

Tutoring – Mentoring – Peer Consulting. Studentische Beratungstätigkeiten zwischen Ehrenamt und Semi-Profession

Birgit Szczyrba/Johannes Wildt

Consulting, Coaching und Supervision, Tutoring, Mentoring und kollegiale Beratung: Beratungsangebote verschiedenster Art werden wie selbstverständlich in den Berufen nachgefragt, die mit Beziehung und Interaktion, mit komplexen sozialen Organisationen und Systemen, mit hoher Verantwortlichkeit, aber unsicheren Handlungsbedingungen zu tun haben. Mittlerweile beginnt diese Nachfrage auch in den Hochschulen zu steigen. Eine solche Steigerung wird ausgelöst durch den Wandel in den Lehr-Lernkulturen als ‚Shift from Teaching to Learning‘ mit erheblichen Konsequenzen für die didaktische Ausgestaltung der Module. Wie es schon mit der Betrachtung der studentischen Lernzeit („workload“) in den Modulen als Bemessungsgröße für die Kreditpunktvergabe nahegelegt wird, wird neben den Lehrveranstaltungen das Augenmerk verstärkt auf das studentische Lernen gerichtet. Je stärker dieses Lernen als selbstorganisierte und -verantwortete Tätigkeit der Studierenden konzipiert wird, um so stärker steigt deren Beratungsbedarf. Die Hochschuldidaktik begegnet diesem Wandel mit einem breiten Spektrum an Formaten und Verfahren der Beratung (vgl. im Überblick Wildt/Szczyrba/Wildt 2006). Fazit ist: Lernen kann durch Beratung gefördert werden.

Studentische Beratungstätigkeiten an der Hochschule nehmen zu: Studierende fungieren als Tutor/inn/en, d.h. Lernberater für jüngere Studierende oder Studienanfänger/innen, um sie bei der Einübung basaler wissenschaftlicher Arbeitstechniken zu begleiten; Mentor/inn/en nehmen sich internationaler Studierender an, um ihnen die erste Zeit in einer neuen Umgebung und Lernkultur am Campus zu erleichtern; Peer Consulter beraten Studierende bei der Erstellung ihres ersten Stundenplans und empfehlen Studienstrategien zur Vorbereitung auf wichtige Leistungsschritte. Sie alle arbeiten für gewöhnlich auf ehrenamtlicher Basis. Seltener werden Beratungsleistungen mit credit points honoriert oder bezahlt. Aus hochschuldidaktischer Sicht sollten solche Tätigkeiten, die eine wichtige Funktion im Studium erfüllen und die Berufspraxis der Lehrenden entlasten, nicht nur durch Weiterbildung und Support unterstützt werden. Sie sollten auch durch

entsprechende Strukturen wie Werkverträge oder credits den Beschäftigungsstatus der Beratenden konfigurieren.

Professionelle, semi-professionelle und ehrenamtliche Beratung in der Hochschule

Beratende Tätigkeiten können nach ihren Struktureigenschaften und Zielen unterschieden werden (vgl. Szczyrba 2006).

- Ein deutliches Merkmal von Beratungstätigkeiten ist der Grad und die Nachvollziehbarkeit der Kompetenzen, die zur Beratung befähigen.
- Hieraus ergibt sich die Frage, ob Beratung als Beruf, als berufsimmanente Tätigkeit oder als bürgerschaftliches Engagement ausgeübt wird.
- Berufs- und Fachverbände sichern den professionellen Status von Supervisor/inn/en und Coaches, während der Status als Berater/in für Hochschullehrende nicht weiter statusrelevant ist.
- Die Expertise, auf die sich eine beratende Tätigkeit stützt, ergibt sich beim professionellen Berater meist durch seine Sicht von außen, bei Beratenden innerhalb anderer Berufe von innen, bei bürgerschaftlichem Engagement meist aus der Alltagspraxis (wobei nicht ausgeschlossen ist, dass sich professionelle Beratende auch bürgerschaftlich engagieren und ihre Expertise zur Verfügung stellen).
- Das Verhältnis zwischen Berufsinhaber/inne/n mit Beratungskomponenten und professionellen Berater/inne/n und ihrer Klientel ist grundsätzlich asymmetrisch. Dies ergibt sich aus dem Wissensvorsprung, den Beratende zum einen zur Sache, zum andern zum interaktionellen Vorgehen haben. Ratsuchende haben diesen Vorsprung nicht. Daraus ergibt sich erst das Berater-Ratsuchenden-Verhältnis. Die Alltagsexpertise des Ehrenamtes verlangt Gleichstellung der Beteiligten, aus der sich z.B. Solidarität und Nachbarschaftlichkeit speisen.

- Während sich professionelle Beratungsberufe selbst der Beratung bedienen, um sich über ihre Praxis zu vergewissern und um paradoxe Anforderungen (z.B. zwischen Kontrolle und Hilfe bei Sozialarbeiter/innen) zu balancieren, geschieht die Selbstvergewisserung von semiprofessionellen Berater/inne/n gemeinhin in kollegialen Formaten. Auch hier ist allerdings die Inanspruchnahme von externen Berater/inne/n mög-

lich. Bürgerschaftliches Engagement wird u.U. durch Gesprächskreise in den Einrichtungen unterstützt, die ihre gesellschaftlichen Aufgaben aus finanziellen Gründen auf bürgerschaftliches Engagement stützen.

Die folgende Tabelle verdeutlicht die genannten Strukturmerkmale im Überblick:

	<i>professionell</i>	<i>semiprofessionell</i>	<i>ehrenamtlich</i>
Kompetenzbereiche	Beratungskompetenz und ggf. Feldkompetenz (z.B. durch Spezialisierung auf einen bestimmten Bereich wie Jugendhilfe, Führungskräfte der Wirtschaft o.a.)	Feldkompetenz und ggf. Beratungskompetenz (z.B. durch Zusatzqualifikation in Klientenzentrierter Gesprächsführung, TZI o.a.)	Feldkompetenz und ggf. Beratungskompetenz basierend auf Alltagsmodellen der Gespräche zwischen den Generationen, unter Gleichaltrigen u.a.)
Aus-/Weiterbildung	durch ausgewiesene Ausbildungsinstitutionen mit Zertifizierung	ggf. durch Fortbildung	ggf. keine, u.U. qualifikationsbezogen
Berufsstatus	expliziter Beraterberuf in freier Praxis zum Erwerb des Lebensunterhalts	implizit in der Berufsausübung enthaltene Beratungstätigkeit zum Erwerb des Lebensunterhalts	nicht berufsbezogen, unbezahlt, freiwillig
Expertise	extern	intern	alltagsbezogen
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Ärztin • Psychotherapeut • Supervisorin 	<ul style="list-style-type: none"> • Erzieherin • Friseur • Hochschullehrende 	<ul style="list-style-type: none"> • Kirchlicher Jugendleiter • Sterbehelfer/in
Merkmale der Beratungsbeziehung	asymmetrisch	asymmetrisch	gleichberechtigt
Selbstvergewisserung	durch Lehrtherapie, Supervision etc.	durch kollegiale Beratung und ggf. Supervision	durch caritative Institutionen

Keine der studentischen Gruppen übt gemeinhin professionalisiert Beratungsfunktionen aus, obwohl ihre Rollen mit der Übernahme von Beratungsfunktionen eine sorgfältige Interaktionssteuerungskompetenz voraussetzen (vgl. Wildt 2006, 34ff.). Sie wird allerdings in den meisten Fällen dem naturwüchsigen Zustandekommen überlassen. Das Zutrauen in das Gelingen und die Angemessenheit von Beratung fußt auf dem Vertrauen, die Alltagskompetenz („gute“ Umgangsformen, Gesprächsführung) und Feldkompetenz (Kenntnisse über den Studienbetrieb, Gremien, Prozeduren etc.) reiche aus.

Unterhalb voll entwickelter Professionalität lassen sich jedoch semi-professionelle Beratungsformate identifizieren, die Funktionsanalogien zu professioneller Beratung aufweisen, sich jedoch durch verringerte Anforderungen an Kompetenzen zur Interaktionssteuerung unterscheiden (vgl. Wildt 2006, 35). Dazu zählt das Mentoring (vgl. Long/Selent 2006) in Analogie zum

Coaching oder die kollegiale Beratung (vgl. Thumser/Kröber/Heger 2006) bzw. Intervention in Analogie zur Supervision.

Semi-professionelle Beratungsformate lassen sich nicht nur für Lehrende, sondern auch für die Einbindung von Studierenden in die Lehre definieren. So ließe sich etwa die studentische Studienberatung als Peer-Consulting analog zum Consultingformat konzipieren. Tutoriale Funktionen lassen sich entweder ebenfalls dem Peer-Consulting oder einem Peer-Mentoring zuordnen, wobei fortgeschrittene Studierende entsprechende Aufgaben gegenüber internationalen Studierenden oder Studienanfängern übernehmen. Im Kreis von Lehrenden wird allerdings kollegiale Beratung bisweilen durchaus, ähnlich wie z.B. in medizinischen oder pädagogischen Berufen praktiziert. Im studentischen Raum sind sie bislang selten elaboriert (vgl. Wildt, B. 2006). In einer Übersicht lassen sich professionelle und semi-professionelle Beratungsformate wie folgt gruppieren:

Professionell	Consulting	Coaching	Supervision
semi-professionell	Peer-Consulting	Mentoring	Intervention

An dieser Stelle soll eine erste Übersicht genügen. In allen Formaten finden sich mehr oder weniger elaborierte Verfahrensschritte:

- 1) Die Kontaktaufnahme, in der es darum geht, eine Situation für Vertrauensbildung zu schaffen.
- 2) Dieser Kontakt ist gefolgt von einem Kontrakt, in dem es um die Klärung der Anliegen und der Ziele der Beratung geht.
- 3) Erst danach geht es um eine Klärung der Aufgabe im Einzelnen, die
- 4) in einem nächsten Schritt von einer davon getrennten Phase der Durcharbeitung des Problems und
- 5) der Formulierung von Problemlösungen gefolgt ist.
- 6) Erst danach beginnt die Bewertung der Lösungs-ideen und es folgt
- 7) eine abschließende Bewertung des Beratungsprozesses.

Das Beachten und Befolgen dieser Verfahrensschritte ist insofern nicht trivial, weil sie in der Alltagskommunikation durcheinander gehen. Sie lassen sich jedoch in geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen bewusst machen und einüben.

Vom Ehrenamt zur Semi-Profession

Studierende fassen ihre Beratungsfunktion häufig als ‚Ehrenamt‘ auf, obwohl auch sie aus Sicht der Hochschuldidaktik mit Hilfe von Weiterbildung und Beratungssupport auf einer semi-professionellen Ebene tätig sein sollten. Dies würde allerdings voraussetzen, dass sie für ihre Tätigkeit entsprechend honoriert werden: in der Phase der Weiterbildung durch Anrechenbarkeit der Leistungen auf das Studium, in der weiteren Tätigkeit für die Fachbereiche z.B. durch Werkverträge. So lange Beratung auf der Ebene des Ehrenamtes aufgefasst wird, muss die nutznießende Einrichtung sich auf das Engagement der Beratenden verlassen. Engagement als Handlungsmuster in Arbeitsorganisationen ist allerdings nicht auf Dauer zu stellen und daher nicht verlässlich (vgl. Buer 2001, 177). Es basiert auf Begeisterung für ein Ideal, der Hoffnung auf eine bessere Zukunft, auf Sympathie für andere Beteiligte und

‚Mitstreitende‘, ist netzartig formiert und bedarf daher der intensiven Pflege zur Erhaltung des Netzes. Diese Pflege ist wiederum auf Engagement angewiesen. Zwingen Umstände nach rationalen Gesichtspunkten zur Aufgabe des Ehrenamtes oder bleiben erwartete Anerkennung und erhoffte Verbesserung der Situation aus, kann die Begeisterung weg brechen. Für Funktionen der Beratung in Studium und Lehre kann eine solche Basis nicht als ausreichend gesehen werden, um Qualität zu sichern. Daher sind Beratungsfunktionen durch hochschuldidaktische Qualifizierung auf eine semiprofessionelle Ebene anzuheben. Darüber hinaus müssten jedoch Strukturen für Beratung geschaffen werden, die den Status von Beratenden klären, denn absolvierte Weiterbildung allein macht noch keinen Beschäftigungsstatus.

Dr. Birgit Szczyrba
Prof. Dr. Dr. h.c. Johannes Wildt,
Hochschuldidaktisches Zentrum

Literatur

- Buer, Ferdinand (2001): Typische Handlungsmuster in Arbeitsorganisationen. In: ders. (Hrsg.): Praxis der Psychodramatischen Supervision, Opladen, S. 165–192
- Long, Bettina/Selent, Petra (2006): Mentoring als mehrdimensionales Beratungsfeld. In: Wildt, Johannes/Szczyrba, Birgit/Wildt, Beatrix (Hrsg.): Consulting, Coaching, Supervision – Eine Einführung in Formate und Verfahren hochschuldidaktischer Beratung, Bielefeld 2006, S. 215-225
- Szczyrba, Birgit (2006): Instruieren, arrangieren, motivieren ... Handlungsebenen professioneller Lehre. In: Behrend, Brigitte/Voss, Hans-Peter/Wildt, Johannes (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre, Berlin (im Druck)
- Thumser, Katrin/Kröber, Edith/Heger, Michael (2006): Praxisbegleitende Beratung im Rahmen hochschuldidaktischer Weiterbildung. In: Wildt, Johannes/Szczyrba, Birgit/Wildt, Beatrix (Hrsg.): Consulting, Coaching, Supervision – Eine Einführung in Formate und Verfahren hochschuldidaktischer Beratung, Bielefeld 2006, S. 68-80
- Wildt, Beatrix (2006): Praxisbegleitende Beratung in der LehrerInnen-ausbildung. In: Wildt, Johannes/Szczyrba, Birgit/Wildt, Beatrix (Hrsg.): Consulting, Coaching, Supervision – Eine Einführung in Formate und Verfahren hochschuldidaktischer Beratung, Bielefeld 2006, S. 174-188
- Wildt, Johannes (2006): Formate und Verfahren in der Hochschuldidaktik. In: Wildt, Johannes/Szczyrba, Birgit/ Wildt, Beatrix (Hrsg.): Consulting, Coaching, Supervision – Eine Einführung in Formate und Verfahren hochschuldidaktischer Beratung, Bielefeld, S. 12-39.
- Wildt, Johannes/Szczyrba, Birgit/Wildt, Beatrix (Hrsg.)(2006): Consulting Coaching Supervision. Eine Einführung in Formate und Verfahren hochschuldidaktischer Beratung. Bielefeld