Datenerfassung bei der Berufsberatung (z.B. bei der Heranziehung weiterer "Dienste") auf Dauer die Beratungspraxis formen
- in der ZSB hospitierende Berufsberater in der Regel nicht ausgelastet sind und deshalb über mangelnde Überweisung klagen, obwohl zahlenmäßig und sachlich wenig Anlaß zur Überweisung von der ZSB an die Berufsberatung besteht
- die Anwesenheit von Berufsberatern in der ZSB zur Kooperations-

vermeidung führen kann.

1.3. Rahmenbedingungen und Beratungspraxis der Berufsberatung

Entgegen hemmenden Vorschriften (z.B. die Interessen des Ratsuchenden mit dem Arbeitsmarkt in Einklang zu bringen vgl. AFG) berät die Mehrzahl der Berufsberater im Interesse des Klienten. Es bleibt aber wegen hierarchischer Anweisungen ein Glücksfall, auf wen man als Klient oder Kooperationspartner bei der BA trifft. Dies ist geschuldet

- dem gesetzlichen Auftrag unter den bürokratischen Rahmenbedingungen
- der prägenden Wirkung der Institution, wenn permanent von oben bestimmte Formen der Arbeitsanweisung praktiziert werden
- dem dauernd notwendigen verdeckten Kampf gegen bürokratische Regelung und Verschlechterungen des Status quo.

Statt nun verständliche Aggressionen zu pflegen, müssen Ratsuchende und Kooperationswillige lernen, unter welchen Bedingungen Beratung bei der BA stattfindet, Schwierigkeiten sollten also nicht durch freundliches Verhalten und Verschweigen seitens der Berufsberater verschleiert werden.

Hierbei muß nach Meinung einiger Kollegen auch den Studienberatern deutlich werden: Studienberater haben keinen Grund, die eigene Beratungspraxis aufgrund ihrer Pseudo-Freiheit als besser zu begreifen (verschiedene Entlassungen und Maßregelungen von Studienberatern belegen dies).

Bestimmte Negativ-Erlebnisse, die gesellschaftlich determiniert sind, werden eher der Berufsberatung zugeschrieben. Es wäre also zu klären, ob das Negativ-Image der Berufsberatung eher einer Folge schlechter Beratungsleistungen ist, oder Reaktion auf notwendige Enttäuschungsberatung angesichts der Berufsrealität und entsprechend schlechter Vermittlungserfahrungen. Kritik an der Berufsberatung auf dieser Ebene impliziert ebenso die Kritik an einer berufsfernen Studienberatung. Da Studiengänge sich häufig nicht auf konkrete Berufsfelder beziehen, würde studiengangsfixierte Beratung die objektiven Interessen der Studierenden vernachlässigen.

1.4. / 1.5. Perspektiven

Befürchtete, anstehende und wünschenswerte Veränderungen der Zusammenarbeit wurden vor dem Hintergrund unklarer Auswirkungen der neu eingerichteten akademischen Arbeitsberatung der BA diskutiert. Aus diesem neuen "Dienst" dürften Konkurrenzphänomene innerhalb der BA und erweiterte Aktivitäten der BBAH gegenüber den Hochschulen resultieren, jede Erweiterung der Zusammenarbeit hat damit Doppelcharakter. Diese erweiterten Aktivitäten, an deren Konzept in der Nürnberger Zentralstelle bereits gearbeitet wird, dürften auf die verstärkte Okkupierung der studienvorbereitenden Beratung einschließlich der Sekundarstufe I und eine stärkere Betreuung der ersten Studienphase hinauslaufen.

Als drohende Perspektive erschien einigen Teilnehmern die Angleichung von studienvorbereitender Beratung, Studienverlaufs- und Berufsprofilen sowie -beratung unter Umgehung der Studienberatung. Trotz möglicher Nürnberger Globalstrategien habe eine solchermaßen intensiviertere Beratung auch positive Momente (sieht man einmal von der Überprivilegierung der ohnehin schon durch den Bildungsgrad Privilegierten gegenüber anderen Schulabgängern durch die BA ab). Demgegenüber erschien es wichtig, einen genuinen Kernbereich von Aufgaben der Studienberatung gegenüber möglicherweise konkurrierenden Aufgabenfeldern herauszuarbeiten, in etwa entsprechend der Alternative, ob der Klient primär ein Studium oder eine Berufsvorbereitung absolvieren will.

Der These, daß Studienberatung sich künftig verstärkt zur Bildungsberatung entwickeln werde, während die BA dann konsequent Verwertungsberatung mit Akzent auf dem Info-Bereich betreiben würde, stand die Gegenthese von der gleichwertigen Bedeutung beider nicht trennbaren Bereiche gegenüber. Auch der Vorschlag, einer bedürfnisfremden computergestützten Absolventenberatung für Studenten nach dem Vordiplom durch die akademische Arbeitsberatung mit entsprechenden Gegenveranstaltungen der ZSB zu begegnen, stieß auf Antithesen.

Eher müßten im Bereich der Bundesanstalt Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die unbürokratische, klientenorientierte Beratung ermöglichen.

2. Resümee

Die Selbstverständnisdiskussion der Studienberater sollte ernsthafter vorangetrieben werden (die Studienreformillusion wurde ja bereits früher ad acta gelegt). Als Thematik der weiteren Arbeit schlägt die AG die "berufliche Orientierung als Aufgabe von zentraler, dezentraler Studienberatung/Berufsberatung" vor. Hierzu wird das Büro für Studienberatung der Universität Gießen in Kürze eine Umfrage im Sinne der AG und der Arbeitsgemeinschaft der Studentenberater durchführen. Abschließend sei noch auf den Reader verwiesen, der die Moderatoren zur Kooperationsdiskussion aus einschlägigen Dokumenten und Meinungsäußerungen zusammengestellt haben.

Dieser kann bezogen werden über C. Scheuven, Werderstr. 12, 6800 Mannheim.

Dieter Styra

ARBEITSGRUPPE 4: "KONZEPTE DER INSTITUTIONENBERATUNG"

Die Arbeitsgruppe ließ sich - mit mehr oder weniger Skepsis - am ersten Tag auf den Vorschlag der Moderatoren ein, per Selbsterfahrung Konzepten von Institutionenberatung nachzuspüren und sie auf ihre Tauglichkeit hin zu untersuchen.

In dieser Arbeitsphase wurden in ersten Umrissen mindestens drei Ansätze von Beraterpositionen gegenüber einer Institution deutlich, die sich verkürzt mit "Kuhhandel anbieten", "belehren wollen" und "Ärger zeigen bei Abblocken durch das Gegenüber" beschreiben ließen.

Am zweiten Arbeitstag beschloß die Mehrheit der Arbeitsgruppe nach längeren Diskussionen, das von den Moderatoren vorgegebene Konzept einer Identität von Gruppenerfahrung und Institutionenberatung als zu kurz gedacht und zu unpolitisch zurückzuweisen und die Arbeit ohne Moderatoren fortzusetzen. (Eine entsprechende Gruppenerklärung wurde im Plenum am 8.3. verlesen.) Es wurde daraufhin eine inhaltliche Arbeit aufgenommen, die - ohne die strukturellen Unterschiede von Gruppenarbeit und Institutionenberatung leugnen zu müssen - gerade das Vorhandensein differierender Konzeptansätze zum fruchtbaren Ausgangspunkt machte.

Im Zuge eines allgemeinen Erfahrungsaustausches wurde als Hauptproblem im Arbeitszusammenhang Studienberatung/Institutionenberatung das Kompetenzproblem genannt: Der Studienberater wird von der Institution als hybride und inkompetent angesehen, von vornherein nicht ernst genommen usw., darf sich andererseits aber durch Kompetenzhierarchien nicht blockieren lassen, wenn er auch nur im Ansatz Erfolg haben will.

Als ein meßbares Kriterium für den Erfolg von Institutionenberatung könnte allgemein gelten, wenn der Berater wiederholt in Anspruch genommen wird. Unbestritten war die Ansicht, daß Studienberatung in der Funktion von Institutionenberatung Verbündete braucht bzw. sich

suchen muß (in den Fachbereichen z. B. den Mittelbau oder einzelne Professoren), um sie als Multiplikatoren einsetzen zu können.

Von den verschiedenartigen Möglichkeiten, mit einer Institution umzugehen (gesprächspsychotherapeutisch, politisch, taktisch, auf dem Dienstweg mit der Autorität der Verwaltung versehen usw.) sollte jeweils die gewählt werden, die im Moment am nützlichsten erscheint. Daß die Institution damit die Taktik des Vorgehens beim Institutionenberater bestimmt, wurde nicht unbedingt als eine Tatsache aufgefaßt, mit der Studienberater auf die Dauer zufrieden sein könnten.

Erster Ansatz zu einem Konzeptvorschlag: Die Schwierigkeiten in den Institutionen sich ansammeln zu lassen (sie gleichzeitig aber transparent und öffentlich zu machen) und die eigene Beratungskompetenz potentiell in Bereitschaft zu stellen. Um die Disfunktion des Hochschulsystems sichtbar zu machen, reicht die Ebene "Studenten" sicher nicht aus: Andere Schwachstellen innerhalb der Institution müssen beachtet werden (z. B. die Vereinzelung der Mitglieder von Institutionen überhaupt).

Praktischer Vorschlag z. B. für die Fachbereichsebene als eine mögliche Variante (Stichwort: Mängel in der Lehre): hochschulpädagogische Weiterbildungstagung für Hochschullehrer und Angehörige des Mittelbaus an einem (prestigefördernden) Ort außerhalb der Universität, evtl. mit einer Art Oberautorität (taktisches Vorgehen!).

Die Arbeitsgruppe einigte sich darauf, für die nächsten ARGE-Tagungen weitere Erfahrungen zum Thema zu sammeln, um schließlich gewisse praktische Modelle der Institutionenberatung entwickeln zu können.

Uta Dobrinkat

Ruth Großmaß, Hans Waldemar Schuch:

Merkwürdige Erfahrungen in der Fortbildung von Studentenberatern

Bericht der Moderatoren über die Arbeitsgruppe IV "Konzepte der Institutionenberatung" der Arbeitstagung der Arbeitsgemeinschaft der Studienberater in der Bundesrepublik und Berlin (West) vom 6. - 8.3.80 in Münster sowie eine berufspolitische Anmerkung zu den Erfahrungen in dieser Arbeitsgruppe.

1. Rahmen der Arbeit und Design

Die Arbeitsgruppe war die Fortsetzung einer bereits in Freiburg begonnenen Arbeit an diesem Thema. In Freiburg war u.a. deutlich geworden, daß Versuche von Studentenberatern Institutionen (Abteilungen, Fachbereiche, Institute, Seminare, Fachschaften etc.) zu beraten, spezifischen Erfordernissen genügen müssen und Schwierigkeiten ausgesetzt sind:

- Studentenberater arbeiten selbst im Rahmen einer Institution und müssen, damit zusammenhängend, sowohl ihre persönlichen als auch ihre statusgebundenen Schwierigkeiten im Hinblick auf ihre eigene Institution und im Hinblick auf die zu beratende Institution reflektiert und bearbeitet haben.

- Die Beratung einer Institution unterscheidet sich in wesentlichen Punkten von der Beratung von Einzelpersonen, die z.B. mit Leidensdruck oder konkreten Fragen den Berater aufsuchen und den Berater und seine Institution bereits im Vorfeld der Interaktion akzeptieren.

Diesen Erfordernissen und Schwierigkeiten Rechnung zu tragen, bedarf es spezifischer Kompetenzen, die nicht in erster Linie theoretisch, sondern vor allem praktisch, d.h. durch reflektierte soziale Erfahrungen erworben werden.

Für die Arbeitsgruppe in Münster entschlossen wir uns daher, eine Lernsituation zu schaffen, in der auf der Basis der Prozesse der Arbeitsgruppe selbst solche Erfahrungen möglich sind. Wir konzipierten ein gruppendynamisches Lernmedium, das thematisch ("Konzepte der Institutionenberatung") fokussiert war, in dem ein hoher Selbsterfahrungsanteil die Darstellung und Überprüfung eigener Konzepte von Institutionenberatung ermöglichte und in dem durch das Verhalten der Moderatoren eine Methode der Institutionenberatung in der Praxis demonstriert und zur Auseinandersetzung angeboten war. In diesem Konzept wurde die Arbeitsgruppe selbst unter institutionellen Aspekten gesehen:

- als Untergruppe einer Fachtagung der ARGE
- im Hinblick auf den Status der Teilnehmer
- sowie den Arbeitsauftrag.

Da die Gruppe in dieser Form und zu diesem Zweck erstmals zusammen kam, die Teilnehmer sich z.T. noch nicht kannten, Initiativrechte und Entscheidungsstrukturen nicht festgelegt waren, kam der Konstitution der Gruppe, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung der informellen sozialen Beziehungen eine besondere Bedeutung zu. Wir traten in diesem Setting als Berater auf, gegenüber der Gruppe durch nichts ausgewiesen als durch unseren Anspruch, für diese Arbeit kompetent zu sein - was in vielen Fällen der Realsituation von Institutionenberatung entspricht.

2. Verlauf der Arbeitsgruppe

Der Verlauf der Arbeitsgruppe läßt sich unter dem Gesichtspunkt ihrer institutionellen Entwicklung wie folgt beschreiben:

Phase 1: Konstitution der Gruppe, Auseinandersetzung mit dem Arbeitskonzept.

Nach einer kurzen Vorstellung der Moderatoren und der Skizzierung des Arbeitskonzeptes nahm die Gruppe ihre Arbeit auf, indem sie eine Auseinandersetzung über das Arbeitskonzept und die Rolle der Moderatoren begann. Im Mittelpunkt dieser Auseinandersetzung stand dabei die Kontroverse "partnerschaftlicher Erfahrungsaustausch vs. Arbeiten mit Experten". Die Mehrzahl der Teilnehmer bemühte sich, uns auf den Status eines "gleichen" Gruppenmitglieds hin zu nivellieren.

Unser Expertenstatus wurde explizit abgelehnt. Demgegenüber verhielten wir uns als Berater. Wir reflektierten diesen Vorgang und wiesen daraufhin, daß in der Institutionenberatung häufig ähnliche Phänomene auftreten: Die Institution versucht den Berater so sozial zu verorten, daß ihm keine Macht zukommt und von ihm keine Bedrohung ausgeht. Sie versucht ihn zu entwerten und ihn in seinem Verhalten auf eine ihr passende Form zu beschneiden.

Phase 2: 1. Versuch konzeptgemäß zu arbeiten.

Die Teilnehmer stellten sich gegenseitig vor und tauschten ihre Erwartungen und Arbeitsinteressen aus. In den Berichten der Teilnehmer über ihre einschlägigen Erfahrungen tauchte das Problem auf "wie schaffe ich es, als Berater von einer Institution in dieser Funktion akzeptiert zu werden" - also unser Problem aus der ersten Phase. Wir wiesen darauf hin und ermittelten im Anschluß verschiedene Formen, in denen einzelne Teilnehmer mit diesem Problem umgingen. Im übrigen reflektierten wir den Gruppenprozeß und stellten Bezüge her zwischen den explizit behandelten Themen und den Vorgängen in der Gruppe. Daran, wie die Gruppe mit unseren Interventionen verfuhr, machten wir deutlich, daß Widerstände gegen die Beratung auf den Plan traten: Unsere Interventionen wurden entweder ignoriert oder dadurch abgewehrt, daß nur periphere Aspekte aufgegriffen wurden. Wir kennzeichneten diese Widerstände als Phänomene, die in der Beratung von Institutionen regelmäßig eine große Rolle spielen.

Phase 3: 2. Versuch konzeptgemäß zu arbeiten.

In dieser Phase konnten anhand eines Konfliktes mit einem Teilnehmer und den Umgangsformen bzw. Verhaltensweisen, die andere Teilnehmer in diesem Zusammenhang wählten, einige sich in der Gruppe abbildende persönliche Beratungskonzepte ermittelt werden. Gemeinsam an diesen Konzepten war, daß sie nicht zu dem gewünschten Erfolg führten. Daraus entwickelte sich der Wunsch nach Alternativen. Die Teilnehmer, die an diesem Vorgang mitarbeiteten, hatten offenbar unser Arbeitskonzept und Kooperationsangebot akzeptiert. Dabei zeigte sich eine geschlechtsspezifische Differenz. Die Frauen in der Gruppe (5) arbeiteten überwiegend aktiv an ihren Beratungskonzepten und zeigten sich bereits für Rückmeldungen offen. Die Männer (4) verhielten sich hingegen eher skeptisch und zurückhaltend, ein männlicher Teilnehmer - darin bestand der Anlaß des Konfliktes - äußerte sich offen ablehnend, verhielt sich aber während der Verarbeitung des Konfliktes passiv. Mit dieser Phase war die Arbeit des ersten Tages abgeschlossen.

Nach einer kurzen Reflexion der geleisteten Arbeit und einer Übereinkunft über die zeitliche Arbeitsstruktur des nächsten Tages ging die Gruppe auseinander. Wir fühlten uns zwar angestrengt, hatten aber bezüglich unserer Arbeit ein gutes Gefühl. Die Gruppenmitglieder schienen uns relativ zufrieden.

Phase 4: Der offene Konflikt

Wir eröffneten die Arbeit am nächsten Morgen, indem wir noch einmal auf die Ergebnisse des Vortages hinwiesen: Seitens der Frauen beginnende Kooperation, seitens der Männer nach wie vor Widerstände. Die Männer sahen unsere Interventionen vor allem unter dem Aspekt der Durchsetzung von Macht, nicht aber unter dem Aspekt von Beratung bzw. was sie aus unseren Interventionen lernen können. Wir gaben daraufhin den Arbeitsauftrag, unter Nutzung ihrer Erfahrungen mit unserem Beratungskonzept, eigene, alternative Konzepte zu erarbeiten. Der Hinweis eines Teilnehmers vom Vortag (die latente Kommunikationsstruktur der Gruppe komme nicht zum Ausdruck, solange die Berater anwesend seien) aufnehmend, schlugen wir vor, die erste Arbeitseinheit dieses Tages ohne uns zu arbeiten und verließen den Raum. Einige Frauen versuchten uns zum Bleiben zu bewegen. Als wir zu Beginn der zweiten Arbeitseinheit zur Gruppe zurückkamen, fanden wir an der Tür eine Notiz vor, daß die Gruppe uns bis zur Mittagspause nicht mehr brauche. Wir betraten dennoch den Raum, setzten uns außerhalb der Gruppe und beobachteten sie still. Zunächst nahm die Gruppe keine Notiz von uns. Dann brachen sie ihre Arbeit ab und es entstand eine heftige Debatte darum, inwieweit nicht nur die Berater Bedingungen setzen können, sondern umgekehrt auch die Gruppe den Beratern. Das Thema "Macht" war immer noch da, diesmal mit starken Aggressionen unterlegt.

Die Auseinandersetzung eskalierte dahin, daß ein größerer Teil der Gruppe den Raum verließ. Zwei Teilnehmerinnen, die sich diesem Verhalten nicht anschließen wollten, blieben zurück. Bei dieser Trennung wurde die Vereinbarung, nach der Mittagspause die Arbeit im vorgesehenen Raum gemeinsam fortzusetzen, nicht in Frage gestellt.

Unser Verhalten (Kennzeichnung der Lage, Arbeitsauftrag und Alleinlassen der Gruppe) hatte offensichtlich die Auseinandersetzung mit unserem Arbeitskonzept und unserer Rolle erneut angefacht. Unser Verhalten wurde als Affront verstanden und führte zu einer Koalition zwischen den von Anfang an skeptischen und abwehrenden Männern und den am Vortag zwar konstruktiv mitarbeitenden Frauen, die sich jetzt aber im Stich gelassen fühlten und enttäuscht reagierten.

Die Gruppe kam an diesem Punkt zum ersten Mal in ihrer Entwicklung zu institutioneller Handlungsfähigkeit, die sich allerdings ausschließlich als Handlungsfähigkeit gegen das Arbeitskonzept und gegen die Beraterrolle zeigte. Die im Machtkampf erreichte Vereinheitlichung hatte andererseits eine Spaltung zur Folge, die letztlich daraufhinauslief, daß zwei Teilnehmerinnen gegen deren Willen aus der Gruppe ausgeschlossen wurden.

Phase 5: Schlechter Schluß der Arbeit

Für die Arbeitseinheit nach der Mittagspause hatten wir geplant, den bis dahin gelaufenen Gruppenprozeß aufzuarbeiten, eine detaillierte Prozeßanalyse unter institutionellen Gesichtspunkten anzubieten sowie - auf Wunsch - einzelnen Teilnehmern individuell feed-back zu geben, um so die Arbeitsgruppe abzuschließen.

Dieser Abschluß kam jedoch nicht zustande, weil die Gruppe uns fernmündlich mitteilen ließ, sie brauche uns auch weiter nicht und arbeite in anderen Räumen weiter. Kurz: Sie brach den Kontakt zu uns endgültig ab. Der Gruppenprozeß konnte so nicht abgeschlossen und die damit verbundenen z.T. heftigen Emotionen nicht herausgelassen und aufgearbeitet werden. Dies führte u.a. dazu, daß die Gruppe am nächsten Morgen im Plenum weiterhin als Institution uns gegenüber auftrat, uns öffentlich anklagte und durch einen Teilnehmer eine Resolution gegen uns verlas.

3. Merkwürdige Erfahrungen

Wir haben erfahren, daß Berater offenbar ein konfliktträchtiges Verhältnis zu ihrer Berufsmethode haben, daß insbesondere männliche Berater große Widerstände dagegen entwickeln, sich auf Beratungsbeziehungen einzulassen, die ihre Person involvieren und die sie nicht von vornherein und in allen Aspekten kontrollieren können. Wir haben erfahren, daß Macht ein zentrales Thema für Berater darstellt und daß es ihnen schwerfällt, diese Macht zu reflektieren, einmal von ihr zu lassen und Schwäche zu zeigen. Wir haben erfahren, daß die Anwendung ihrer Berufsmethode auf sie selbst Berater verunsichert, ihnen Angst macht und ihr Mißtrauen erregt. Wir haben erfahren, wie sie sich in solchen Situationen verhalten: Sie neigen zu Vorwärtsstrategien und lassen nichts an sich herankommen, sie reagieren trotzig und persönlich gekränkt. Wir haben schließlich erfahren, daß die Dynamik ihres Abwehrkampfes so stark ist und solche Aggressionen freisetzt, daß sie den

Rahmen der Fortbildungsgruppe, in der sich dies abspielt, sprengt und zu einer öffentlichen Kampagne führt, die persönliche und politische Diffamierung einschließt.

4. Eine berufspolitische Anmerkung

Daß Institutionenberater von Institutionen vor die Tür gesetzt werden, ist ihr einzuplanendes, alltägliches Risiko und in der Praxis durchaus kein ungewöhnliches oder seltenes Vorkommnis. Es drückt vielmehr aus, daß ihre Interventionen (möglicherweise zu) dicht an den Problemen lagen und daher starke Abwehrkräfte mobilisiert haben.

Wenn es sich aber bei den Agierenden um Leute handelt, die von berufswegen andere beraten, weist dieser Vorfall über eine sozialpädagogische Betrachtungsweise hinaus und verlangt berufspolitische Perspektiven. Hier berührt es das berufliche Selbstverständnis der in der ARGE zusammenkommenden Berater. Bei uns kam an, als stelle unser kollegial und freundlich gemeintes, insbesondere kostenfreies Angebot, unsere durch z.T. teure Ausbildung und in langjähriger Praxis gewonnenen Erfahrungen in Gruppen- und Beratungsmethoden auf eine im Bereich psychosozialer Fortbildung übliche Weise zu vermitteln, gewissermaßen ein unkeuscher Antrag dar, der die Grundprinzipien von Kollegialität und Solidarität verletze. Bei uns kam ferner an, daß unter den Stichworten Kollegialität und Solidarität Berufserfahrung abgewehrt, Selbstreflexion und Kompetenzerweiterung verhindert wird.

In einer Zeit, da in Sachen beruflicher Fortbildung von Studienberatern einiges im Gange ist, die ARGE in Bezug auf Fortbildung Einfluß nehmen bzw. behalten will, steht unseres Erachtens innerhalb der ARGE einiges zur Klärung an.

ARBEITSGRUPPE 5 A: "BESONDERHEITEN DER PSYCHOTHERAPEUTISCHEN ARBEIT MIT STUDENTEN"

Der Vormittag des 6. März wurde damit begonnen, sich gegenseitig vorzustellen und die Ziele und Erwartungen herauszuschälen, die jeder an die Arbeitsgruppe hatte. Aus diesem Prozeß bildeten sich drei Untergruppen mit folgenden Themen heraus:

- 1) Erfahrungsaustausch über den Stand von Projekten in einzelnen Beratungsstellen
- 2) "Unsere tägliche Praxis"
 - über den Umgang mit Forderungen und Ansprüchen von außen und eigenen Ansprüchen
- 3) Beratung versus Therapie
 - spezielle Kompetenz versus allgemeine Kompetenz im Beratungsbereich.

Im folgenden möchte ich nur die Punkte darstellen, die mir, Teilnehmerin der Unterarbeitsgruppe 2, besonders in Erinnerung geblieben sind.

Beratung wurde offensichtlich unterschiedlich definiert, für einige Teilnehmer fängt "Beratung da an, wo die Informationen" (die schriftlich erstellt werden können) "vermittelt sind", für andere bei der persönlichen Informationsvermittlung. Jede dieser Auffassungen hat ihre spezifischen Konsequenzen für die Art d-s Einsatzes des Beraters.

Ferner wurde die Frage diskutiert, ob es überhaupt sinnvoll ist, als Psychologe in einer öffentlichen Beratungsstelle

"private" Therapie zu machen, d. h. individuelle, am System orientierte Beratung, oder sollten nicht die Fertigkeiten und Kenntnisse des Beraters eher einer größeren Klientel zugute kommen, d. h. sich auf den Bereich der Prävention konzentrieren?

Ein Teil der präventiven Arbeit ist die Projektarbeit. Der Berater tritt an verschiedene Gruppen (z. B. Wohnheime) heran ("ich brauche euch, weil ich kompetent bin"), um sie ungebeten zu beraten, er wird also von sich aus aktiv, kann die Rolle des Wartenden aufgeben, die ihm u.U. einiges Unwohlsein bereitet. Es gibt aber auch viele andere Beispiele für präventive Arbeit i.w.S., z. B. die direkte Mitarbeit an Hochschulreformprojekten. Der Aufgabenbereich des Beraters wird hier bestimmt durch die Mitarbeit bei institutionellen Veränderungen, z. B. der Reform von Studien- und Prüfungsordnungen, er kann institutionelle Anteile von Konflikten und Problemen erkennen und u.U. aktiv mitverändern. Der Berater sollte sich allerdings überlegen, ob seine sach-unkundige Mitarbeit nicht Alibifunktion ist für seine Angst vor dem Ratsuchenden ("die Studenten, die jetzt Probleme haben, sind selbst schuld"), auch Alibifunktion für seine Existenz überhaupt, denn die "heimliche" problembezogene Arbeit dringt kaum nach außen, und er ist u.U. verunsichert durch diese geringe Repräsentanz.

Bezeichnenderweise wurde dann auch in aller Länge und Breite diskutiert über die Legitimationsebenen und die Erwartungen, denen sich der Berater zu stellen hat. Allgemein bedauert wurde die defensive Reaktion der Berater auf die Forderung nach Legitimation, die sich z.T. wahrscheinlich herleitet aus seinem Bewußtsein, daß nicht die Hochschule seine Kompetenz explizit gefordert hat, sondern die Einrichtung der ZSB ausgeht von ministerieller Planung.

Vorschläge, die Beratungsstelle von den Betroffenen selbst legitimieren zu lassen (z.B. durch Darstellung in den Medien, Erfahrungsberichte von Studenten, die selbst sagen sollen, wie sehr sie die Stelle brauchen), lassen m.E. die Angst der Betroffenen vor Stigmatisierung außer acht.

Es bleibt vielleicht noch zu bemerken, daß ich selbst mich durch den politischen Anspruch, der von vielen Teilnehmern aufgebaut wurde, getroffen fühlte, gleichzeitig aber auch ärgerlich war über die Omnipotenzphantasien, die damit zum Ausdruck kamen und mich so unter Druck setzen konnten.

(es folgen Tabellen einiger Teilnehmer der Untergruppe 2, die diese in einer "stillen Dreiviertelstunde" erstellt habe)

aus der Sicht einer Soziologin in einer ZSB

Legitimationsebenen	Erwartungen	Konflikte
Staat	Problemlösung; die Studienberatung ist "zuständig" für bestimmte, schon vorab definierte Probleme, für die sie akzeptierte Lösungen bereitstellen soll, ohne jedoch grenzüberschreitend (politisch) zu handeln Legitimationshilfe für HS-Politik Transmissionsriemen für ho- oder bildungspolitische Entscheidungen, Maßnahmen	treten aber individuell für den Berater auf, da er sich mit diesen Erwartungen meistens nicht identifiziert manifeste Konflikte gibt es selten, da die Beratungsarbeit unterhalb einer selten erreichten Reizschwelle inhaltlich beliebig und schwer kontrollierbar ist; manchmal wird auch der Problemdruck so stark, daß grenzüberschreitende Beratungsaktivitäten geduldet werden müssen
Hochschulleitung	Problemlösung; s.o. effektive Arbeit Werbung für die Hochschule Legitimationshilfe	
Studenten/ Ratsuchende	Verfügbarkeit des Beraters "Rat" (Antwort auf die Frage: "Was soll ich tun?") Abneigen von Problemen, Parteilichkeit Zuwendung solide Information	zeitliche, inhaltliche und psychische Überforderung des Beraters
Mittelbau	in Bezug auf die Analyse von Problemen und auf inhaltliche Ansprüche an Studienberatung (insbesondere Koppelung an Studienreform) besteht in der Regel Einverständnis mit den Studienberatern	allenfalls unterschwellig; Assis sprechen den Studienberatern oft die Professionalität ab (das könnten wir auch machen, was ihr in der StBeratg.macht), meiden die feste Stelle, während Studienberatern Sehnsucht nach der "Wissenschaftlichkeit" haben (manche)
Hochschullehrer	Entlastung von Beratungsaufgaben; Zuständigkeit insbesondere bei "unangenehmen" Fällen (s.B. wenn jemand "rausberaten" werden soll) - zugleich werden Beratungsprobleme und -aufgaben ganz borniert definiert (i.d.R. geht es um persönl. Defizite bei Ratsu) und vom Studienberater - Einverständnis erwartet (solche Leute gehören nicht an die Hochschule) erwartet wird auch Respekt vor den Kompetenzen und der Zuständigkeit des HSL in Fachfragen	Beschwerden wegen Zuständigkeitsüberschreitungen, "falsche" Auskünfte der Studienberatung oder auch schlichtweg Beschwerden wegen des überflüssigen Aufwandes der Studienberatung
Loge/ Personalrat	"exklusive" Beratung (kurzer Weg zum Kollegen) Tips, Tricks	
Öffentlichkeit	Verfügbarkeit "richtige" Informationen und Rat	
Studentenschaft	Parteilichkeit inhaltliche Kompetenz konkrete Hilfestellung bei Projekten, Aktionen (Dienstleistungen im Austausch für Unterstützung)	
Kollegen	Zuverlässigkeit und Kooperation Möglichkeit zur Diskussion der Arbeit	manchmal können sich die Ansprüche an die Arbeit gegenseitig hochschaukeln (Konkurrenz um anspruchsvollste Projekt)
eigene Ansprüche	Wirksamkeit: ich will sehen, was bei meiner Arbeit rauskommt Anspruch, der Komplexität gerecht zu werden, in der jede Einzelproblematik drinsteckt, d.h. immer mal wieder eingefohrene Problemraster und Arbeitsweisen aufzugeben, neu anzufangen	wie finde ich einen Weg zwischen guter, notwendiger Professionalität und zwangsläufig sich einstellender Routine?
Gewerkschaft	keine Erwartungen (allenfalls Information) der Berater hätte es gern, wenn von da Ansprüche kämen	

Kompetenzen/ Qualifikationen

Analyse der Interessen auf Ministeriumseite und auf Seiten der HS-Leitung
taktisches Vorgehen

allg. Beratungsqualifikationen (wie Verständnis, Einfühlung, Kommunikationsfähigkeit usw.)
angemessene Einschätzung der eigenen Kompetenzen, d.h. an bestimmten Stellen Weiterverweisung u.B. an therapeutische Beratungsstellen
Beratungs"didaktik" - bei der (schrift./mündlichen) Information
Organisation
hochschuldidaktische Qualifikationen
Kooperationsfähigkeit
hochschulpolitische Handlungsfähigkeit

Handlungen/ Tätigkeit

Berichte, Statistiken
öffentlichkeitswirksame Darstellung von Beratungsprojekten (hochschulintern)
alle diese Aktivitäten sind mit dem Versuch verbunden, bornierte Problemlösungen und enge Beratungsverhältnisse aufzubrechen

persönliche Beratung (Pezuts-Modell)
Organisation u. inhaltliche Konzeption von Beratungsprojekten (Orientierungsphasen, PrüfungsAGs, studentische Beratungsprojekte usw.)
Kooperation mit anderen Beratungsstellen
Arbeit mit Multiplikatoren
Unterstützung von studentischer Selbstberatung (s. o.)
Erarbeitung von Info-Materialien

Einbeziehung von HSL und Mittelbauern in Beratungsprojekte
Arbeit mit Hochschulgewerkschaften (zur Verankerung von Beratungsaktivitäten bzw. teilweise Rückverlagerung über hochschuldidaktische Arbeit in das Studium)

s.o. (Ratsuchende)

Distanz- und Kritikfähigkeit

Arbeitsabesprechungen ... Supervision
"Evaluation" der Beratung mit Studenten

aus der Sicht eines Soziologen in einer ZSB

	B Erwartungen an die Studentenberatung	C Konflikte	D Kompetenzen / Qualifikationen	E Handlungen
Staat	Ruhe im Lande Werbung für die Hochschulen	unterschiedliche hochschulpolitische Ansichten z.B. bei Prüfungsordnungen	gesetzliche Aufgabenstellung der Beratungsstelle politische Verankerung	Einflussnahme auf Gesetzgebungs- und Verordnungsverfahren durch Abrufe von Stellungnahmen
Leitung	siehe 1, zusätzliche Behebung von individuellen Schwierigkeiten bei Studierenden	Über Kapazität und Arbeitsmöglichkeiten (Status der Stelle, Informationsfluss) sowie wie bei 1	formell abgesicherte Aufgabenstellung wiss.Kompetenz der Mitarbeiter informelle Arbeitsbezüge	Einflussnahme und Beratung der Leitung auf zentraler und dezentraler Ebene, z.B. in Fragen - Studienstruktur - Prüfungsstruktur - Zulassungswesen.
Studentenratsuchende	Ankunft und individuelle Hilfe	Verweigerung von Hilfe auf Grund - objektiver Gegebenheiten - Ablehnung von Fremdbestimmung - eigene Inkompetenz	Informationsvorsprung Erfahrungsvorsprung Machtvorsprung	Einzel- und Gruppenberatung helfende Intervention bei bürokratischen Instanzen Prophylaxeansätze
Hochschullehrer	Abnahme von Psychofällen (+) Einmischen in ihre Zuständigkeit (-)	Anbindung der Beratung an Verwaltung schafft Vorurteile, zusätzliche Legitimation von Hochschullehrertätigkeit	bürokratisches Wissen wiss. Kenntnisse persönliche Wertschätzung	Absprachen bezüglich fachlicher Beratungsangebote sowie in individuellen Fällen (z.B. Prüfungen)
Belegchaft / Sozialrat	-	Beratung wird weitgehend als exotisches Randgebiet betrachtet	fachliches Wissen Geschäftsverteilungsplan	Verwaltungsabsprachen insbes. mit Fachbereichsverwaltungen, Studentensekretariat, Ausländeramt
Öffentlichkeit	Hilfe für den Einzelnen möglichst rund um die Uhr	eingeschränkte Beratungsmöglichkeiten	-	PR-Arbeit, wobei die Vermittlung von inhaltlichen Problemen der Beratung schwierig ist
Gewerkschaft	-	-	Spezialwissen Gewerkschaftszugehörigkeit	allgemeine gewerkschaftliche Mitarbeit u. Aufbau einer BIZ-Gruppe
Kollegen	Teamarbeit inhaltliche Diskussion Studienreform	unterschiedliche hochschulpolitische Standpunkte und Loyalitätsbeziehungen	Konfliktlösungspotential im Team erwünscht	Regelmäßige Teambesprechungen und gemeinsame Fortbildung gemeinsame Beratung und Materialerstellung
Eigener Anspruch	Zusammenhang von Lebensperspektive und Beruf, d.h. kreative Berufstätigkeit Zusammenhang von politischer und wissenschaftlicher Arbeit institutionelle und individuelle Wirksamkeit	diese Ansprüche lassen sich in zu geringem Maße realisieren	wissenschaftliche und durch Erfahrungsverarbeitung gewonnene Kompetenzen eigene Weiterbildung in Hinblick auf Konfliktlösungsstrategien mit anderen und mit sich selbst	Mitarbeit auf diversen institutionellen Ebenen (z.B. Partei, Gewerkschaft, Akad. Selbstverwaltung), Weiterbildung, Relativierung hochschulischer Erfahrung durch Erfahrungen in anderen Lebensbereichen

Legitimationsebenen	Erwartungen an den Berater	Konflikte Le - Be	Kompetenzen/ Qualifikation	Handlungsebene
Staat	kurzes Studium, weniger Studienabrecher/-wechsler	./.	Standfestigkeit	vermitteln
Hochschulleitung	allg. Beratung: Werbung ansonsten s. Staat psychol. Beratung: spektakuläre Aktionen (Gruppen, Training) hohe Durchlaufrate Öffentlichkeitsarbeit	Erwartungs- und Legitimationsdruck gute inhaltl. Arbeit kann nur auf Kosten der Durchlaufrate geleistet werden	Therap. Qualifikation/therap. Rahmen	Beratungssupervision
Studenten/Ratsuchende	Probleme in kürzester Zeit ohne viel eigene Arbeit lösen zu lassen	Kann nicht in dem Umfang geleistet werden Wir sitzen zwischen den Stühlen	Therap. Qualifikation/therap. Rahmen	
Studentenschaft	Parteilichkeit	sie müssen sich eben so verantwortlich fühlen, sollen Verantwortung nicht abgeben	Therap. Qualifikation/therap. Rahmen	
Kollegen	die Unsicherheit, die sie in ihrer Arbeit spüren, abzubauen -Kompetenz zu vermitteln	Gem Druck von außen wird z.T. nachgegeben	Therap. Qualifikation/therap. Rahmen	
Eigener Anspruch	sich Zeit zu lassen in der Beratung, gute inhaltl. Arbeit leisten zu können			

Legitimations-ebene	Erwartungen	Konflikte (Pfeile zeigen Konflikte auf)
Staat Studentenwerk	<ul style="list-style-type: none"> * Probleme bei Studenten, die öffentlich werden, gering. (z.B. Selbstmordrate, Drogenmißbrauch) * schnelles, effektives Studium und reibungsloser Ablauf * eindrucksvolle Zahlen in Tätigkeitsbericht * Erfolgsmeldungen von unterschiedlichen Instanzen * Beratungsstelle zum Vorzeigen im "Sozialstaat" 	<ul style="list-style-type: none"> Kaum Einfluß von unserer Seite (wir können Ursachen beheben) Widerspruch zu Qualität der Arbeit
TH-Studenten	<ul style="list-style-type: none"> * kurze Wartezeit, intensive Betreuung * Einbringen der eigenen Person * Autorität * strukturiertes Therapieangebot (Ratschläge) * Probleme wegzaubern 	<ul style="list-style-type: none"> Konflikte mit Kollegen anderer Richtung Konflikte mit Ko-therapeutischer illusorisch
Kollegen	<ul style="list-style-type: none"> * Solidarität (gegenseitige Unterstützung) * Konkurrenz (nicht mehr leisten als der andere) * Offenheit untereinander * Rückzug voneinander 	
eigene Ansprüche	<ul style="list-style-type: none"> * Eigene Interessen in Arbeit integrieren * Weiterbildung; forgesetzte Reflexion der eigenen Arbeit * als Therapieziele für Studenten: Finden der eigenen Identität, Selbständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Kritikfähigkeit, Mobilisieren eigener Kräfte und Fähigkeiten 	

Konflikte auf	Kompetenzen	Handlungen
<ul style="list-style-type: none"> unserer Seite legen anderer Richtung 	<ul style="list-style-type: none"> * Psychologiestudium * bedingte Identifikation mit Zielen von Vorgesetzten * positive Grundeinstellung zur eigenen Arbeit * Erfahrungen im zwischenmenschlichen Bereich * Gesprächspsychotherapie * Verhaltenstherapie * Einfluß von Psychoanalyse * Einfluß and. therap. Richt. * positive und negative Gefühle und Einstellungen gegenüber Kollegen * eigene Anschauungen und Wertvorstellungen 	<ul style="list-style-type: none"> * Bemühen um eindrucksvolle Zahlen im Tätigkeitsbericht * in Einzelfällen Studienleistungen als vorrangiges Therapieziel * Einzeltherapie * Gruppentherapie * themenzentrierte Arbeitskreise * Teambesprechung * zusätzliche Kommunikation mit Kollegen * Angebot an Projekten entsprechend eigenen Interessen * eigene Ziele und Anschauungen integriert in Therapiekonzept * Fortbildung in und außerhalb der Arbeitszeit

aus der Sicht eines Sozialarbeiters in einer Sozialberatungsstelle

Legitimationsebenen	Erwartungen	Konflikte	Kompetenz	Handlungen
Staat	Loyalität Krisenmanagement	nicht direkt spürbar vermittelt sich über andere Ebenen	Blick für das Ganze	Bündnispartner suchen nicht unterkriegen lassen Konzept überzeugend vertreten
Studentenwerk	keine Schwierigkeiten machen Tätigkeit soll aus- lasten	Kampf um Freiräume gegen Gängelung	Mut zum Konflikt	Handlungen transparent machen Bürokratie auf ein Mindestmaß beschränken
Studenten	alle Fragen beant- worten können in jeder Situation helfen können	Beratung nicht immer befriedigend Ablehnung von Hilfe (bzw. Weitervermitt- lung) Möglichkeiten be- grenzt	Einfühlungsvermögen Ehrlichkeit	Selbstdarstellung verstärken
Öffentlichkeit	?	bisher keine	Umgang mit Medien	
Kollegen	Bereitschaft zur Kooperation Kollegialität	Auffassungen über Sinn und Zweck der Arbeit gehen ausein- ander, leider oft unausgesprochen	Fähigkeit zur Kritik und Selbstkritik Sachliche Heran- gehensweise an Probleme	Konstruktives feed-back geben und annehmen. Erfahrungsaustausch der ARGE nutzen
eigener Anspruch	in der Arbeit ein Stück Selbstverwirk- lichung finden	Enttäuschung ange- sichts vieler eigener Unzulänglichkeiten	Selbstvertrauen sich akzeptieren	überzogene Ansprüche zurücknehmen. Neue Ansprüche ent- wickeln

aus der Sicht eines Leiters einer ZSB

Legitimationsebene	Erwartungen	Konflikte	Kompetenzen/ Qualifikation	Handlungen
Staat	Milderung der Folgen der Überlastquoten. Optimierung der Ausbil- dungsressourcen. Steuerungsinstrument im Konzept der Verknüpfung von Ausbildungs- und Be- schäftigungssystem. Senkung der Fachwechsel- und Abbrecherquoten (Kosten-Nutzen-Aspekt der Hochschulbildung). Funktionsfähigkeit. Modellhafte Problemlö- sungen, die sich auch noch bzw. ausschließlich "politisch" verkaufen lassen (Spezifikum der Modellversuche zur Stu- dienberatung).	Unter dem Institu- tionalisierungs- druck/Stellenbe- schaffungszwang sich ständig le- gitimieren und sich mit für un- realistisch/falsch gehaltenen Erwartun- gen ständig ausein- anderzusetzen zu müssen.	Stabile Berufs- identität als Studienberater. Entwicklung von Feed-back-in- strumenten für die Beratung der Bildungspolitik.	Beratung der Bil- dungspolitik. Die für falsch ge- haltenen Erwartun- gen nicht zu er- füllen.
Hochschulleitung	Keine Konflikte, Problem- verwaltungs- statt Pro- blemlösungsinteresse. Forderung nach "Neutrali- tät" = Vertreten der in- stitutionellen Interessen (Rektorat, Verwaltung, Fachbereiche).	Dilemma zwischen der Parteilichkeit der Klientel gegen- über und der eigen- en institutionellen Zugehörigkeit und Einbindung.	Frustrationstole- ranz, geklärtes Rollenverständnis als Berater im Spannungsfeld Klient/Problemver- ursacher Hochschu- le.	Institutionsbera- tung.
Studenten/Rat- suchende	Parteilichkeit, Problem- lösungen, Übernahme des Risikos bei Entscheidungs- unfähigkeit. Totale Informations- und Beratungskompetenz. Schutz. Totale Zuständigkeit.	Abgrenzungsschwie- rigkeiten; verein- nahmt zu werden; sich die Probleme und die Verantwor- tung für ihre Lö- sung von den Ratsu- chenden anhängen zu lassen. Die eigenen "Mak- ken" in der Bera- tung auszugliedern. Selbst auf den My- thos des "Helfers" hereinzufallen (Omnipotenzphanta- sie des Beraters).	Wahrnehmung der eigenen "blinden Flecken" und de- ren Bearbeitung. Ständige Analyse und Reflexion des eigenen Verhal- tens in der Bera- tung.	Supervision, Selbsterfahrung, Fallbesprechun- gen. Professionalisie- rung der Bera- tung.
Kollegen	Der unrealistische An- spruch, alle machen Alles, alle können Alles.	Das "Leitersyn- drom" von Stu- dienberatern" Funktionale Ar- beitsteilungen und Kompetenzunter- schiede immer gleich hierarchisch zu interpretieren. Der Konflikt zwi- schen "Psychos" und "Allgemeinen Bera- tern".	Erarbeitung eines gemeinsamen Grund- verständnisses als Berater im Hoch- schulbereich mit unterschiedlichen Spezialkompeten- zen.	Institutionssuper- vision.
Eigener Anspruch	"Gute" Arbeit zu leisten, sich mit der eigenen Ar- beit identifizieren zu können.	Unter den vielfäl- tigen Ansprüchen und Legitimations- zwängen den eigent- lichen Bezugspunkt, den Umgang mit den Ratsuchenden nicht zu verlieren.	Selbstkonzept und berufliche Tätig- keit in Überein- stimmung halten.	Beraten.

ARBEITSGRUPPE 5 B: SCHWIERIGE FÄLLE ZWISCHEN BERATUNG UND THERAPIE

Die Beratungsstellen werden in erheblichem Umfang von Rat-suchenden in Anspruch genommen, deren Problematik sich nicht in einem bloßen Informationsdefizit äußert. Die Arbeitsgruppe hat diesen Teil der Beratungspraxis an typischen Fällen erörtert und Lösungsmöglichkeiten diskutiert.

Dem Anspruch, die Klienten zu einer selbständigen Entscheidung zu befähigen, stehen verschiedene Schwierigkeiten entgegen, die in den institutionellen Arbeitsbedingungen (z.B. restriktive Verwaltungsrichtlinien), in der Beraterpersönlichkeit und in Qualifikationsmängeln (z. B. Methoden der Gesprächsführung) liegen können.

Aus diesen Erkenntnissen leiten die Berater die Forderung nach kontinuierlicher Fortbildung ab. Dazu gehören sowohl ein überregionaler Berufs-praktischer Erfahrungsaustausch als auch Übungseinheiten, die den individuellen Handlungsspielraum erweitern.