

Grüneberg | Blaich | Egerer
Knickrehm | Liebchen | Lutz
Nachtigäller | Thiel (Hg.)

Handbuch Studienberatung

Einzelbeitrag



Eine Arbeitsgemeinschaft der Verlage

Brill | Schöningh – Fink · Paderborn

Brill | Vandenhoeck & Ruprecht · Göttingen – Böhlau Verlag · Wien · Köln

Verlag Barbara Budrich · Opladen · Toronto

facultas · Wien

Haupt Verlag · Bern

Verlag Julius Klinkhardt · Bad Heilbrunn

Mohr Siebeck · Tübingen

Narr Francke Attempto Verlag – expert verlag · Tübingen

Ernst Reinhardt Verlag · München

transcript Verlag · Bielefeld

Verlag Eugen Ulmer · Stuttgart

UVK Verlag · München

Waxmann · Münster · New York

wbv Publikation · Bielefeld

Wochenschau Verlag · Frankfurt am Main

Entstanden mit freundlicher Unterstützung von:

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e. V.
Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen e. V.

Umfangreiche Online-Zusatzmaterialien zu diesem Band finden Sie unter:
www.utb-shop.de/9783825257255

© 2021 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der
wbv Media GmbH & Co. KG,
Bielefeld

Gesamtherstellung:
wbv Media, Bielefeld
wbv.de

Einbandgestaltung:
Atelier Reichert, Stuttgart

Titelbild:
ZayDesign, bearbeitet von Adobe
Stock/bearsky23

Bestellnummer: utb 5725

ISBN: 978-3-8252-5725-5
e-ISBN: 978-3-8385-5725-0

Online-Angebote oder elektro-
nische Ausgaben sind erhältlich
unter www.utb-shop.de

Printed in Germany

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

9.3.1 Supervision

CAROLINE VON BLANCKENBURG, VOLKER JÖRN WALPUSKI

Was ist Supervision?

Supervision ist ein (selbst-)reflexiver, diskursiver Lernraum der arbeitsbezogenen Beratung zur Professions- und Persönlichkeitsentwicklung sowie der psychischen Entlastung, der unterschiedliche Theoriekonzepte nutzt. Supervision greift dabei – je nach supervisorischer Schule – auf Psychoanalyse, Soziologie, Kritische Theorie, Systemtheorie, Gruppendynamik, Psychodrama, Themenzentrierte Interaktion und weitere Konzepte zurück, distanziert sich dabei aber explizit von therapeutischen Zielen (vgl. → 5.1 Grundorientierungen in der Psychotherapie). Dabei hat Supervision grundsätzliche Ähnlichkeiten mit der Fallarbeit in kollegialer Beratung (vgl. → 9.3.2 Kollegiale Beratung für Studienberatende), allerdings bringt der/die Supervisor:in neben der notwendigen Außenperspektive sowie Moderationserfahrung vor allem die methodische Ausbildung und Erfahrung mit. Diese beinhaltet Erfahrungen aus vergleichbaren Situationen sowie eine persönliche Distanz und Unabhängigkeit: Der/die Supervisor:in ist nicht in die Realitäten der Supervisand:innen verstrickt.

Wie entwickelte sich Supervision?

Supervision entstand – stark verkürzend dargestellt – im Zusammenspiel von Sozialer Arbeit und psychoanalytischer Therapie in den 1930er/1940er-Jahren in den USA unter Mitwirkung zahlreicher mitteleuropäischer Exilant:innen. Anschließend trennten sich die Wege wieder, und Soziale Arbeit und Psychotherapie entwickelten zum Teil unterschiedliche Supervisionsverständnisse. Insbesondere aus der Sozialen Arbeit und der dortigen psychosozialen Beratungsarbeit breitete sich Supervision langsam in weitere Felder aus und begann sich in den 1970er-Jahren zu institutionalisieren (vgl. Gröning 2013). Bezogen auf die Studienberatung legte bereits 1977 eine Arbeitsgruppe der Universität Frankfurt am Main einen Bericht über ihre „Erfahrungen und Erfolge mit psychoanalytisch orientierter Supervision nebenberuflicher Studienberater“ (vgl. Kutter et al. 1977) vor – es blieb die bisher einzige Publikation zur expliziten Thematik. In Niedersachsen begannen in den 1980er-Jahren erste Balintgruppen (psychoanalytische Fallbearbeitung nach einem Modell von Michael Balint) und reflexive Wochenendseminare für Studienberater:innen, die sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten unter Federführung der Koordinationsstelle für Studieninformation und -beratung in Niedersachsen (kfsn) als regelmäßige und feste Supervisionsgruppen etablierten.

Ziele von Supervision

Supervision hat Ziele auf drei Ebenen, die je nach Anliegen unterschiedlich gewichtet werden:

1. Auf der individuellen Ebene ermöglicht sie Lern- und Reflexionsprozesse zur Professionalisierung, persönlichen Entwicklung und Karriereplanung, Rollenklarheit, Vergemeinschaftung und psychischen Entlastung.
2. Auf der arbeitsbezogenen/klient:innenbezogenen Ebene ermöglicht sie Perspektivenwechsel, Empathie und Neubewertung von Wahrnehmungen, eine Qualitätsentwicklung sowie Reflexion und Erweiterung des eigenen Beratungshandelns.
3. Auf der organisationalen Ebene ermöglicht sie Erkenntnisse für die Organisations- und Professionsentwicklung, die Selbstthematisierung und Reflexion der Einbindung von Teams und deren Verortung im gesamtorganisationalen Kontext.

Primäres Ziel ist dabei, mit einer kritischen Außenperspektive geordnete Strukturen und Verstehenszugänge für die jeweiligen Ebenen zu bekommen, um daraus Lösungsansätze und Handlungsstrategien entwickeln zu können.

Die kritisch-reflexive Supervision (vgl. Gröning 2013) nimmt darüber hinaus auch strukturelle, gesellschaftliche und geschichtliche Zusammenhänge mit in den Blick und übt institutionelle Selbstkritik (auch an der eigenen supervisorischen Arbeit): Wo wird Beratung in Form einer Psychotechnik instrumentalisiert, um ein zu kritisierendes System zu erhalten und zu optimieren? Andere Schulen setzen auf eine starke Lösungsorientierung oder unterstützen die Subjektivierung und Individualisierung von Fragestellungen.

Formen von Supervision

Supervision findet in verschiedenen Formen und jeweils angepassten Settings statt. Es wird unterschieden zwischen Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision sowie inhaltsbezogen zwischen den Programmen Fallsupervision, Selbstthematisierung und Institutionsanalyse (vgl. Rappe-Giesecke 2009).

Die *Einzel-supervision* dient der persönlichen Reflexion der beruflichen Rolle im Spannungsfeld von Person und Organisation. Die Inhalte reichen vom Berufseinstieg, individuellen Verstehens- und Bearbeitungsschwierigkeiten, der psychosozialen Entlastung oder – in der Sonderform der Leitungssupervision – Führungs- und Organisationsthematiken bzw. der Sonderform der Lernsupervision bis zu der eigenen Beratungs- oder Therapieausbildung. Die *Gruppensupervision* nutzt die Ressourcen mehrerer Supervisand:innen, die häufig aus ähnlichen Berufsfeldern stammen, einander aber in der Regel fremd sind, um Fälle und institutionelle Inhalte mit viel Abstand zu bearbeiten, an denen alle Beteiligten partizipieren und gemeinsam Lösungsideen er-

arbeiten können. In einer *Teamsupervision* sind alle drei Programme – die *Fallararbeit*, die *Selbstthematization* und die *Institutionsanalyse* – möglich. Je nach Bedarf werden die Arbeit mit Klient:innen, die Thematiken innerhalb des Teams oder die institutionellen und gesellschaftlichen Wirkfaktoren und Einflüsse analysiert und anschließend lösungsorientierte Prozesse initiiert und begleitet. Die/der Supervisor:in kann in allen Settings Unaussprechbares und nicht Angesprochenes verbalisieren und damit entscheidende Impulse für Lern- und Entwicklungsprozesse setzen.

Zielgruppen von Supervision

Supervision lässt sich – je nach Zielsetzung – für unterschiedliche Zielgruppen konzipieren.

Berufseinsteiger:innen erhalten Handlungssicherheit und entwickeln Rollenklarheit. Berufserfahrene sichern ihre Beratungsqualität und verbessern ihre Coping-Strategien. Mitarbeitende in Teams erhalten einen methodisch strukturierten Raum, sich selbst und ihre Kooperationen zu thematisieren. Leitungskräfte können ihre Rolle klären und Impulse für die Organisationsentwicklung gewinnen.

Fallbeispiel: Erkenntnisgewinn mit Reflecting Team und Transfer auf neue Handlungsstrategien

Eine Studienberaterin berichtet in der Fallsupervision von einer Ratsuchenden, die ihr Studium 30-jährig begonnen habe. Für die Studentin laufe es ganz gut, aber nun sei die Beendigung ihres Masterstudiums in Gefahr, da die Abgabefrist demnächst ablaufe. Die Universität habe sie bereits mehrfach angeschrieben und über den Fristablauf informiert. Dennoch habe die Studentin bisher nicht gehandelt. Die Studienberaterin kann sich das Verhalten der Studentin nicht erklären und bringt den Beratungsfall als Fragestellung ein.

Die Supervisorin wählt die Methode des Reflecting Teams (vgl. Kaldenkerken 2014). Die Falleinbringende rückt aus dem Stuhlkreis etwas nach außen und hört zu, während die Gruppenmitglieder miteinander assoziieren, Fantasien und Hypothesen äußern.

Dabei wird der Falleinbringenden ganz schnell der verdeckte Gewinn der Studentin, das Studium nicht zu beenden, klar: Die jetzige, für sie sehr passende Lebensgestaltung als Studentin mit Arbeitsstelle würde enden, und das wäre für die Ratsuchende nicht erstrebenswert.

Die Falleinbringende wird in ihrer schweigenden Außenposition unruhig, will schnell zurück in den Kreis und mitsprechen, sodass die Supervisorin noch um ein wenig Geduld bitten muss. Diese Unruhe wird als Spiegelungsphänomen in der Falleinbringung interpretiert und es entsteht die Frage, was die Ungeduld der Beraterin mit dem Fall zu tun hat (vgl. Kaldenkerken 2014).

Anschließend kommt die Falleinbringende wieder in den Innenkreis und berichtet von ihren Gedanken und Empfindungen während des Reflecting Teams sowie ihren Erkenntnissen, die nun Einfluss auf ihre zukünftige Haltung und den Umgang mit der Ratsuchenden haben werden.

In der folgenden Arbeitsphase tauscht sich die Gruppe darüber aus, wer ähnliche Erfahrungen hatte. Schnell wird deutlich, dass fast alle ähnliche Ratsuchende kennen, deren Fallgeschichten aber natürlich Unterschiedlichkeiten aufweisen.

In einer Auswertungsrunde werden die jeweils neuen Erkenntnisse aus der Erarbeitung sowie die Möglichkeiten des Transfers auf die Beratungstätigkeit der Studienberater:innen miteinander besprochen.

Good Practice: Supervision als kontinuierlicher Lernprozess

Supervision entfaltet ihre Wirkung am besten als kontinuierlicher Lernprozess in festen, regelmäßigen Gruppen mit bestehender Vertrauensbasis. Dafür ist es notwendig, dass die Gruppen regelmäßig (alle vier bis sechs Wochen) für mindestens zwei Stunden zusammenkommen und mindestens für jeweils ein Jahr in der Zusammensetzung stabil bleiben. Eine Kenntnis der Supervisor:innen des Arbeitsfeldes wird von Gruppen häufig gewünscht; stärker ausschlaggebend für erfolgreiche Supervision ist aber einerseits die gute Ausbildung, nachgewiesen bspw. durch die Mitgliedschaft im Berufsverband der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V., und andererseits die sorgfältige Kontraktierung der Supervision im Dreieck zwischen Auftraggeber:in, Supervisor:in und Gruppe.

In Niedersachsen hat sich eine besondere Lösung bewährt: In jährlich fünf Gruppensupervisionen kommen je bis zu zwölf Studienberater:innen aus unterschiedlichen niedersächsischen Universitäten und Hochschulen für je sechs Stunden zusammen. Nach einer Austauschrunde mit Informationen und Erfahrungen erfolgt die supervisorische Fallarbeit oder Institutionsanalyse mit einer bilanzierenden Schlussrunde.

Diese Lösung hat den Vorteil, dass eine größere Fremdheit und Unabhängigkeit zwischen den Supervisand:innen besteht, was sich für die Fallarbeit als positiv erweist, weil keine teaminternen Abhängigkeiten bestehen und der Blick von außen neue Impulse geben kann. Zudem profitiert die Fachlichkeit der unterschiedlichen Beratungskonzepte innerhalb des Landes vom Austausch. Als Nachteil ist der damit verbundene Reiseaufwand zu erwähnen. Zusätzlich findet in den Teams vor Ort Intervision statt.

Supervision und Digitalisierung

Supervision als reflexiver Lernprozess lebt von der geteilten Zeit gemeinsam präsenter Menschen, denn Zuhören lässt sich nicht beschleunigen (vgl. Austermann 2011). Zwar gibt es aktuell insbesondere für Einzelberatungen Versuche, mit computervermittelter Kommunikation die Effizienzvorteile von Digitalisierung zu nutzen. Neben häufig ungelösten Fragen zum Datenschutz ist hier aber vor allem das zugrunde liegende Beratungsverständnis zu hinterfragen: Steht kritische Reflexion oder Optimierung im Fokus? (vgl. Walpuski 2020). Es werden viele Versuche unternommen, auch Gruppensettings computervermittelt durchzuführen. Diese stoßen häufig auf Unzulänglichkeiten des Mediums und Reduktionen durch das Medium, sodass es gegenwärtig noch keine Standards für Gruppensettings gibt. Die Entwicklungen und Fortschritte in diesem Bereich sind schnell, und es ist notwendig, diesbezüglich die sich ebenso rasant entwickelnde Fachliteratur aktuell zurate zu ziehen.

Was gelingende Supervision benötigt

Supervision benötigt – wie andere Lernprozesse auch – stabile und geklärte Rahmenbedingungen, die in einem Kontrakt transparent geregelt werden. Dazu gehören Vereinbarungen über die zeitliche Dauer der Sitzungen und ihre Abstände, den Ort, die Kostenübernahme, die Vereinbarung der Verschwiegenheit und der inhaltlichen Programme. Wichtig ist die Motivation für das Gruppensetting und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit einem/einer institutionell unabhängigen Supervisor:in. Für gelingende Supervisionsprozesse sind deshalb ungeklärte Arbeitsverhältnisse ebenso hinderlich wie unklare Organisationsstrukturen (vgl. Haubl et al. 2013). Wichtig ist darüber hinaus die individuelle Bereitschaft, sich kritischer Reflexion und den sich daraus ergebenden Implikationen für die Praxis auszusetzen.

Supervision – wichtig zu wissen!

Supervision ist ein Raum, der gefüllt werden darf und muss. Die Inhalte – und damit die Tiefe und Relevanz – entstehen durch die Beiträge der Supervisand:innen. In der Supervision wird ein Möglichkeitsraum angestrebt, in dem unabhängig von beruflichen Zwängen Zeit ist, um zu reflektieren, zu verstehen, Kraft zu schöpfen und Ideen und Lösungsstrategien zu entwickeln. Die Teilnahme sollte freiwillig sein, und jede:r Supervisand:in muss Nähe und Distanz für sich selbst regulieren. Wer sich öffnet und etwas einbringt, wird für die jeweils individuelle Situation neue Impulse gewinnen können – gleichzeitig müssen sich die Supervisand:innen gewahr sein, was sie in diesem Kontext von sich preisgeben möchten. Wichtig ist hierbei die vereinbarte Vertraulichkeit innerhalb der Supervisionsgruppe. Im Idealfall finden in der Supervision soziale, selbstreflexive, emanzipatorische und ethische Lernprozesse mit gesamtgesellschaftlicher Bedeutung statt.

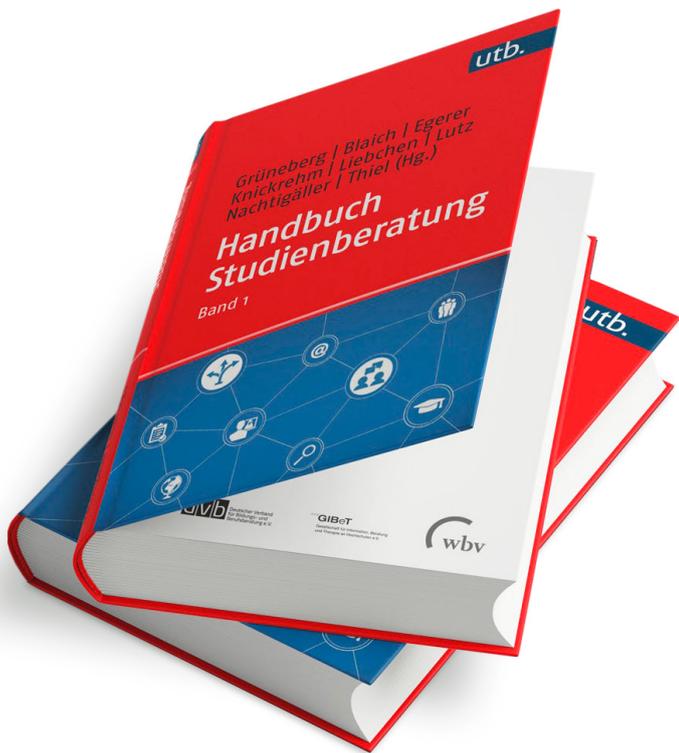
Literaturverzeichnis

- Austermann, Frank 2011: „Schneller zuhören geht nicht – und auch nicht beschleunigt beraten: TelefonSeelsorge und Supervision in Zeiten sozialer Beschleunigung“. In: *Supervision: Mensch, Arbeit, Organisation*. 29 (4), 37–41.
- Gröning, Katharina 2013: *Supervision. Traditionslinien und Praxis einer reflexiven Institution*. Gießen: Psychosozial.
- Haubl, Rolf; Hausinger, Brigitte und Voß, G. Günter (Hg.) 2013: *Riskante Arbeitswelten. Zu den Auswirkungen moderner Beschäftigungsverhältnisse auf die psychische Gesundheit und die Arbeitsqualität*. Frankfurt am Main: Campus.
- Kutter, Peter; Schäfer, Annemarie und Roth, Jörg Kaspar 1977: *Erfahrungen und Erfolge mit psychoanalytisch orientierter Supervision nebenberuflicher Studienberater an der Universität Frankfurt/Main*. Wiesbaden: Kooperationssystem Studienberatung.
- Rappe-Giesecke, Kornelia 2009: *Supervision für Gruppen und Teams*. 4., aktualisierte Aufl. Heidelberg: Springer.
- Walpuski, Volker Jörn 2020: „Digitalisierte Beratung zur effizienteren Selbstoptimierung. Kritische Anmerkungen zu digitalen Formaten arbeitsbezogener Beratung aus einer Gouvernamentalitätsperspektive“. In: Wegener, Robert; Ackermann, Silvano Amstutz; Jeremias; Deplazes, Silvia; Künzli, Hansjörg und Ryter, Annamarie (Hg.) 2020: *Coaching im Digitalen Wandel*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. 107–116.

Weiterführende Literaturhinweise

- Kaldenkerken, Carla von 2014: *Wissen, was wirkt. Modelle und Praxis pragmatisch-systemischer Supervision*. Hamburg: tredition.
- Kühl, Stefan 2008: *Coaching und Supervision. Zur personenorientierten Beratung in Organisationen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Möller, Heidi 2012: *Was ist gute Supervision? Grundlagen – Merkmale – Methoden*. Kassel: University Press. Verfügbar unter: <https://www.uni-kassel.de/upress/online/frei/978-3-86219-386-8.volltext.frei.pdf> (Zugriff am: 03.01.2021).
- Neumann-Wirsig, Heidi (Hg.) 2009: *Supervisions-Tools. Die Methodenvielfalt der Supervision in 55 Beiträgen renommierter Supervisorinnen und Supervisoren*. Bonn: Managerseminare.
- Neumann-Wirsig, Heidi (Hg.) 2016: *Lösungsorientierte Supervisions-Tools. Renommierete Supervisorinnen und Supervisoren beschreiben 50 lösungsorientierte, systemische und hypnosystemische Tools*. Bonn: Managerseminare.
- Pühl, Harald (Hg.) 2017: *Das aktuelle Handbuch der Supervision. Grundlagen – Praxis – Perspektiven*. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Schreyögg, Astrid 2010: *Supervision. Ein integratives Modell*. 5. erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.

Professionelle Beratung Ratsuchender zu akademischen Bildungswegen



Tillmann Grüneberg, Ingo Blaich, Juliane Egerer, Barbara Knickrehm, Maria Liebchen, Lukas Lutz, Ulrike Nachtigäller, Rainer Thiel (Hg.)

Handbuch Studienberatung

Berufliche Orientierung und Beratung für akademische Bildungswege, Set aus Band 1 + Band 2

2021, 1050 S., 98,- € (D)

ISBN 978-3-8252-5742-2

Auch als E-Book

Das umfangreiche, zweibändige Grundlagenwerk führt in die professionelle Beratung Ratsuchender zu akademischen Bildungswegen ein. In über 100 Artikeln beschreiben die Autorinnen und Autoren aus unterschiedlichen Institutionen und Kontexten die gemeinsamen und spezifischen Aspekte des Feldes der Studienberatung: Selbstverständnis und Umfang des Arbeitsfeldes, internationale Perspektiven, Studienorientierung und Entscheidungsprozesse, Studium und Arbeitsmarkt, psychologische Basics, Beratungsformate, Zielgruppen und Beratungsanliegen, Prozesse, Methoden und Tools des Informierens, Beraters, Coachens und Moderierens sowie Professionalisierung. Wissenschaftliche Fundierung und praktische Beratungserfahrung verbinden sich zu einem einmaligen Handbuch für Beraterinnen und Berater, die Menschen auf dem Weg zum passenden Studium, bei der Berufswahl und während ihrer beruflichen Karriere unterstützen und begleiten wollen.

Der Deutsche Verband für Bildungs- und Berufsberatung (dvb) und die Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen (GIBeT) sind maßgeblich an der Konzeption und Realisation des Handbuchs Studienberatung beteiligt.

Die beiden Bände sind auch einzeln erhältlich.

utb.de

Inhalt Band 1

<i>Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e. V. (dvb)</i> Geleitwort – Dank und Anerkennung	15
<i>Gesellschaft für Information, Beratung und Therapie an Hochschulen (GIBeT)</i> Geleitwort	17
<i>Tillmann Grüneberg, Ingo Blaiich, Juliane Egerer, Barbara Knickrehm, Maria Liebchen, Lukas Lutz, Ulrike Nachtigäller, Rainer Thiel</i> Vorwort	19
Kapitel 1 Arbeitsfeld	27
<i>Barbara Knickrehm, Lukas Lutz</i> Vorwort	28
1.1 Ziele und Aufgaben	29
<i>Ursel Sickendiek</i> 1.1.1 Beratungsselbstverständnis(se)	30
<i>Rainer Thiel</i> 1.1.2 Lifelong Guidance – Lebensbegleitende Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung	40
<i>Tina Fletemeyer, Rebecca Lembke</i> 1.1.3 Berufliche Orientierung	50
1.2 Akteure und Zusammenarbeit	59
<i>Tillmann Grüneberg, Barbara Knickrehm, Rainer Thiel</i> 1.2.1 Beratungslandschaft und Beratungsorganisation	60
<i>Karin Gavin-Kramer</i> 1.2.2 Studienberatung an Hochschulen	71
<i>Martin Griepentrog</i> 1.2.3 Studienberatung an den Agenturen für Arbeit	77

<i>Martin Griepentrog</i>	
1.2.4 Aktuelle Zusammenarbeit der Studienberatungen an den Agenturen für Arbeit und Hochschulen	83
<i>Barbara Knickrehm, Rainer Thiel</i>	
1.2.5 Fachliche Netzwerke und Interessenvertretung	87
<i>Doris Hildesheim, Christine Hummel</i>	
1.2.6 Beraterische Netzwerke und Schnittstellen	95
<i>Wilfried Schumann</i>	
1.2.7 Verhältnis von Studienberatung und Psychotherapie	101
1.3 Querschnittsthemen	105
<i>Lukas Lutz</i>	
1.3.1 Ethik (in) der Studienberatung	106
<i>Jutta Walke, Tillmann Grüneberg</i>	
1.3.2 Datenschutz in der Studienberatung	116
<i>Dennis Mocigemba</i>	
1.3.3 Theoretische Perspektiven auf Digitalisierung in der Beratung	124
<i>Laura Zentgraf, Anne Vollema, Angelique Geithner</i>	
1.3.4 Öffentlichkeitsarbeit für Beratung	132
<i>Marc Allroggen</i>	
1.3.5 Gefährdungssituationen, Sicherheit und Bedrohungsmanagement in der Beratung	139
Kapitel 2 International Perspectives	147
<i>Anouk Jasmine Albien</i>	
Preface	148
<i>Anouk Jasmine Albien</i>	
2.1 Country reports of the career guidance systems in European and other countries with a view to higher education: Introduction	149
<i>Christina Pernsteiner-Koller</i>	
2.2 Overview of Career Guidance and Counselling in Austria	152

<i>Jon Woodend, Lisa Gust</i>	
2.3 Key Career Development Practices in Canadian Higher Education Institutions	154
<i>Iva Šverko, Iva Černja Rajter, Toni Babarović</i>	
2.4 Career Counselling in Croatia	156
<i>Bo Klindt Poulsen</i>	
2.5 Career Guidance in Higher Education in Denmark	157
<i>Sanna Toiviainen</i>	
2.6 Career Guidance Practices for Higher Education in Finland	159
<i>Nikos Drosos</i>	
2.7 Counselling and Career Guidance Services in Greece	161
<i>Rosie Alexander</i>	
2.8 Career Guidance and Counselling Practices for Higher Education in Great Britain	163
<i>Maria Cristina Ginevra, Sara Santilli, Ilaria Di Maggio, Laura Nota</i>	
2.9 Career Guidance in Italy	165
<i>Asami Senoo, Hanako Suzuki</i>	
2.10 Career Education in Japan	167
<i>Rowena Blokker, Jos Akkermans</i>	
2.11 CGC Practices in the Netherlands	168
<i>Krzysztof Podwójcic</i>	
2.12 CGC practices for HEI in Poland	170
<i>Mariana Lucas Casanova, Joaquim Luís Coimbra</i>	
2.13 Career Guidance and Counselling (CGC) in Portugal	172
<i>Victor Valls, Luminița Pătraș</i>	
2.14 Career Guidance and Counselling (CGC) in Spain	174
<i>Madeleine Haenggli, Anouk Jasmine Albien, Andreas Hirschi</i>	
2.15 Introduction to Vocational, Academic and Career Guidance in Switzerland	175

<i>Nurten Karacan Ozdemir</i>	
2.16 Career Guidance and Counselling in Higher Education in Turkey: Current Situation	177
<i>V. Scott H. Solberg</i>	
2.17 Career Guidance and Counselling in the United States	179
<i>Anouk Jasmine Albien</i>	
2.18 Conclusion	181
International Perspectives: Bibliography	183
Kapitel 3 Studienorientierung und Entscheidungsprozesse	199
<i>Ingo Blaich, Tillmann Grüneberg</i>	
Vorwort	200
<i>Madeleine Haenggli, Julian Marciniak, Andreas Hirschi</i>	
3.1 Berufswahltheorien	201
<i>Juliane Fuge, Matthias Söll</i>	
3.2 Berufliches Selbstkonzept	209
<i>Christiane Agatz, Thomas Röser</i>	
3.3 Vorbereitung der Studieninteressierten durch Berufsorientierung am Gymnasium	217
<i>Katja Driesel-Lange, Tim Brüggemann</i>	
3.4 Berufs- und Studienorientierung aus der Perspektive der Berufsorientierungsforschung	231
<i>Robert Pelz, Franziska Schulze-Stocker, Stephanie K. Cesca</i>	
3.5 Empirische Befunde zur Studienwahl als Ausgangspunkt für Studienberatung	247
<i>Ingo Blaich</i>	
3.6 Studienwahl als biografischer Prozess	261
Kapitel 4 Studium und Arbeitsmarkt	271
<i>Ingo Blaich, Rainer Thiel</i>	
Vorwort	272

<i>Ingo Blaich</i>	
4.1 Struktur und Entwicklungsdynamik des deutschen Hochschulsystems	273
<i>Marco Schröder</i>	
4.2 Ausdifferenzierung des Studienangebots in Deutschland	291
<i>Michael Schabdach</i>	
4.3 Hochschule und Studium im Spannungsfeld von Expansion und Anpassungsdruck	299
<i>Ulrich Walwei</i>	
4.4 Dynamik des Arbeitsmarkts	315
<i>Anja Warning</i>	
4.5 Der akademische Arbeitsmarkt: überdurchschnittlich gute Beschäftigungsperspektiven	331
<i>Karl-Heinz P. Kohn</i>	
4.6 Studienwahl ist noch keine Berufswahl – Berufskunde für die Studienberatung	347
<i>Ingo Blaich, Tillmann Grüneberg</i>	
4.7 Forschungslandschaft und Forschungsdaten	357
Kapitel 5 Psychologische Basics	359
<i>Ingo Blaich, Maria Liebchen</i>	
Vorwort	360
<i>Jürgen Kriz</i>	
5.1 Grundorientierungen in der Psychotherapie	361
<i>Tillmann Grüneberg</i>	
5.2 Intelligenz, Begabung, Kompetenz und Interesse	371
<i>Hans-Rüdiger Pfister</i>	
5.3 Entscheidungspsychologie	383
<i>Stefan Höft, Matthias Rübner</i>	
5.4 Psychologische Diagnostik	395
<i>Uwe Peter Kanning</i>	
5.5 Qualitätskriterien von Testverfahren	403

<i>Rüdiger Hossiep, Rebekka Schulz, Sabine Weiß</i>	
5.6 Einsatz berufsorientierter Persönlichkeitsfragebogen	407
<i>Heiko Frankenberg, Tillmann Grüneberg</i>	
5.7 Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI-Theorie) im Rahmen der Studienberatung	419
Kapitel 6 Beratungsformate	431
<i>Lukas Lutz, Barbara Knickrehm</i>	
Vorwort	432
<i>Judith Moll</i>	
6.1 Persönliche Einzelberatung	433
<i>Martin Griepentrog</i>	
6.2 Arbeit mit Gruppen in der Studienberatung	445
<i>Ingo Blaich</i>	
6.3 Online-Informationsportale in der Studienorientierung	451
<i>Cornelia Maier-Gutheil, Tim Stanik, Marc Weinhardt</i>	
6.4 Onlineberatung	463
<i>Simone Jawor-Jussen, Cordula Meier</i>	
6.5 Blended Counseling	471
<i>Ingo Blaich, Tillmann Grüneberg</i>	
6.6 Online-Self-Assessment (OSA)	479
Autorinnen und Autoren	489
Stichwortverzeichnis	507
Inhalt Band 2	513

Inhalt Band 2

Kapitel 7 Zielgruppen und Beratungsanliegen	529
<i>Juliane Egerer, Ingo Blaich</i>	
Vorwort	530
7.1 Zielgruppen	531
<i>Martina A. Knust</i>	
7.1.1 Vom Hochschulinformationstag zur Erstsemester-Einführungswoche	532
<i>Nina Westerholt</i>	
7.1.2 Studierende während des Studiums: Studienverlauf	542
<i>Annette Retsch</i>	
7.1.3 Bachelor- und Masterabsolvent:innen als Berufseinsteiger:innen: Karriereberatung	548
<i>Juliane Egerer, Annett Ammer-Wies, Anna Förster</i>	
7.1.4 Lehramt: Interessierte, Studierende und Absolvent:innen	555
<i>Caroline Kamm, Alexander Otto, Andrä Wolter</i>	
7.1.5 Nicht-traditionelle Studierende	573
<i>Evamarie König</i>	
7.1.6 Arbeiterkinder: Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern	580
<i>Maria Liebchen, Katrin Ullmann</i>	
7.1.7 Studierende mit Studienzweifeln (StZ)	585
<i>Kerstin Frodl</i>	
7.1.8 Internationale und geflüchtete Studierende	591
<i>Juliane Egerer, Susan Holbein, Manuela Lang</i>	
7.1.9 Studierende mit Familien- und Sorgeaufgaben, Kindern und pflegebe- dürftigen Angehörigen	598

Juliane Egerer, Christiane Stolz

7.1.10 Studierende mit Beeinträchtigungen und/oder chronischen Erkrankungen	613
--	-----

Anna Jovanov-Sadzikowski, Barbara Knickrehm

7.1.11 Berufstätige Studierende und berufsbegleitendes Studieren	622
--	-----

Renate Heese

7.1.12 Studierende im Fernstudium	630
---	-----

Tillmann Grüneberg

7.1.13 Leistungsstarke Studierende	636
--	-----

Alexander Egeling, Claudia Koepernik

7.1.14 Promotionsinteressierte und Promovierende: Promotionsberatung	643
--	-----

Anne Löchte, Barbara Nickels

7.1.15 Promovierende und Postdocs: Karriereberatung	650
---	-----

Friedrich Arndt

7.1.16 Eltern in der Studienberatung	655
--	-----

7.2 Anliegen	659
---------------------------	-----

Rainer Thiel, Inés Lampe

7.2.1 Hochschulzugang und Hochschulzulassung in Deutschland	660
---	-----

Ingo Blaich, Herbert Grieshop, Gesa Heym

7.2.2 Studieren im Ausland	666
----------------------------------	-----

Timo Nolle

7.2.3 Studierende mit Prüfungsangst und Lampenfieber	674
--	-----

Gerd Bräuer

7.2.4 Schreibberatung	682
-----------------------------	-----

Eva-Maria Muhle, Dörthe Wilbers, Jana Rassi, Lukas Lutz

7.2.5 Beratung zu Lernen und Selbstorganisation	687
---	-----

Bettina Franzke

7.2.6 Gendersensible Studienberatung	694
--	-----

<i>Astrid Kaiser, Achim Meyer auf der Heyde</i>	
7.2.7 Beratung von Studierenden durch die Studenten- und Studierendenwerke	700
<i>Juliane Egerer, Ingo Blaich</i>	
7.2.8 Studienfachberatung	706
<i>Marina Helbig</i>	
7.2.9 Studienfinanzierung	711
Kapitel 8 Informieren, Beraten, Coachen und Moderieren – Prozesse, Methoden und Tools	721
<i>Ulrike Nachtigäller, Juliane Egerer, Maria Liebchen</i>	
Vorwort	722
8.1 Grundlegende Handlungsformen in der Studienberatung	723
<i>Kira Nierobisch</i>	
8.1.1 Mehr als eine Jonglage – Informieren, Beraten, Coachen und Moderieren als Handlungsformen in der Studienberatung	724
<i>Oliver Claves</i>	
8.1.2 Gesprächsführung in der Studienberatung	732
8.2 Informieren – Prozesse, Methoden und Tools	741
<i>Juliane Egerer</i>	
8.2.1 Informieren in der Studienberatung	742
<i>Martina Nohl</i>	
8.2.2 Visualisierungen in der Studienberatung	749
<i>Tillmann Grüneberg</i>	
8.2.3 Wo sind Informationsportale zu finden?	753
8.3 Beratung und Coaching – Prozesse, Methoden und Tools	763
<i>Tillmann Grüneberg</i>	
8.3.1 Selbstcoaching von Studieninteressierten	764
<i>Matthias Rübner, Stefan Höft</i>	
8.3.2 Beratung von Studieninteressierten nach der Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (BeKo)	773

<i>Martina Nohl</i>	
8.3.3 Die Zürich-Mainzer Laufbahnberatung (ZML) in der Studienberatung	780
<i>Regina Heimann, Katharina Gröning</i>	
8.3.4 Habitussensibilität und Sozioanalyse in der Studienberatung	790
<i>Alexander Noyon, Thomas Heidenreich</i>	
8.3.5 Coaching durch Wertearbeit mit Studierenden	806
<i>Timo Nolle</i>	
8.3.6 Coaching von Studierenden mit Prüfungsangst	814
<i>Hans-Jürgen Balz</i>	
8.3.7 Systemische Karriereberatung von Studierenden – Reflexion einer Beratung	825
<i>Martina Nohl</i>	
8.3.8 Wo sind Beratungs- und Coachingtools für die Studienberatung zu finden?	835
<i>Marina Helbig</i>	
8.3.9 Onlinetools	839
8.4 Moderation – Prozesse, Methoden und Tools	845
<i>Ulrike Nachtigäller, Juliane Egerer</i>	
8.4.1 Moderation in der Studienberatung	846
<i>Gabriele Braemer</i>	
8.4.2 Wo sind Moderationstools für die Studienberatung zu finden?	857
8.5 Online-Self-Assessments	859
<i>Tillmann Grüneberg</i>	
8.5.1 Systematik von Online-Self-Assessments	860
<i>Stefan Höft, Benedikt Hell, Tuulia Ortner</i>	
8.5.2 OSA-Portal für die Studienberatung	866
<i>Tillmann Grüneberg</i>	
8.5.3 Integration von Online-Self-Assessments in den Beratungs- und Coachingprozess	873

<i>Tillmann Grüneberg</i>	
8.5.4 Wo sind Online-Self-Assessments zu finden?	877
Kapitel 9 Professionalisierung	883
<i>Barbara Knickrehm, Tillmann Grüneberg</i>	
Vorwort	884
9.1 Qualitätsmanagement in der Beratung	885
<i>Elke Mittag</i>	
9.1.1 Qualitätsmanagement in der Studienberatung	886
<i>Barbara Knickrehm, Rainer Thiel</i>	
9.1.2 Dokumentation in der Studienberatung	902
<i>Peter C. Weber</i>	
9.1.3 Das Modell für Beratungsqualität (BeQu) in der Studienberatung	913
9.2 Institutionelles Qualitätsmanagement	927
<i>Barbara Knickrehm</i>	
9.2.1 Zertifizierung von Institutionen und Systemen	928
<i>Franziska Schulze-Stocker, Robert Pelz, Stephanie K. Cesca</i>	
9.2.2 Evaluation und Studienberatung am Praxisbeispiel des PASST?!- Programms	938
9.3 Personenbezogenes Qualitätsmanagement	953
<i>Caroline von Blanckenburg, Volker Jörn Walpuski</i>	
9.3.1 Supervision	954
<i>Kim-Oliver Tietze</i>	
9.3.2 Kollegiale Beratung für Studienberatende	960
9.4 Aus- und Fortbildung	965
<i>Carolin Kleeberg, Tillmann Grüneberg</i>	
9.4.1 Beratungskompetenzen – ein Überblick	966
<i>Tillmann Grüneberg, Carolin Kleeberg</i>	
9.4.2 Beratungsausbildung und -weiterbildung – Entscheidungsratgeber	971

Eva Fischer, Björn Albrecht, Oliver Claves, Tim Herrscher, Beate Lipps, Verena Schuh

9.4.3 GIBeT-Zertifikat 987

Martina Nohl, Barbara Willmroth

9.4.4 Das Zürich-Mainzer Laufbahnberatungsmodell (ZML) 994

Judith Moll

9.4.5 Beratungsausbildung an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit ... 1001

Barbara Lampe

9.4.6 Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung: eine praxisorientierte
Fortbildung1009

Autorinnen und Autoren 1019

Stichwortverzeichnis 1037

Inhalt Band 1 1045