

Bahn, Mareike; Hummel, Susanne; Stadler, Birgit; Zizelmann, Regine
**Professionalisierung in der Weiterbildungsberatung. Ein Praxisbericht aus der
Weiterbildungspartnerschaft zwischen dem Landesnetzwerk
Weiterbildungsberatung Baden-Württemberg und der Universität Heidelberg**
Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung (2026) 1, S. 72-82



Quellenangabe/ Reference:

Bahn, Mareike; Hummel, Susanne; Stadler, Birgit; Zizelmann, Regine: Professionalisierung in der Weiterbildungsberatung. Ein Praxisbericht aus der Weiterbildungspartnerschaft zwischen dem Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung Baden-Württemberg und der Universität Heidelberg - In: Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung (2026) 1, S. 72-82 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-359262 - DOI: 10.25656/01:35926; 10.11576/zhwb-8611

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-359262>

<https://doi.org/10.25656/01:35926>

in Kooperation mit / in cooperation with:

DGWF

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR
WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG
UND FERNSTUDIUM E.V.

GERMAN ASSOCIATION FOR
UNIVERSITY CONTINUING AND
DISTANCE EDUCATION

<http://www.dgwf.net>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrags identisch, vergleichbar oder kompatibel sind. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work or its contents in public and alter, transform, or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. New resulting works or contents must be distributed pursuant to this license or an identical or comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

1|26

Zeitschrift
Hochschule und
Weiterbildung

ZfWB

WWW.HOCHSCHULE-UND-WEITERBILDUNG.NET

Beratung und
wissenschaftliche Weiterbildung

DGWF

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR
WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG
UND FERNSTUDIUM E.V.

GERMAN ASSOCIATION FOR
UNIVERSITY CONTINUING AND
DISTANCE EDUCATION

Inhaltsverzeichnis

5 EDITORIAL

5 CLAUDIA LOBE

Stichwort: Beratung und wissenschaftliche Weiterbildung

9 THEMA

Beratung und wissenschaftliche Weiterbildung

9 LILIANN FISCHER & CAROLA ILLER

Beratung in der Third Mission

Was wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenschaftskommunikation voneinander lernen können

19 SONJA BURKARD

Schnittstellen und Synergien

Kooperative Professionalisierungsaufgabe von Hochschule und Beratungspraxis

30 ALINE FUSS & STEFANIE KESSLER

Beratungsmodi in der Studienbetreuung an einer privaten Hochschule

Duales Präsenzstudium und Fernstudium im Kontrast

40 ANNA ALEKSANDRA WOJCIECHOWICZ, İLKIM KEPENEK & MIRIAM VOCK

Beratung internationaler Lehrkräfte in Deutschland

Bedarfe, Formate und Perspektiven im Anerkennungs- und Weiterqualifizierungsprozess

50 GABRIELE DANNINGER & MATTEO CARMIGNOLA

Beratung an Pädagogischen Hochschulen in Österreich

Ein Systematisierungsversuch und Plädoyer für die Verankerung von Einzelberatung als Lehr- und Professionalisierungsangebot am Beispiel der PH Salzburg

61 PROJEKTWELTEN

61 MARK REINHARD, GÜLSÜM GÜNAY & ULRIKE WEYMAN

Zur Rolle der beraterischen Haltung

Evaluationsergebnisse der Qualifikation „Personenbezogene Beratung professionalisieren: Qualifizierung zum/zur Berater*in“

- 72** MAREIKE BAHN, SUSANNE HUMMEL, BIRGIT STADLER & REGINE ZIZELMANN
Professionalisierung in der Weiterbildungsberatung
Ein Praxisbericht aus der Weiterbildungspartnerschaft zwischen dem Landesnetzwerk
Weiterbildungsberatung Baden-Württemberg und der Universität Heidelberg
- 83** THEA GR. DARRELMANN, DAVID LAKOTTA & RENATE KOSUCH
Innovative Beratung in Zeiten des Wandels
Introvision und Gelassenheit als Ressourcen in Transformationsprozessen
- 93** ILONA ARCARO, JULIA GERBER, ELKE NICKEL, KIRSTEN OSTERSPEY & THOMAS TOMAKIDI
Personalarbeit im Wandel
HR-Learning Circle als Ansatz für kollaboratives Lernen in der Automobil- und Zulieferindustrie
-
- 99** **VERZEICHNIS DER AUTOR:INNEN**

Professionalisierung in der Weiterbildungsberatung

Ein Praxisbericht aus der Weiterbildungspartnerschaft zwischen dem Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung Baden-Württemberg und der Universität Heidelberg

MAREIKE BAHN

SUSANNE HUMMEL

BIRGIT STADLER

REGINE ZIZELMANN

Kurz zusammengefasst ...

Die wissenschaftlich fundierte Qualifizierung von Beratenden im Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung wird seit 2013 in Baden-Württemberg gefördert und von der Universität Heidelberg durchgeführt. Der Beitrag gibt einen Überblick über die Entwicklung der langjährigen Kooperation zwischen dem Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung (LN WBB), welches trägerneutrale, anonyme und kostenlose Weiterbildungsberatung anbietet, und der Universität Heidelberg als Weiterbildungspartner. Ein Fokus liegt auf den Inhalten der Weiterbildung für Beratende sowie der Entwicklung dieser in den letzten Jahren im Hinblick auf neue Zielgruppen und hin zu digitalen Beratungsangeboten. Darüber hinaus stellt die School of Advanced Professional Studies (SAPS) ihren Ansatz in der Praxis einer Weiterbildungsberatungseinrichtung in Baden-Württemberg vor und gibt einen Einblick, wie Beratung im Bereich wissenschaftlicher Weiterbildung aussieht.

Schlagnvorte: Beratung, wissenschaftliche Weiterbildung, Beratungskompetenz, Weiterbildungsberatung, Beratungswissenschaft

(Schiersmann, 2025). Sie wird verstanden als Tätigkeit, die die individuelle Entscheidungsfähigkeit in Bildungsprozessen stärkt (Iller, 2025), und unterstützt Menschen mit vielfältigen Anliegen im lebenslangen Lernen. Normierte Bildungs- und Berufswege verlieren an Relevanz, stattdessen müssen Individuen ihre Biografien selbstverantwortlich gestalten und dies von der Schulauswahl über Ausbildung/Studium bis zu wiederholten Neuorientierungen und Weiterbildungen (Schiersmann, 2025). Die Zielgruppen reichen von Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss bis zu Akademiker:innen und die Anliegen umfassen Themen wie Kompetenzfeststellung, Kurswahl, Finanzierung oder Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Weiterbildung, um nur einige zu nennen.

Genau diese Vielfalt prägt auch das Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung (LN WBB)¹ in Baden-Württemberg: Im Jahr 2015 startete das LN WBB mit dem Ziel, allen Bürgerinnen und Bürgern ressortübergreifend eine kostenfreie, trägerneutrale und qualitativ hochwertige Weiterbildungsberatung zu ermöglichen. Inzwischen ist das LN WBB ein zentraler Bestandteil der Weiterbildungsberatungslandschaft. Beratungseinrichtungen, die im Rahmen des LN WBB beraten, stehen für Transparenz, Orientierung sowie Qualität und begleiten aktiv das lebenslange Lernen in Übergängen in Bildung und Beschäftigung.

1 Einleitung

Angesichts der zunehmenden Varianz von Bildungs- und Berufsbiografien nimmt Beratung seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts eine zunehmend bedeutende Rolle ein

Ausgangspunkt für die erfolgreiche Gründung des LN WBB war ein landesweit abgestimmtes Projektkonzept, welches auf die Empfehlung der Enquete-Kommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“ aus dem Jahr 2010 (Landtag von Baden-Württemberg,

1 <https://bildung-bringt-weiter.de/>, abgerufen am 05. Juni 2026

2010) zurückgeht. Das Projektkonzept setzte von Beginn an auf enge Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Beratungseinrichtungen und auf eine qualitativ hochwertige Ausgestaltung, die sich konsequent an wissenschaftlichen Standards orientiert. Das Projekt wurde vom Volkshochschulverband Baden-Württemberg e. V. (vhs-Verband) gemeinsam mit dem Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg (IBW) durchgeführt und durch das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg gefördert. Diese Struktur ermöglichte eine enge Verzahnung von wissenschaftlicher Begleitung und praktischer Umsetzung. Das Projekt „Aufbau eines Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung“ lief von 2012–2014 und wurde ergänzt durch Projekte zur „Förderung der Weiterbildung von Beratern im Rahmen des Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung“ 2013–2015, 2016–2017 und 2019.

Die theoretischen Grundlagen der Projekte beruhen auf einem umfassenden Verständnis von Beratung als reflexivem, dialogischem und prozessorientiertem Geschehen in Anlehnung an die Qualitätsstandards (Katsarov, Schiersmann, Schmidtpot, Schober & Weber, 2014) und das Kompetenzprofil (Petersen, Schiersmann & Weber, 2014) des Nationalen Forums Beratung (nfb) sowie der Gestaltung von Beratungsprozessen nach Schiersmann (2013). Das nfb versteht unter Beratung einen professionellen, freiwilligen und ergebnisoffenen Prozess, der Menschen dabei unterstützt, ihre Bildungs- und Berufsentscheidungen selbstbestimmt zu treffen und ihre Kompetenzen für zukünftige Entscheidungen zu stärken. Beratung wird dabei nicht nur als punktuelle Unterstützung verstanden, sondern als kontinuierlicher Begleitprozess über die gesamte Bildungs- und Erwerbsbiografie hinweg – vor, während und nach Phasen von Bildung, Weiterbildung und beruflicher Umorientierung (Katsarov et al., 2014).

Seit der Gründung erreicht das LN WBB mit seinem Ansatz in interessensensiblen Einzel- und Gruppenberatungen vielfältige Zielgruppen: Berufseinsteigerinnen und -einsteiger, Personen in beruflicher Um- oder Neuorientierung, Beschäftigte, die sich weiterqualifizieren möchten, ebenso wie Menschen in der Nacherwerbsphase. Ein Schwerpunkt im LN WBB ist die Beratung von Bildungsbenachteiligten und von Menschen mit Migrationshintergrund, um diesen Zielgruppen einen niedrigschwelligen und wohnortnahen oder einen besonders niederschwelligen, digitalen und anonymen Zugang zu Beratung für eine bessere Teilhabe an Bildung und Gesellschaft zu ermöglichen. Einrichtungen, die im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung beraten, sind in den letzten Jahren verstärkt dem Netzwerk beigetreten. Im Folgenden liegt der Schwerpunkt auf diesen Beratungseinrichtungen.

Neben der Gründung des LN WBB lag mit der Förderung der Weiterbildung von Beratern im LN WBB ein weiterer Schwerpunkt auf der Qualifizierung der Beratern. Seit 2013, bereits während der Gründungsphase des LN WBB, gibt es daher an der Universität Heidelberg Weiterbildungsangebote für Beratende

im LN WBB. Diese Weiterbildungen wurden vom Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg entwickelt und stellen einen personenzentrierten Ansatz in den Vordergrund. Die Weiterbildung umfasst Elemente der systemischen Beratung, des Career Counseling sowie der Kompetenzbilanzierung. Seit 2013 wurde die Weiterbildung kontinuierlich weiterentwickelt und mit einer ERASMUS+ Förderung zwischen 2023–2025 komplett neu aufgestellt.

Die Autorinnen stellen im Folgenden dar, welche Aufgabe das LN WBB in der Weiterbildungsberatungslandschaft in Baden-Württemberg übernimmt sowie die Rahmenbedingungen der Beratung. Darüber hinaus wird ein Einblick in die Beratungsleistungen gegeben und der gewählte Digitalisierungsansatz in der Beratung dargestellt. Insbesondere die Beratungsanliegen sowie die Hintergründe von Ratsuchenden im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung werden kurz beschrieben. Anschließend wird die Weiterbildung für Beratende sowie die Entwicklung der Weiterbildungsthemen in den letzten beiden Jahren skizziert. Abschließend stellt die School of Advanced Professional Studies (SAPS) sich als Weiterbildungsberatungseinrichtung im LN WBB vor und gibt einen Einblick in das Selbstverständnis ihrer Beratung im Kontext der wissenschaftlichen Weiterbildung sowie in die digitale Beratung über einen vom LN WBB durch das Land geförderten Chat.

2 Beratung im Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung

Träger der Koordinationsstelle des LN WBB ist der Volkshochschulverband BW e. V., gefördert werden das Landesnetzwerk und seine Koordinationsstelle durch das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg. Das LN WBB mit 205 Mitgliedseinrichtungen (Stand Juni 2026) aus den Bereichen der allgemeinen, beruflichen und akademischen Weiterbildungsberatung unterschiedlicher Trägerschaften wie Universitäten, Hochschulen, Akademien, Volkshochschulen, IHKs und HWKs, kirchlichen Einrichtungen, Kolping-Bildungswerken, Regionalbüros für berufliche Fortbildung BW (ab 2026 Weiterführung als THE CHÄNCE Weiterbildungsscouts) und sonstigen Trägern hat seit 2015 rund 62.000 Beratungen im Bereich der trägerneutralen und anonymen personenbezogenen Weiterbildungsberatung durchgeführt. Dabei ist ein kontinuierlicher Anstieg pro Jahr zu beobachten. Die jährlichen statistischen Auswertungen der Koordinationsstelle des Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung BW zeigen, dass das LN WBB aufgrund eines zunehmenden Bedarfs an Bildungsberatung ein wachsendes Netzwerk ist.

Die Mitglieder des LN WBB leisten in Baden-Württemberg trägerneutrale und interessensensible Beratung unter Beachtung eines Kompetenzrahmens zur Gewährleistung qualitätvoller

Beratung, der die Qualitätsstandards guter Beratung und das Kompetenzprofil für Beratende (Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung, 2025)² beinhaltet. Dieser Qualitätsrahmen ist für Neumitglieder verpflichtender Bestandteil der Selbstverpflichtungserklärung bei einem Beitritt zum LN WBB.

Die Auswertungen der erhobenen Beratungsstatistiken zeigen, dass in den Jahren 2023 und 2024 sowie im ersten Halbjahr 2025 die Durchschnittsdauer eines förderfähigen Beratungsgesprächs 63 Minuten betrug. Gemäß den Förderkriterien des LN WBB erlangt eine Beratung eine Förderung, wenn diese mindestens zwanzig Minuten dauert. Hierbei nicht berücksichtigt sind durchgeführte Beratungen, die unter der Förderfähigkeit bleiben, sogenannte Kurzberatungen unter 20 Minuten. Erfahrungsgemäß machen Kurzberatungen ca. die Hälfte der gesamten Beratungen aus, vor allem im Bereich der Verweisberatung sowie in der Erst- und Orientierungsberatung. Die Verweisberatung leitet Ratsuchende an andere, für ihr Anliegen spezifisch qualifizierte Beratungsstellen aus dem Netzwerk oder an geeignete Anlaufstellen weiterer Akteure aus der Erwachsenenbildung weiter. Das Ziel ist es, durch die Empfehlung an die richtige Stelle eine umfassende Unterstützung zu gewährleisten und Fehlverweise oder unnötige Wartezeiten zu vermeiden.

Mit dem digitalen Wandel haben sich auch die Formate und Methoden der Weiterbildungsberatung weiterentwickelt (Hintenberger, 2021). Digitale Tools, Online-Beratung und zunehmend auch KI-gestützte Beratungssysteme ergänzen die persönliche Beratung (Engelhardt & Kühne, 2025; Stanik, 2023). Im Rahmen des LN WBB wird die Digitalisierung von Weiterbildungsberatung gestärkt und ausgebaut. Ein Format im Bereich Online-Beratung ist die modulare Beratung mit Lime Connect (vormals Userlike), einem Online-Chattool im modularen Baukastenprinzip, das flexibel an die Bedarfe des Beratungssettings anpassbar ist. Eine individuelle Beratung kann aus vordefinierten, unabhängigen „Bausteinen“ oder Modulen zusammengesetzt werden. Diese Module können flexibel je nach den spezifischen Bedürfnissen der Kund:innen kombiniert, angepasst und erweitert werden, ähnlich wie bei einem Baukasten, um eine maßgeschneiderte Lösung zu schaffen. So ist das Beratungstool über Chat, Audio- und Videotelefonie sowie Messengerdienste individuell den Bedürfnissen der Ratsuchenden anpassbar. Zusätzlich profitieren Beratende und Ratsuchende von dem eingebundenen Übersetzungstool DeepL, das Simultanübersetzungen ermöglicht. Die LN WBB-Beratenden haben so die Möglichkeit, ihr Beratungsportfolio ganz individuell zu erweitern, um Bildungsberatung zunehmend einem breiteren Kreis an Ratsuchenden unter den diversen Zielgruppen besonders niederschwellig in ihrem Beratungsalltag anzubieten und so auch weitere Zielgruppen zu erreichen. Das Beratungstool konnte seitens des LN WBB über die Offensive WEITER.mit. BILDUNG@BW (2025) den teilnehmenden Mitgliedseinrich-

tungen kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. Um mit dem Beratungstool vertraut zu werden, bietet die Koordinationsstelle des LN WBB regelmäßig für interessierte Beratende Einführungsworkshops mit einer Vorstellungs- und Fragerunde zusammen mit dem Anbieter Lime Connect (vormals Userlike) via Zoom an. Stand Oktober 2025 beteiligten sich rund 80 Beratende aus den Mitgliedseinrichtungen des LN WBB an der Online-Beratung über Lime Connect lokal auf ihren Einrichtungswebseiten. Die Bedarfe an diesem Beratungsformat nehmen bei den Beratenden zu. Des Weiteren beteiligt sich die Koordinationsstelle über die LN WBB Webseite (Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung, 2025) an der Online-Beratung mit Lime Connect. Eingehende Anfragen werden direkt an passgenaue Beratungsstandorte im Netzwerk weitergereicht.

Neben dem digitalen Beratungsangebot der Mitgliedseinrichtungen über ihre lokalen Webseiten beteiligen sich Beratende aus den Mitgliedseinrichtungen des LN WBB an dem Beratungsschat der Online-Plattform des Landes Baden-Württemberg „THE CHÄNCE“ (THE CHÄNCE, 2026)³, die im Juli 2023 gestartet ist. Hierbei beraten Mitgliedseinrichtungen des LN WBB erfolgreich in allen drei Beratungsschwerpunkten über einen gemeinsamen Chatbutton des LN WBB und der Weiterbildungsoffensive zur beruflichen Weiterbildung, Weiterbildung an Hochschulen und Weiterbildung übergreifend.

Durch die Landesförderung ist es möglich, zahlreiche Fortbildungen zu den neuesten Trends in der Beratung sowie dem Weiterbildungs- und Arbeitsmarkt für die beratenden Mitgliedseinrichtungen mit externen Referent:innen digital, hybrid oder in Präsenz anzubieten. So hat das Landesnetzwerk seit 2015 bis heute rund 60 Fortbildungen mit insgesamt über 700 Teilnehmenden durchgeführt. In den letzten Jahren gab es u. a. Fortbildungen zu folgenden Themen: Kompetenzerfassung, Biografiearbeit und berufliche Orientierung, das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM), Beratung älterer Menschen, Resilienz, Beratungsethik, Green Guidance, interkulturelle Kommunikation in der Beratung, Finanzierung und Förderung von Weiterbildung, Grundlagen und Einführung in die personenbezogene Bildungsberatung, systemische und kollegiale Beratung, Humor in der Beratung, Einführung in die Chat-Beratung, Online-Marketing für Beratung, Online-Beratung, KI in der Beratung, Visualisierungstechniken in der Beratung, Deeskalationstechniken. Seit 2023 kommen verstärkt Themen wie Online-Beratung und KI in der Beratung hinzu. Eine Reflexion der Professionalisierungsstrategie im LN WBB aus makrodidaktischer Perspektive findet sich bei Breier (2026).

Im Rahmen des LN WBB boten im Jahr 2025 13 Einrichtungen aus dem Bereich Hochschulen, Universitäten und Akademien trägerneutrale und anonyme wissenschaftliche

² <https://bildung-bringt-weiter.de/beratungsangebot/>, abgerufen am 16. März 2026

³ <https://www.thechaence.com/>, abgerufen am 16. März 2026

Weiterbildungsberatung mit 27 Beratenden an. In den Beratungen des LN WBB zum Angebot der wissenschaftlichen Weiterbildung finden sich heterogene Zielgruppen unter den Ratsuchenden. Rund 60 % der Ratsuchenden haben eine Berufsausbildung, 12 % einen Bachelor-Abschluss und 10 % einen Master, Diplom- oder Magister-Abschluss.

81 % der Ratsuchenden in den Beratungsgesprächen zur wissenschaftlichen Weiterbildung sind zum Zeitpunkt der LN WBB-Beratung in einem Angestelltenverhältnis in Voll- oder Teilzeit. 69 % der Ratsuchenden sind zum Zeitpunkt der LN WBB-Beratung zwischen 25 und 44 Jahren alt. 9,6 % der Ratsuchenden sind 55 Jahre und älter.

Zu den angefragten Beratungsthemen im Bereich der akademischen Weiterbildungsberatung im Rahmen von LN WBB-Beratungen gehören: Berufliche Weiterbildung, Anerkennung von Auslandsabschlüssen, berufliche Qualifizierung und Ausbildung, berufliche Neuorientierung, Wiedereinstieg in den Beruf, Studium und wissenschaftliche Weiterbildung, Nachholen eines Schulabschlusses, Förderung und Finanzierung sowie allgemeine Weiterbildung.

3 Weiterbildung für Beratende an der Universität Heidelberg

Ein zentraler Baustein für den erfolgreichen Aufbau des Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung war von Beginn an die Professionalisierung der Beratenden. Das LN WBB hatte sich unter anderem zum Ziel gesetzt, die Kompetenzen der Beratenden in Baden-Württemberg zu fördern und durch ein wissenschaftlich fundiertes Weiterbildungsangebot zu erweitern, da die Beratungslandschaft in Baden-Württemberg von großer Heterogenität geprägt ist (Breier, 2026). In die Konzeption der Qualifizierung für Beratende aus dem LN WBB flossen sowohl die Expertise als auch die Erfahrungen, Erkenntnisse und Evaluationsergebnisse vorhergehender Weiterbildungen und des weiterbildenden Masterstudiengangs „Berufs- und organisationsbezogene Beratungswissenschaft“ an der Universität Heidelberg, Institut für Bildungswissenschaft, unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Christiane Schiersmann (WS 2006/2007 – WS 2018/2019) ein.

Auf Grundlage der im Netzwerk festgelegten Qualitätsstandards und des Kompetenzprofils für Beratende in Anlehnung an das Nationale Forum Beratung (Katsarov, 2014) wurde ein umfassendes Weiterbildungskonzept entwickelt, um die Qualität und Professionalität guter allgemeiner und beruflicher Weiterbildungsberatung im LN WBB nachhaltig zu sichern. Die Teilnehmenden der Weiterbildung „Personenbezogene Beratung – Grundlagen und Anwendungsbereiche für das Feld Bildung, Beruf und Be-

schäftigung“ lernten in theoretischen Unterrichtseinheiten und praxisnahen Übungen die Grundlagen der Beratungswissenschaft kennen und stärkten ihr Profil als professionell Beratende. Zwischen 2014 und 2019 wurde das Konzept im Rahmen der Projektförderung „Förderung der Weiterbildung von Beratenden im Rahmen des Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung“ insgesamt sechsmal erfolgreich umgesetzt. Forschungsnah und zugleich eng an den Anforderungen der Praxis orientiert, wurden in diesen Durchgängen 90 Beratende qualifiziert und zertifiziert.

3.1. Aufbau der Weiterbildung „Personenbezogene Beratung“

Die Weiterbildung war als modulares Blended-Learning-Format mit drei Präsenzmodulen sowie einem Webinaranteil zu je fünf Unterrichtstagen und insgesamt 180 Stunden gestaltet. Ergänzend zu den Veranstaltungen in Heidelberg nutzten die Teilnehmenden die Lernplattform Moodle zur Vor- und Nachbereitung sowie zur fachlichen Vernetzung. Die Weiterbildungsmaterialien waren speziell auf die Anforderungen und Herausforderungen der Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg durch eigens entwickelte Studienbriefe zugeschnitten und schufen trotz heterogener Teilnehmenden eine gemeinsame fachliche Basis, die in den Präsenzmodulen ein effektives und intensives Arbeiten ermöglichte. Prüfungsleistungen wie Fallreflexionen, Wissenstests und Aufgaben zum Theorie-Praxis-Transfer unterstützten eine nachhaltige Professionalisierung. Eine strukturierte Dokumentation der Module ermöglichte den Teilnehmenden zudem eine vertiefende Auseinandersetzung über die Weiterbildung hinaus. Die Module thematisierten die Grundlagen professioneller Beratung, Wissen zu arbeitsmarktpolitischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sowie konkrete Werkzeuge für die Praxis wie beispielsweise zur Kompetenzfeststellung. Nachfolgend werden die Inhalte der Module kurz dargestellt.

3.2. Inhalte der Weiterbildung „Personenbezogene Beratung“

Modul 1: Beratung als Prozess

Im ersten Modul stand die personale Dimension von Beratung im Mittelpunkt: die Beziehungsgestaltung zwischen Beratenden und Ratsuchenden sowie eine gelingende Kommunikation als Grundlage jeder professionellen Beratung. Die Teilnehmenden erhielten einen breiten Überblick über verschiedene Beratungsansätze und -settings und setzten sich damit auseinander, wie diese je nach Anliegen, Zielgruppe und Situation passgenau eingesetzt werden können. Ein wesentliches Element war dabei die Verbindung von Theorie und Praxis: Die Teilnehmenden reflektierten ihr eigenes professionelles Handeln und übertrugen theoretische Konzepte auf ihre konkreten Beratungserfahrungen. In Fallarbeiten und kollegialen Reflexionsformaten analy-

sierten sie typische Beratungssituationen und erweiterten so ihre methodische Vielfalt. Ziel war es, unterschiedliche personenzentrierte und systemische Ansätze kennenzulernen, sich mit den Eckpunkten eines integrierten Beratungsverständnisses auseinanderzusetzen und neuartige Beratungssettings auszuprobieren. Die eigene Beratungspraxis wurde im Hinblick auf die Stärkung von Beziehungskompetenz und Prozessgestaltung bewusst reflektiert und weiterentwickelt.

Modul 2: Rahmenbedingungen der Beratung

Im zweiten Modul stand die Einbettung von Beratung in strukturelle, institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen im Mittelpunkt. Die Teilnehmenden setzten sich mit unterschiedlichen Typen von Beratungsorganisationen auseinander und reflektierten, wie deren Ziele und Strukturen die Beratungspraxis prägen. Darüber hinaus lernten sie zentrale Qualitätsmerkmale sowie Instrumente der Qualitätsentwicklung kennen, die zur Professionalisierung von Beratung beitragen und Transparenz für Ratsuchende schaffen. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Analyse der Qualifikations- und Beschäftigungsstrukturen des Arbeitsmarktes sowie ihrer Bedeutung für berufliche Weiterbildungsentscheidungen. Ergänzend wurden rechtliche Grundlagen und Förderstrukturen der Weiterbildung in Baden-Württemberg dargestellt, um Beratende in die Lage zu versetzen, Orientierung in einem komplexen System zu bieten. Schließlich beschäftigten sich die Teilnehmenden mit dem professionellen Umgang mit Informationen und Wissen in Bildungs- und Berufsberatungsprozessen als Voraussetzung für eine fundierte, verlässliche und unabhängige Beratung.

Modul 3: Aspekte des Ratsuchendensystems

Im dritten Modul rückte die Perspektive der Ratsuchenden in den Fokus. Beratung wurde dabei als individueller Lern- und Entwicklungsprozess verstanden, der stark von persönlichen Ressourcen, Erfahrungen und biografischen Wendepunkten geprägt ist. Die Teilnehmenden erhielten einen Überblick über unterschiedliche Persönlichkeitstheorien und setzten sich mit deren Bedeutung für das Beratungssystem auseinander. Zentrale psychologische Grundlagen zu Motivation, Emotion und Selbstwirksamkeit wurden vermittelt, die dabei helfen, Ratsuchende gezielt in ihren Entscheidungs- und Veränderungsprozessen zu unterstützen. Darüber hinaus wurden Fragetechniken geübt und theoretische Grundlagen zur Lern- und Kompetenzentwicklung reflektiert. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der professionellen Erfassung und Bewertung von Kompetenzen: Die Teilnehmenden erhielten einen vertiefenden Einblick in etablierte Verfahren und Tools, um diese sicher und verantwortungsbewusst in der Beratung einzusetzen. Die Reflexion von Fallbeispielen half dabei, die theoretischen Inhalte auf individuelle Beratungssituationen zu übertragen und die eigene

Rolle im Zusammenspiel mit Persönlichkeit und Erwartungen der Ratsuchenden kritisch zu beleuchten.

3.3. Finanzierung der Weiterbildung und die prekäre Beschäftigungssituation von Beratenden in der Weiterbildung

Die ersten drei Weiterbildungen wurden 2014/2015 über einen Zeitraum von 17 Monaten (Januar – Dezember 2014; März – Dezember 2014 und September 2014 – Mai 2015) mit insgesamt 54 Teilnehmer:innen durchgeführt. Aufgrund der Projektförderung hatten die Teilnehmer:innen hierfür einen Eigenanteil in Höhe von 300 €, also 100 € pro Modul zu entrichten, plus die Reise- und Übernachtungskosten. Obwohl die ersten drei Weiterbildungen in hoher Frequenz durchgeführt wurden, waren diese nahezu ausgebucht, was sicher an den geringen Kosten aber auch an einem Weiterbildungsstau der Beratenden in Baden-Württemberg lag.

Die nächsten drei Weiterbildungen konnten 2015/2016 mit 14 Teilnehmenden und 2016/2017 mit neun Teilnehmenden jeweils bei einem Eigenanteil von 600 € sowie 2019 mit 13 Teilnehmenden, bei einem gestiegenen Eigenanteil von inzwischen 750 €, durchgeführt werden. Nach Auslaufen der Projektförderung und ohne finanzielle Unterstützung wurde die Weiterbildung 2021/2022 zu einem immer noch günstigen, jedoch realistischen Preis von 1.950 € angeboten. Die Weiterbildung konnte nicht durchgeführt werden, da es der Zielgruppe, den Beratenden in Bildung, Beruf und Beschäftigung zu diesen Konditionen nicht möglich war, teilzunehmen. Dies resultiert insbesondere aus den häufig prekären Beschäftigungsverhältnissen, die sich unter anderem durch zeitliche Befristungen, geringe Entlohnung und unsichere Vertragsbedingungen auszeichnen. Darüber hinaus zeigte sich auf Seiten der Arbeitgebenden oftmals eine unzureichende Bereitschaft, die Teilnahme ihrer Mitarbeitenden zu unterstützen. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass viele der betreffenden Einrichtungen in erheblichem Maße von öffentlichen Fördermitteln und Zuschüssen abhängig sind und daher nur eingeschränkt personelle und finanzielle Ressourcen für Weiterbildungsaktivitäten bereitstellen können.

4 Digitalisierung und KI: Weiterentwicklung der Weiterbildung für Beratende

Um den sich ändernden Anforderungen an die Beratenden in den Zeiten der digitalen Transformation mit der Zunahme von Online-Beratung (Stanik & Maier-Gutheil, 2020), der Nutzung von KI in der Beratung (Engelhardt & Kühne, 2025) und der Heterogenität der Zielgruppen in der Beratung adäquat zu begegnen, wurde im Rahmen des ERASMUS+ Projektes „Lifelong Guidance 5.0: Upscaling Guidance Services in Europe“ (Lifelong Guidance 5.0,

2024)⁴ 2023 die Entwicklung und Pilotierung einer modularen Weiterbildung für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung beantragt und bewilligt. Die Abteilung Wissenschaftliche Weiterbildung im heSKILLS Kompetenz- und Sprachenzentrum der Universität Heidelberg hatte hierzu das Arbeitspaket zwei federführend übernommen. Gemeinsam mit Partnern der Wiener Volkshochschulen sowie dem Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung Baden-Württemberg hat sie die Weiterbildung „Lifelong Guidance 5.0 – Zukunftsorientierte Beratungskompetenzen für eine vernetzte Welt im Wandel (CAS)“⁵ konzipiert, welche sich an den zukünftigen Bedarfen von Beratenden ausrichtet.

Zur Identifikation zukünftiger Kompetenzbedarfe wurde zunächst eine umfassende Recherche aktueller Kompetenzrahmen sowie entsprechender Projekte zur Kompetenzerfassung und Kompetenzentwicklung bei Beratenden durchgeführt. In diesem Zusammenhang kam es zu einer Zusammenarbeit mit dem ERASMUS+ Projekt „CGC – Roundabouts for Digital Transformation (CGC-DigiTrans) – Professional Guidance & Counseling (CGC) in Multi-Actor-Networks“ (CGC, 2025)⁶. In Anlehnung an CGC-DigiTrans wurden zwei Workshops mit Stakeholdern aus Deutschland und Österreich durchgeführt, um die aktuellen Herausforderungen aus der subjektiven sowie erfahrungsbasierten Praxissicht von Beratenden und weiteren Praktiker:innen zu ermitteln. Die Konzeption, Durchführung und Auswertung der Ergebnisse wurde von Prof. Dr. Peter Weber und Jenny Schulz, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), verantwortet.

Mit insgesamt 28 Teilnehmer:innen (13 aus Österreich und 15 aus Deutschland) wurden die Workshops online durchgeführt. Die Teilnehmenden aus Deutschland wurden aus den Mitgliedseinrichtungen des LN WBB rekrutiert. Die Teilnehmenden aus Österreich waren Teil des Netzwerks Bildungsberatung Österreich, welches im Gegensatz zum LN WBB u. a. auch Beratungseinrichtungen mit psychologischem und seelsorgerischem Auftrag sowie Einrichtungen der Migrationsberatung umfasst.

4.1. Auswertung der Stakeholder-Workshops und Neukonzeption einer Weiterbildung für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung

Die Auswertung der Stakeholder-Workshops zielte auf die subjektiven Erfahrungen und Ansichten der teilnehmenden Beratenden ab. Sie beinhaltete die Identifikation zentraler Kompetenzbereiche und reflektierte aktuelle Herausforderungen, die Berater:innen im Berufsalltag bewältigen müssen. Die

Analyse lieferte einen Überblick über die Kernkompetenzen für Beratende, die den Anforderungen einer digitalisierten und diversifizierten Arbeitswelt gerecht werden müssen. Neben fachlichem Wissen, methodischen Fähigkeiten und digitaler Kompetenz sind Persönlichkeit, Resilienz und Offenheit gegenüber Neuem entscheidend für eine zukunftsorientierte Beratung (Lifelong Guidance 5.0, 2024; siehe auch Tab. 1).

Aufbauend auf den ermittelten Anforderungen und Kompetenzen erfolgte die Konzeption der Weiterbildung „Lifelong Guidance 5.0 – Zukunftsorientierte Beratungskompetenzen für eine vernetzte Welt im Wandel (CAS)“.

4.2. Aufbau der Weiterbildung „Lifelong Guidance 5.0“

Die vier Module der Weiterbildung bestehen aus mehreren Phasen, im Sinne einer Kombination aus asynchronen Selbstlernphasen sowie synchronen Online- bzw. Präsenzphasen entsprechend dem Sandwich-Prinzip als Basisstruktur für die Gestaltung von Lehr-Lernprozessen (Eggenesperger, Kleiber, Klöber, Lorenz & Schindel, 2023).

Für die asynchronen online Vor- und Nachbereitungsphasen wurde im Projektkontext der Digitale Weiterbildungscampus Baden-Württemberg (DWC)⁷ (Digitaler Weiterbildungscampus Baden-Württemberg, 2024) als Lehr- und Lernplattform genutzt, zur Bereitstellung und Bearbeitung von Literatur, Videos und Aufgaben sowie zur Dokumentation und zum Austausch.

Wesentliche Elemente der synchronen Weiterbildungsphasen (online und in Präsenz) sind die Durchführung von Fallsupervisionen sowie der kollegiale Austausch und die Reflexion über die eigene Beratungsarbeit. Die Methoden fokussieren auf die intrapersonelle und interpersonelle Ebene. Die organisationale Ebene wird bei den notwendigen Rahmenbedingungen berücksichtigt. In den asynchronen Online-Weiterbildungsphasen werden Aufgaben bearbeitet oder es finden Übungen, wie etwa die Durchführung einer synchronen Chatberatung zwischen zwei Teilnehmenden mit anschließender Reflexion, statt. Neben Fachwissen werden in allen Modulen Querschnittsthemen und übergeordnete Zukunftskompetenzen wie Beratungshaltung, Kommunikation, Kollaboration, kritisches Denken und Kreativität systematisch gefördert. Nach dem erfolgreichen Absolvieren aller Weiterbildungsmodule inklusive der vorgesehenen Abschlussarbeiten pro Modul wird den Teilnehmenden ein Certificate of Advanced Studies (CAS) der Universität Heidelberg ausgestellt.

4 <https://lifelong-guidance.eu/>, abgerufen am 16. März 2026

5 <https://www.heiskills.uni-heidelberg.de/de/ueber-uns/wissenschaftliche-weiterbildung/heigrade-programme/lifelong-guidance>, abgerufen am 07. April 2026

6 <https://digitransformation.net/>, abgerufen am 16. März 2026

7 <https://digitaler-weiterbildungscampus.de/>, abgerufen am 16. März 2026

Fachwissen	Beratende benötigen umfangreiches Wissen über Berufskunde und spezifisches Fachwissen, z. B. zu Fördermöglichkeiten, Digitalisierung des Arbeitsmarktes und der Berufe, Gesundheit, Psychologie, Recht und Migrationsfragen. Diese Inhalte bilden die Grundlage, um Beratung auf hohem Niveau zu gewährleisten und individuelle Bedürfnisse der Klient:innen zu adressieren.
Beraterische Fähigkeiten und Methoden	Zentrale Fähigkeiten umfassen Kommunikationskompetenzen, interkulturelle Sensibilität und Entscheidungsunterstützung. Methodische Kompetenzen, wie das Anwenden von Visualisierungstechniken und Zeitmanagement, tragen zur erfolgreichen Strukturierung von Beratungsprozessen bei.
Digitale Kompetenz	Angesichts der Digitalisierung ist der Einsatz moderner Technologie für Beratende entscheidend. Dies umfasst die Nutzung von KI-gestützten Tools zur Informationsrecherche und die Anwendung digitaler Beratungsformate, um flexibel und effektiv auf Klient:innen reagieren zu können.
Haltung und Persönlichkeit	Empathie, Resilienz und die Förderung von Selbstverantwortung bei Klient:innen sind essenziell. Beratende sollen auch eine positive, ressourcenorientierte Haltung bewahren und flexibel auf die unterschiedlichen Lebensrealitäten der Klient:innen eingehen.
Prozessgestaltung in der Beratung	Die aktive Gestaltung von Beratungssitzungen umfasst zielgerichtete Gesprächsführung, Strukturierung komplexer Anliegen und den Einsatz von Strategien zur Resilienzförderung. Ziel ist es, Klient:innen nicht nur zu informieren, sondern auch deren Selbstwirksamkeit und ihre Selbstorganisationsfähigkeit zu steigern.
Umgang mit Diversität	Beratende begegnen einer Vielzahl kultureller, sozialer und sprachlicher Hintergründe. Entsprechende Kompetenzen zum Umgang mit dieser Diversität sind unerlässlich, um Klient:innen in einem diversifizierten Umfeld gerecht zu werden und Beratungsinhalte individuell anzupassen.
Selbstführung und Selbstfürsorge	Selbstreflexion und die Fähigkeit zur emotionalen Abgrenzung sind für die psychische Gesundheit der Beratenden wichtig. Resilienz und gezielte Selbstfürsorge helfen, den professionellen Anforderungen nachhaltig zu begegnen.
Anpassungsfähigkeit und lebenslanges Lernen	Beratende sollten flexibel auf gesellschaftliche und berufliche Trends reagieren können, einschließlich der Fähigkeit, stetig neues Wissen und innovative Ansätze in der Beratung zu integrieren. Hierzu benötigen sie das Bewusstsein, die Fähigkeit und die Bereitschaft, ihr Lernen aktiv zu gestalten.

Tab. 1: Auswertung Stakeholder-Workshops: Zentrale Kompetenzbereiche und aktuelle Herausforderungen der Berater:innen (nach Lifelong Guidance 5.0, 2024).

Modul 1: Digitale Beratung – Grundlagen (online)

In diesem ersten Modul stehen die theoretischen und methodischen Grundlagen der digitalen Beratung im Fokus. Die Teilnehmenden lernen, text- und videobasierte digitale Beratungsprozesse professionell zu steuern, Kommunikationstechniken anzuwenden und rechtliche sowie ethische Anforderungen zu berücksichtigen. Sie entwickeln Konzepte zur Gestaltung von Beratungsbeziehungen und zur zielgerichteten Informationsweitergabe in Mail- und Chatberatung. Die Teilnehmenden sammeln erste Praxiserfahrungen, die in einem supervisorischen Kontext reflektiert werden. Vorkenntnisse in text- oder videobasierter Beratung sind nicht erforderlich.

Modul 2: Digitale Beratung – Vertiefung: Messengerberatung, Blended Guidance und KI (online)

In diesem Modul stehen die Besonderheiten und Methoden der Messengerberatung im Vordergrund. Die Teilnehmenden setzen

sich mit dem Einsatz und der Kombination von digitaler Beratung und Präsenzberatung (Blended Guidance) sowie dem Einsatz und den Anwendungsszenarien von KI in der Bildungs- und Berufsberatung auseinander. Theoretische Inputs werden mit Praxis sowie Reflexion ergänzt. Voraussetzung ist die Teilnahme an Modul 1 oder Erfahrung mit text- oder videobasierter Beratung.

Modul 3: Beratung in unsicheren Zeiten – mit Wissensmanagement und emotionaler Kompetenz zur Entscheidungsfindung (Präsenz und online)

Im dritten Modul geht es zum einen um die Metakompetenz des Wissensmanagements. Die Beratenden befassen sich mit der Komplexität und Fluktuation von Wissen, lernen weiterführende Methoden und digitale Tools für ein effizientes Wissensmanagement kennen und erarbeiten ein für ihre Beratungspraxis relevantes Beispiel. Zum anderen befassen sich die Beratenden mit den sich schnell verändernden Rahmenbedingungen und Anforderungen innerhalb der Beratung, die aus dem Umgang mit

unsicheren Zeiten resultieren. Die Beratungsanliegen entwickeln sich hierbei auf Basis von Stress, Gefühlen der Unsicherheit und Angst, welche die Entscheidungsfindung im Beratungsprozess beeinflussen. Es gilt, trotz dieser Unsicherheit eine Balance zwischen Stabilität und Instabilität im Beratungsprozess zu gestalten, um wirksame Veränderungen zu ermöglichen. Zentrale Konzepte sind dabei u. a. die Förderung der Resilienz bei Ratsuchenden, die Anwendung motivationspsychologischer Ansätze und die Bedürfnisorientierung. Ebenso gehören die Selbstreflexion und kollegiale Supervision der Beratenden im Hinblick auf die eigene emotionale Verfassung in unsicheren Zeiten dazu.

Modul 4: Ressourcenorientierte Arbeit mit heterogenen Zielgruppen (Präsenz und online)

Modul 4 der Weiterbildung knüpft an Modul 3 an, indem heterogene Zielgruppen mit unterschiedlichen Ressourcenlagen im Umgang mit Unsicherheit in den Fokus rücken. Dabei kann der Umgang mit Unsicherheit, Resilienz sowie den eigenen Bedarfen als psychische Ressource angesehen werden. Die Teilnehmenden werden unterstützt mit den jeweiligen Ressourcen heterogener Zielgruppen zu arbeiten und diese empathisch abzuholen. Der Schwerpunkt liegt auf der Beratung von Menschen mit Mehrfachbelastungen, psychischen Belastungen/Erkrankungen und mit begrenzten finanziellen, sozialen sowie zeitlichen Ressourcen im Kontext der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Diese kommen zum Teil mit unerfüllbaren Erwartungen in die Bildungs- und Berufsberatung. Beratende kommen dadurch selbst in ein Dilemma und werden mit den Grenzen von Bildungs- und Berufsberatung konfrontiert. Das Modul hat zum Ziel, die Teilnehmenden in die Lage zu versetzen, auch unlösbare Beratungsaufträge professionell zu begleiten und die Grenzen der eigenen Verantwortung im Blick zu behalten. Die Teilnehmenden lernen Bildungs- und Berufsberatung sprachlich, methodisch und inhaltlich auf die genannten Zielgruppen abzustimmen und gleichzeitig Grenzen aufzuzeigen. Dafür sind sowohl methodische (Dilemma-Zirkel, Ressourcenorientierung, Bedürfnisorientierung) als auch personale Kompetenzen (Synchronisation, Empathie, Metakommunikation) nötig. Beides wird in diesem Modul theoretisch gelernt und praktisch geübt, wobei auch Raum für Fallsupervisionen und Selbstreflexion der Rolle der Beratenden und deren Verantwortlichkeiten bleibt.

Die Weiterbildung „Lifelong Guidance 5.0 – Zukunftsorientierte Beratungskompetenzen für eine vernetzte Welt im Wandel (CAS)“ wurde bisher im Zeitraum von Januar bis November 2025 einmal in einem Umfang von zehn ECTS durchgeführt. Aufgrund der ERASMUS+ Förderung war die Teilnahme an der Pilotierung für die Teilnehmer:innen kostenfrei. Es hatten sich insgesamt 19 Teilnehmer:innen für die gesamte Weiterbildung angemeldet. 17

Teilnehmer:innen konnte die Gesamtteilnahme bestätigt werden, davon erhielten 14 ein Certificate of Advanced Studies. Zusätzliche sechs Teilnehmer:innen hatten sich dafür entschieden, nur an einzelnen oder auch zwei Modulen teilzunehmen. Von den somit insgesamt 25 Teilnehmenden kamen 18 aus Deutschland und sieben aus Österreich.

Voraussichtlich wird die Weiterbildung ab 2026 in leicht modifizierter Form erneut angeboten.

5 Digitale Beratung in der wissenschaftlichen Weiterbildung – Ein Praxisbeispiel von der SAPS

Die School of Advanced Professional Studies (SAPS) ist eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Ulm und seit ihrer Gründung auf die berufsbegleitende wissenschaftliche Weiterbildung spezialisiert. Mit dem Kooperationsprojekt NOW:Master wurde 2018 gemeinsam mit der Technischen Hochschule Ulm ein gemeinsames Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung aufgebaut, das Kompetenzen bündelt und Synergien schafft⁸. Auf dieser Grundlage organisiert die SAPS modulare und durchlässige Weiterbildungsangebote⁹ in Anlehnung an das Transparenzraster der DGWF (2023), das individuelle Bildungswege systematisch unterstützt.

Die Weiterbildungsberatung ist ein zentraler Bestandteil der wissenschaftlichen Weiterbildung an der SAPS. Beratung an der SAPS wird als fachlich fundierte Unterstützungsleistung verstanden, die sich an den Prinzipien Partizipation, Transparenz, Ressourcenorientierung und einer klar strukturierten dialogischen Arbeitsweise orientiert. Sie richtet sich primär an berufstätige Erwachsene mit akademischem oder fachlich einschlägigem Hintergrund, die Weiterbildungsentscheidungen in komplexen beruflichen und privaten Lebenssituationen treffen. Auch wenn es sich überwiegend um Informations-, Orientierungs- und Entscheidungsberatung handelt, gewinnt die Beratungsarbeit zunehmend an Tiefe: Rechtliche Rahmenbedingungen ändern sich, Bildungsbiografien diversifizieren und Ratsuchende stehen häufiger vor mehrdimensionalen Belastungen. Die SAPS konzentriert sich auf Beratungsanliegen im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung. Anliegen, die eine psychosoziale Krisenberatung oder grundlegende Basisbildung erfordern, werden an spezialisierte Beratungsstellen weitergeleitet, um eine passgenaue Unterstützung sicherzustellen.

Das Beratungsverständnis ist in systemisch-lösungsorientierten Ansätzen verankert. Im Mittelpunkt steht die Stärkung

⁸ <https://www.uni-ulm.de/einrichtungen/saps/projekte/archiv-der-abgeschlossenen-projekte/nowmaster/>, abgerufen am 16. März 2026

⁹ <https://www.oerbw.de/edu-sharing/components/render/ed2cea2a-a6fb-4edc-ba44-a0f4b465c213>, abgerufen am 16. März 2026

individueller Entscheidungsfähigkeit, nicht die Steuerung von Bildungswegen. Beratung erfolgt wertschätzend, auf Augenhöhe und mit einem Fokus auf vorhandene Ressourcen, Erfahrungen und Ziele der Ratsuchenden. Wesentliche Elemente sind die Klärung des Anliegens, das Herausarbeiten von Entscheidungsoptionen, das Strukturieren von Informationen sowie die gemeinsame Entwicklung realisierbarer Schritte. Die Qualität der Beratung wird durch kontinuierliche Reflexion, kollegialen Austausch und die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten gesichert.

Digitale Beratung ist ein etablierter Bestandteil der Beratungsarbeit an der SAPS. Neben persönlichen Gesprächen vor Ort und per Telefon kommen E-Mail-, Chat- und andere digitale Formate zum Einsatz, die Flexibilität und Niedrigschwelligkeit ermöglichen. Für die schriftbasierte Beratung steht dank der Unterstützung des LN WBB seit Juli 2023 das datenschutzkonforme System Lime Connect (vormals Userlike) zur Verfügung, das sowohl synchrone Chats als auch asynchrone Kontaktmöglichkeiten ermöglicht. Durch Funktionen wie integrierte Übersetzungen, strukturierte Informationsweitergabe und eine klare Gesprächsführung bietet Lime Connect insbesondere berufstätigen Ratsuchenden einen unkomplizierten und schnellen Zugang zur Bildungsberatung.

Die Beratungsrealität zeigt, dass klare Strukturen, sprachliche Präzision und transparente Auftragsklärung zentrale Erfolgsfaktoren digitaler wie analoger Beratungsprozesse sind. Digitale Kommunikation erfordert eine erhöhte Sensibilität, da nonverbale Hinweise fehlen und Missverständnisse leichter entstehen können. Eine reflektierte Medienwahl ist daher essenziell: Nicht jedes Anliegen lässt sich schriftbasiert abbilden, und in einigen Fällen ist ein Wechsel in eine persönliche oder synchrone Beratung notwendig. Ein Wechsel des Beratungsformats erfolgt insbesondere dann, wenn sich im schriftbasierten Austausch zeigt, dass trotz mehrfacher Rückfragen zentrale Aspekte unklar bleiben oder sich dieselben Fragen wiederholen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn sprachliche Hürden bestehen, etwa wenn Beratende und Ratsuchende KI-gestützte Übersetzungen nutzen, die ein korrektes Englisch liefern, dieses jedoch nicht den tatsächlichen Sprachkompetenzen entspricht und dadurch Missverständnisse entstehen. Ebenso wird ein persönliches Gespräch empfohlen, wenn grundlegende Konzepte der berufsbegleitenden wissenschaftlichen Weiterbildung, etwa die Möglichkeit, in Ulm bis zur Anmeldung der Masterarbeit vollständig im Kontaktstudium zu studieren, schriftlich nur schwer zu vermitteln sind. In solchen Situationen bieten ein Videocall oder Telefongespräch einen deutlichen Mehrwert, da nonverbale Signale, Tonlage oder irritierte Reaktionen stärker wahrgenommen werden können. Dadurch lässt sich besser einschätzen, ob das Anliegen tatsächlich verstanden wurde und ob die Klärung für beide Seiten zufriedenstellend ist. Solche Themen lassen sich in einem dialogischen, synchronen Format häufig schneller, anschaulicher und verlässlicher klären.

Die professionelle Gestaltung aller Beratungsformate wird durch die konsequente Qualifizierung der Mitarbeitenden gewährleistet. Die SAPS legt großen Wert darauf, dass Beratende methodisch fundiert, medienkompetent und datenschutzsensibel arbeiten. Regelmäßige Fortbildungen, interne Schulungen zur schriftbasierten Kommunikation, kollegiale Fallbesprechungen sowie die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten des LN WBB sind fest im Qualitätsverständnis verankert.

Die SAPS versteht Beratung als Teil einer kontinuierlichen institutionellen Lernkultur. Als aktives Gründungsmitglied im Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung Baden-Württemberg ist ihr nicht nur die kostenfreie, anonyme und trägerneutrale Beratung ein Anliegen, sie beteiligt sich an landesweiten Qualifizierungsmaßnahmen und Pilotprojekten wie der Weiterbildung „Lifelong Guidance 5.0“. Die hierbei individuell gewonnenen Impulse und Kompetenzen fließen systematisch in die Praxis ein und tragen somit auch zur Weiterentwicklung der Beratungsqualität und der professionellen Haltung des gesamten Teams bei. Damit versteht sich die Weiterbildungsberatung an der SAPS als ein lernendes, vernetztes und zukunftsorientiertes Beratungsfeld, das wissenschaftliche Expertise, institutionelle Verantwortung und individuelle Entwicklungsprozesse miteinander verbindet. Digitale Transformation, KI und Wissensmanagement werden nicht als Selbstzweck betrachtet, sondern als Instrumente, die dazu beitragen, Ratsuchende präzise, verlässlich und adressatengerecht zu unterstützen. Ziel ist es, Menschen in ihrer beruflichen Entscheidungsfindung zu stärken und ihnen den Zugang zu wissenschaftlicher Weiterbildung unter realen Lebensbedingungen zu ermöglichen.

6 Fazit

„Jedes Modul war auf seine eigene Art und Weise wertvoll. Rückblickend kann ich sagen, dass ich durch Dozenten und Themen neue Einblicke und Vertiefungen meiner eigenen Arbeit bekommen habe. Im Ganzen eine echte Horizonterweiterung. Durch die Übungen habe ich mich auf Neues eingelassen. Das Thema Chat-Beratung hätte ich mir zum Beispiel nie angesehen. Besonders schön war natürlich – ergänzend zu den Inhalten – der informelle/persönliche Austausch bei den Modulen.“ (Teilnehmendenzitat aus der Gesamtevaluation der Weiterbildung Lifelong Guidance 5.0, 2025)

Dieses Feedback verdeutlicht, welchen nachhaltigen Mehrwert die Weiterbildung für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung bietet. Resümierend lässt sich festhalten, dass die langjährige Kooperation zwischen dem LN WBB und der Universität Heidelberg ein praxisrelevantes, wissenschaftlich fundiertes Weiterbildungsangebot für sowohl erfahrene als auch neue Beratende bietet.

Gerade vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen in der Beratung, sei es im Bereich der digitalen Formate oder im

Hinblick auf sich verändernde Zielgruppen, zeigt sich, wie wichtig kontinuierliche Professionalisierung ist. Aus diesem Grund wird die Verstetigung und Weiterentwicklung der gesamten Weiterbildung „Lifelong Guidance 5.0“ angestrebt, um Beratende zukunftsorientiert zu qualifizieren und ein hohes professionelles Niveau in einer sich stetig wandelnden Beratungslandschaft zu sichern. Aus den bisherigen Erfahrungswerten lässt sich jedoch klar erkennen, dass eine verlässliche Grundfinanzierung der Weiterbildung unerlässlich ist, um die Zielgruppe nachhaltig und langfristig zu erreichen. Ebenso ist die langjährige Kooperation zwischen der Koordinierungsstelle des LN WBB und der Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Heidelberg ein wichtiger Faktor bei der Angebotsgestaltung. Die Bedarfe der Beratenden können so unmittelbar an die Dozierenden gespiegelt und in der kontinuierlichen Weiterentwicklung berücksichtigt werden.

Neben der Verstetigung des Weiterbildungsangebots ist auch der Ausbau und die Professionalisierung der Beratung im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung vor dem Hintergrund der Entwicklung bei den Ratsuchenden sinnvoll. Für 2026 plant die Koordinationsstelle des LN WBB gemeinsam mit der Universität Heidelberg eine erste Austauschrunde der Beratenden im Bereich wissenschaftlicher Weiterbildung.

Literatur

- Breier, J. (eingereicht). Professionalisierungsstrategien in der Weiterbildungsberatung. Makrodidaktische Perspektiven aus 10 Jahren Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung Baden-Württemberg. Manuskript eingereicht bei *Der Pädagogische Blick – Zeitschrift für Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen*.
- DGWF (2024). Empfehlung der Deutschen Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudien e.V. zur Struktur und Transparenz von Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen in Deutschland. Überarbeitete und beschlossene Version vom 21./22. Juni 2023. *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung (ZHWB)*, 2023(2), 91–95. <https://doi.org/10.11576/zhwb-7008>
- Eggensperger, P., Kleiber, I., Klöber, R., Lorenz, S. M. & Schindel, A. (2023). *Virtuelle Hochschullehre. Ein Handbuch in 50 Fragen und Antworten*. Heidelberg: heiBOOKS. <https://doi.org/10.11588/heibooks.1150>
- Engelhardt, E. M. & Kühne, S. (2025). *Künstliche Intelligenz in der Beratung. Ein Kompass für die systemische Praxis*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. <https://doi.org/10.13109/9783666408717>
- Hintenberger, G. (2021). Allgemeine Wirkfaktoren in der schriftbasierten Onlinetherapie und -beratung. *Psychotherapie Forum*, 25, 161–168. <https://doi.org/10.1007/s00729-021-00192-3>
- Iller, C. (2025). Beratung in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In W. Jütte & M. Rohs (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftliche Weiterbildung* (S. 1–15). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-17674-7_24-2-1
- Katsarov, J., Schiersmann, C., Schmidtpot, S., Schober, K. & Weber, P. C. (2014). *Professionell beraten. Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/6004444w>
- Landtag von Baden-Württemberg (2010). *Bericht und Empfehlungen der Enquetekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“*. 14. Wahlperiode, Drucksache 14/7400. Abgerufen am 14. März 2026 von https://www.landtag-bw.de/resource/blob/45264/ea68bafba6b082e33ebe77281f92b42f/14_7400_D.pdf
- Lifelong Guidance 5.0 (2024). *Lifelong Guidance 5.0 Workpackage 2: What Tomorrow's Consultants Need – Competencies for a Changing World*. Abgerufen am 16. März 2026 von <https://lifelong-guidance.eu/wp-content/uploads/2025/04/Lifelong-Guidance-5.0-Workpackage-2-What-Tomorrows-Consultants-Need---Competencies-for-a-Changing-World.pdf>
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg (Hrsg.) (2025) *Gemeinsam für die Zukunft. Die ressortübergreifende Weiterbildungsoffensive 2021–2025*. Abgerufen am 16. März 2026 von <https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/service/publikation/did/gemeinsam-fuer-die-zukunft-die-ressortuebergreifende-weiterbildungsoffensive-2021-2025>
- Petersen, C. M., Schiersmann, C. & Weber, P. C. (2014). *Professionell beraten. Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/6004445w>
- Schiersmann, C. (2013). Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung. In C. Schiersmann & P.C. Weber (Hrsg.), *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung – Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts* (S. 25–32). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Schiersmann, C. (2025). *Beraten im Kontext lebenslangen Lernens* (2. aktualisierte und erweiterte Auflage). Bielefeld: wbv Media.

Stanik, T. & Maier-Gutheil, C. (2020). Online-Beratung – Formate, Anforderungen, Befunde. *Kontext. Zeitschrift für Systemische Perspektiven*, 51(2), 110–122. <https://doi.org/10.13109/kont.2020.51.2.110>

Stanik, T. (2023). ChatGPT und die Beratung in Bildung und Beschäftigung. Ein Selbstversuch. *dvb forum*, 62(2), 23–27. DOI (E-Paper-Teilbeitrag): 10.3278/DVB2302W005

Autorinnen

Mareike Bahn
mareike.bahn@uni-heidelberg.de

Susanne Hummel
susanne.hummel@uni-ulm.de

Dr.'in Birgit Stadler
birgit.stadler@uni-heidelberg.de

Regine Zizelmann
zizelmann@vhs-bw.de