

# *Fachkonferenz*

Beratung als innovative Prävention  
von Ausbildungsabbrüchen

## *Berufsentwicklungstheoretische Einordnung des Abbruchsphänomens*

Prof. Dr. Bernd-Joachim Ertelt  
Mannheim, 30.10.2013

# *Gängige Berufswahltheorien*

*In Bezug auf die Frage der Handlungsrelevanz von Berufswahltheorien für den Praktiker ist eher Skepsis angebracht. Gründe:*

- ▶ das von der Wissenschaft bereit gestellte Wissen wird als zu unzulänglich und lückenhaft angesehen
- ▶ Forschungsergebnisse werden oft als trivial bezeichnet, besonders wenn dieses Wissen eigenen Überzeugungen widerspricht
- ▶ wissenschaftliche Erkenntnisse werden unsachgemäß umgesetzt, vor allem wegen unzureichender Ausbildung in diesem Bereich
- ▶ letztlich können sich Probleme aus der Inkongruenz von Theoriesprache und Praxissprache ergeben.

# *Der Persönlichkeitstypologische Ansatz* (nach Parsons)

## *Drei Annahmen*

- ▶ Aufgrund spezifischer, psychischer Charakteristika ist jeder Mensch für einen bestimmten Typ von Berufstätigkeit am besten geeignet.
- ▶ Die Menschen in den verschiedenen Berufen weisen unterschiedliche psychische Charakteristika auf.
- ▶ Berufliche Bewährung und Zufriedenheit variieren direkt mit dem Ausmaß der Übereinstimmung zwischen den persönlichen Charakteristika des Berufstätigen und den Berufsanforderungen.

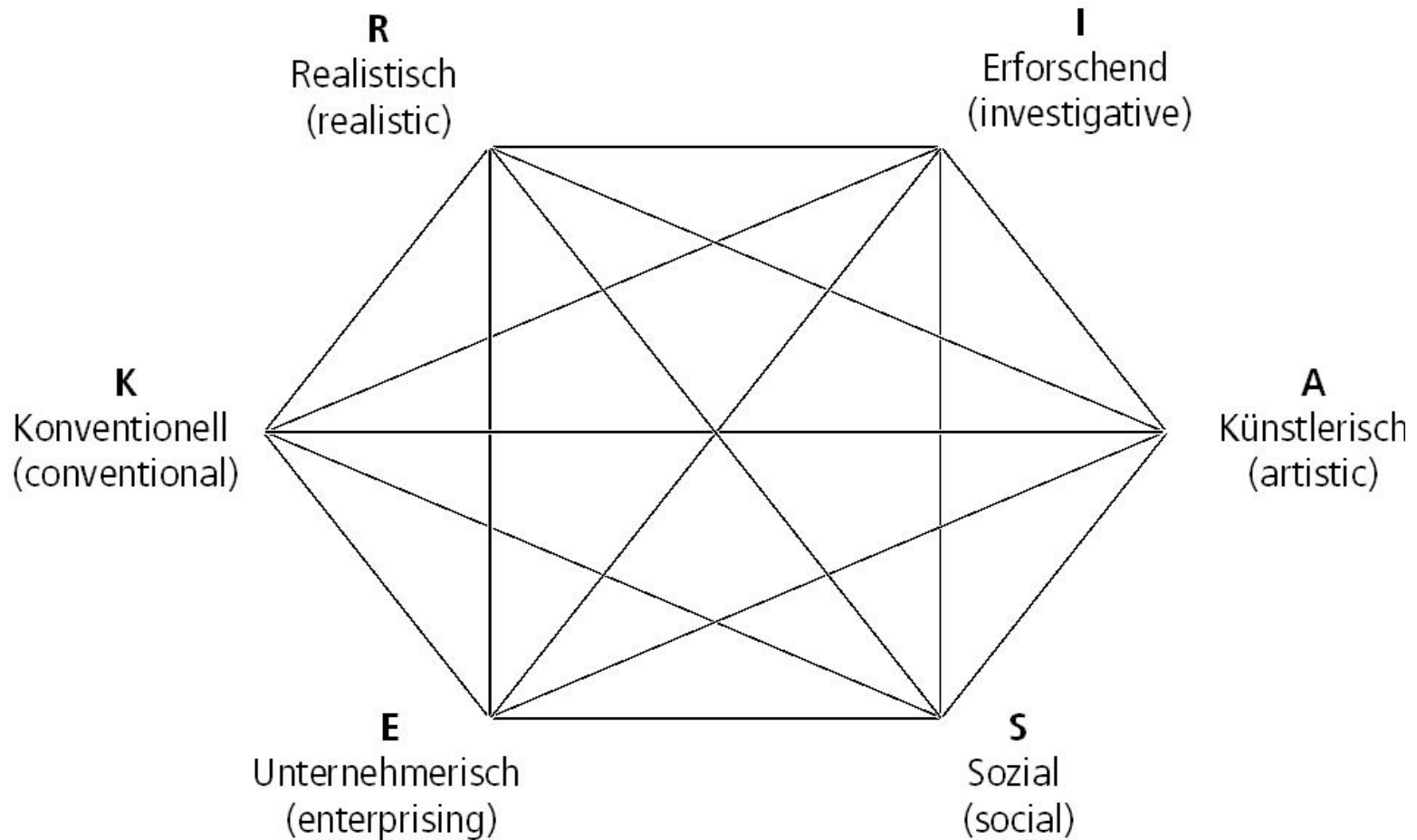
# *Trait & Factor-Ansatz*

(nach Holland)

## *Drei grundsätzliche Fragen*

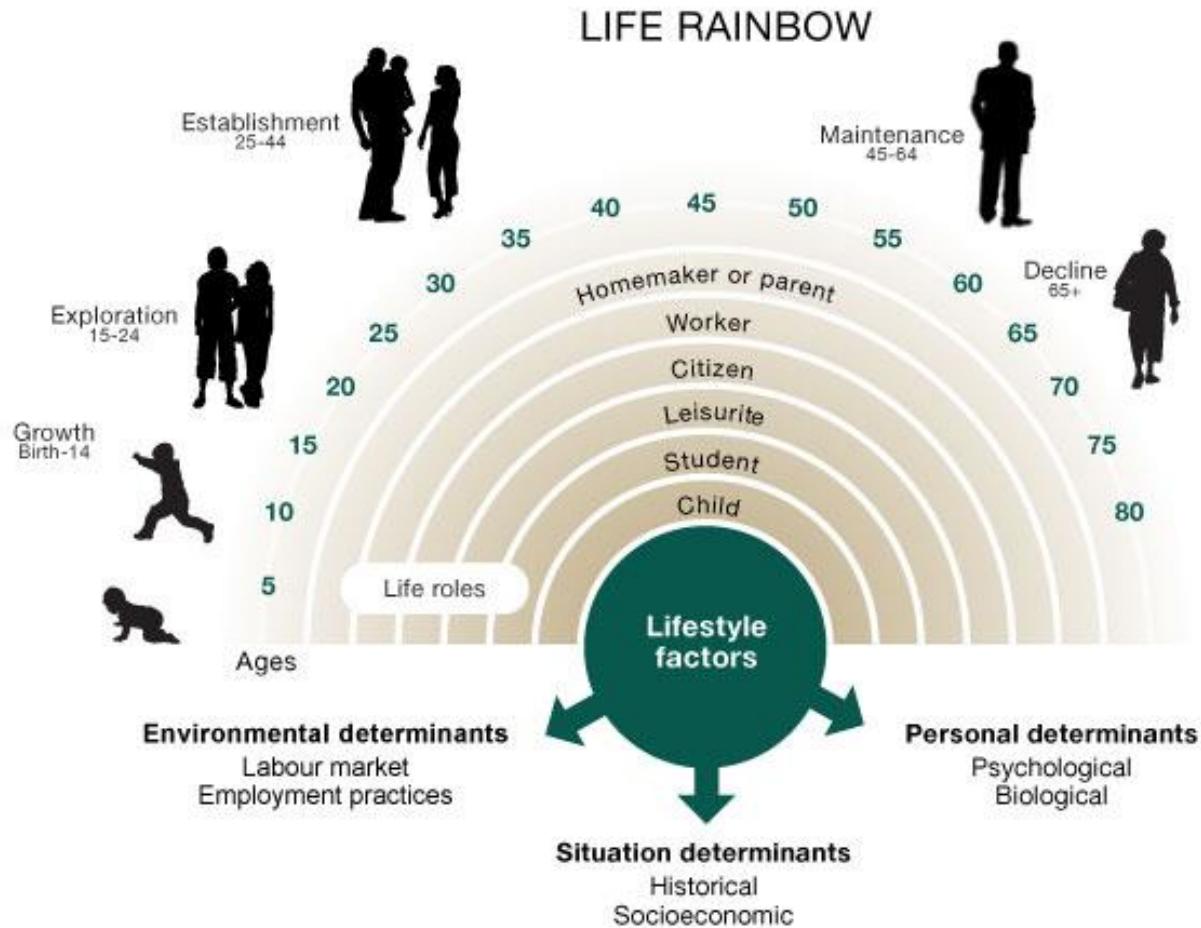
- a) Welche Charakteristika der Person und des Umfeldes sind verantwortlich für zufriedenstellende Berufsentscheidungen, hohes Engagement und Leistungsbereitschaft im Beruf?
- b) Welche Charakteristika der Person und des Umfeldes sind verantwortlich für Stabilität oder Wandel im Berufsleben eines Menschen?
- c) Welche sind die wirksamsten Hilfsmethoden bei beruflichen Problemen?

# Hexagonales Modell zu den Beziehungen der Persönlichkeitstypen bzw. Umwelttypen



# Life-Career Rainbow

(Super)



# *Berufslaufbahn als lebenslanger Entwicklungsprozess* (nach Super)

Berufliche Präferenzen und Fähigkeiten verändern sich im Laufe der Zeit ebenso wie das Arbeits- und Lebensumfeld des Menschen. Als Folge des sozialen Lernens entwickelt sich auch das Selbstkonzept weiter.

Dieser Veränderungsprozess vollzieht sich als Folge der oben aufgeführten Lebensstadien (Maxizyklus). Bei den Übergängen dieser Stadien oder bei der Bewältigung von besonderen Laufbahnereignissen sind diese Stadien (Stufen) aber jeweils auch als Minizyklus zu durchlaufen.

Das Ausmaß individueller Arbeitszufriedenheit ist proportional zur Möglichkeit, die eigenen Selbstkonzepte einzubringen.

## *Entwicklungsaufgaben nach Lebensstufen und Lebensräumen (nach Brown 1996, S. 136)*

Lebensstufe	Adoleszenz 14–25 Jahre	Frühes Er- wachsenalter 25–45	Mittleres Er- wachsenalter 45–65	Spätes Er- wachsenalter über 65
Wachstum	Entwicklung eines realistischen Selbst-Konzepts	Lernen, sich mit anderen zu arrangieren	Akzeptieren eigener Begrenzungen	Entwickeln nicht-berufs-bezogener Rollen
<b>Exploration</b>	Kennenlernen der erweiterten Handlungsmöglichkeiten	Herausfinden der Möglichkeit zur Ausübung der gewünschten Berufstätigkeit	Neue berufliche Herausforderungen erkennen	Einen angemessenen Lebensbereich für das Alter finden
<b>Etablierung</b>	In den gewählten Beruf einmünden	In der beruflichen Position auf Dauer Fuß fassen	Neue Kompetenzen entwickeln	Dinge verwirklichen, die man schon immer vorhatte
<b>Aufrechterhaltung</b>	Kritische Überprüfung der aktuellen Berufswahlen	Sicherung der beruflichen Position	Halten der Berufsposition im Wettbewerb	Sich zurückziehen auf das, was Freude macht
<b>Rückzug, Abbau</b>	Weniger Zeit für Hobbies aufwenden	Sportliche Aktivitäten einschränken	Sich auf das Wesentliche konzentrieren	Arbeitszeit reduzieren



# *Grundlegende Rahmenbedingungen für die Life-designing Beratung*

*( Savickas, Guichard et al.)*

- ▶ lebensbegleitende Funktion (life-long);
- ▶ holistischer Ansatz, der die Selbst-Konstruktion in allen Rollenbezügen berücksichtigt, nicht nur den der Berufsrolle;
- ▶ Einbeziehung des gesamten Lebensumfeldes des Klienten (contextual);
- ▶ präventiver Charakter durch Aufarbeitung der bisherigen Lebensgeschichte des Klienten.

# Ziele

<b>Adaptability</b>	Stärkung der Anpassungsfähigkeit des Klienten an die wechselnden Entwicklungserfordernisse.
<b>Narratability</b>	Bezug auf die bisherige und gegenwärtige Biographie und Selbst-Konstruktion des Klienten.
<b>Activity</b>	Stärkung der Eigenaktivität des Klienten, in Bezug auf die Entwicklung neuer Dimensionen der Persönlichkeit, z. B. Selbstwirksamkeitsüberzeugung.
<b>Intentionality</b>	Bewusstmachen der individuellen Gestaltungsvorgänge und Entscheidungen im Leben des Klienten, damit diese Zusammenhänge für künftige Selbst-Konstruktionen nutzbar werden.

*Berufliche  
Entscheidungsfindung als  
sozialer Lernprozess*

(John D. Krumboltz)



# *Vier Faktorengruppen beeinflussen das Entscheidungsverhalten bei Berufswahl und Berufslaufbahn*

- 1) Genetische Ausstattung
- 2) Umweltbedingungen und -ereignisse
- 3) Individuelle Lernerfahrungen
- 4) Fähigkeit zum Lösen von Problemen und Aufgaben

# *Social learning theory of career decision making (SLTCDM) (Krumboltz)*

Menschen wählen einen bestimmten Beruf, wenn:

- ▶ Sie bei den Aufgaben erfolgreich sind, die für ähnlich mit denen gehalten werden, wie sie durch die Berufsinhaber zu bewältigen sind.
- ▶ Sie wahrnehmen, dass von ihnen geschätzte Berufsinhaber für ihre Tätigkeit positiv verstärkt wurden.
- ▶ Ein guter Freund oder Verwandter die Vorteile und das gute Image der Tätigkeit herausstellen.

# *Theorie der Arbeitsangepasstheit*

(nach Dawis, Lofquist, Weis 1968)

# *Ausgewählte Merksätze*

Arbeitsangepasstheit zeigt sich in jeder Phase durch eine Entsprechung von Arbeitszufriedenheit und zufriedenstellendem Arbeits- und Leistungsverhalten.

Die Arbeitszufriedenheit hängt mit der Verstärkung der Wertvorstellungen des Mitarbeiters durch sein Arbeitsumfeld zusammen.

Die Wahrscheinlichkeit von Anpassungsnotwendigkeiten in der Arbeitsumgebung ist negativ bezogen auf das Arbeits- und Leistungsverhalten.

# *Bedeutung des Psychologischen Contracts*

**„Der psychologische Vertrag beschreibt die gegenseitigen Erwartungen und Verpflichtungen, die über den juristischen Arbeitsvertrag hinausgehen ..., und definiert sich über die Wahrnehmung des Individuums, das im Gegenzug für sein Engagement für die Organisation die in sie gesetzten Erwartungen des Individuums erfüllt“**

(Hecker 2010, S. 19 f.).





# *Kernelemente*

- ▶ Bedeutung sozio-emotionaler Aspekte im Verhältnis zu wirtschaftlichen Aspekten in der Arbeitsbeziehung;
- ▶ Vom Mitarbeiter wahrgenommene Spezifik, Klarheit und Konkretheit der Beziehung und seine Rolle darin;
- ▶ Ausmaß, in dem die einmal festgelegten Bedingungen und Rollen Bestand haben;
- ▶ Umfang des psych. Vertrags in Bezug auf die verschiedenen Lebensbereiche und das Privatleben einer Person;
- ▶ Einzigartigkeit vs. Ersetzbarkeit;
- ▶ Wahlmöglichkeit eines Mitarbeiters bei der Gestaltung seiner Beziehung zum Betrieb („Freiwilligkeit“);
- ▶ Annahme in Bezug auf die Dauerhaftigkeit der Beziehung („Zeitrahmen“).