



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

Theorien der Berufswahl und Berufsentwicklung (Objekttheorien)

Prof. Dr. Bernd-Joachim Ertelt

Schulungskonzept 2011

PraeLAB

2. Kurstag

Einleitung



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

Konkrete Berufswahlsituation

Welche wissenschaftlichen
Theorien können zur Lösung
herangezogen werden ?

Gängige Berufswahltheorie

Unter welchen
Voraussetzungen gewinnen
sie Handlungsrelevanz für
die Beratungspraktiker?

Konkrete Berufswahlsituation



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- Normwissen
- Diagnostisches Wissen
- Objektwissen
- Operatives Wissen
- Differenziertes Wissen

Gängige Berufswahltheorie



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

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)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

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.

Prinzipien

(Parsons, 1909, „Choosing a Vocation“)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

1. Ist es besser einen Beruf zu wählen, als nur nach einem ‚Job‘ zu jagen?
2. Niemand sollte seinen Beruf ohne gründliche und ehrliche Selbstanalyse und beraterische Unterstützung wählen.
3. Der Berufswähler sollte einen guten Überblick über die Berufe haben und nicht einfach eine günstige oder zufällige Gelegenheit ergreifen.
4. Der Rat von Experten, die sorgfältige Studien über Persönlichkeitseigenschaften und Berufe sowie über Erfolgsvoraussetzungen gemacht haben ist für jeden jungen Menschen empfehlenswert.
5. Jeder Mensch sollte seine Entscheidungen selbst treffen, aber man kann ihm helfen, dies überlegt und unter Abwägung positiver und negativer Aspekte zu tun.
6. Eine gute Berufswahl vereinigt drei Hauptfaktoren: (1) Eine genaue Kenntnis des Selbst, der eigenen Fähigkeiten, Interessen, Ambitionen, Ressourcen und Grenzen; (2) Kenntnis der Anforderungen und Bewährungskriterien, der Vorteile und Nachteile, der Entwicklungsmöglichkeiten und Einkommenschancen in verschiedenen Tätigkeitsfeldern; (3) Sorgfältiges Nachdenken über die Zusammenhänge zwischen diesen beiden genannten Bereiche.
7. Der Berater sollte in größtmöglicher Offenheit und Freundlichkeit den Berufswähler darin unterstützen, sich so wahrzunehmen, wie ihn andere sehen, und mögliche Eigenschaften, die dem Berufserfolg im Wege stehen zu korrigieren.
8. Berufsberater sollten sich in hohem Maße Kenntnisse über die Arbeitswelt aneignen.

Trait & Factor-Ansatz (nach Holland)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

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) Welches sind die wirksamsten Hilfsmethoden bei beruflichen Problemen?

Vier grundlegende Annahmen



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 1) In unserer westlich orientierten Industriekultur lassen sich die meisten Menschen einem von sechs Persönlichkeitstypen zuordnen :dem realistischen, dem erforschenden, dem künstlerischen, dem sozialen, dem unternehmerischen oder dem konventionellen Typus. Diese Typen repräsentieren Modellvorstellungen mit Hilfe derer die Bestimmung des individuellen Persönlichkeitsprofils einer konkreten Person und vor allem deren Problembewältigungsstrategien eingeordnet werden können.
- 2) Auch das beruflich-soziale Umfeld lässt sich modellhaft in die genannten sechs Typen einteilen. Jede dieser Umwelten wird dominiert von Menschen des entsprechenden Persönlichkeitstypus.
- 3) Die Menschen suchen sich diejenigen Umfeldbedingungen, die es ihnen erlauben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten anzuwenden, ihre Einstellungen und Interessen wiederzufinden sowie entsprechende Rollen zu übernehmen.
- 4) Das Verhalten wird bestimmt von der Interaktion zwischen Persönlichkeit und Umwelt. Kenntnisse der Persönlichkeit und des Lebensbereiches ermöglichen im Prinzip die Vorhersage in Bezug auf Berufswahl, Berufswechsel, Bildungs- und Sozialverhalten.

Zu 1)

6 Persönlichkeitstypen



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

1. realistischer (**R**)
2. erforschender (**I**)
3. künstlerischer (**A**)
4. sozialer (**S**)
5. unternehmerischer (**E**)
6. Konventioneller (**K**)

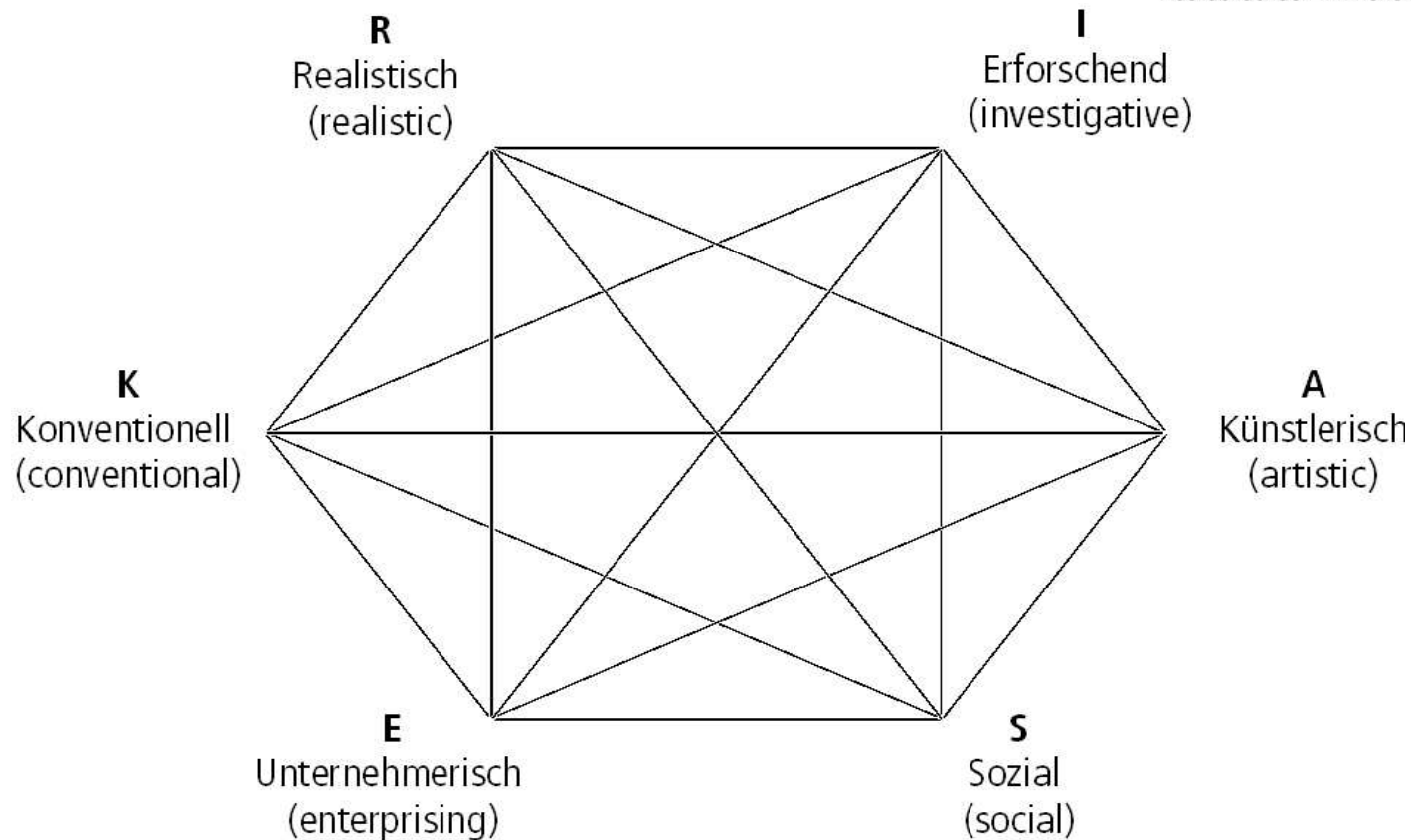


RIASEK

Hexagonales Modell zu den Beziehungen der Persönlichkeitstypen bzw. Umwelttypen



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko



Sekundäre Aussagen



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- Konsistenz
- Differenzierung
- Identität
- Kongruenz

Umsetzungshilfe für die beraterische Praxis nach:



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- beruflichen Präferenzen und Ablehnungen
- Werten und Lebenszielen
- Selbstwahrnehmung
- Problemlösungsstil
- Verhalten in der Beratung und
- bevorzugten Berufen (Beispiele)

Realistischer Typus (R)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 1) Bevorzugt Arbeit mit Maschinen, Materialien, Werkzeugen, löst gerne konkrete Probleme, geht mit Tieren um; vermeidet soziale Aufgaben und die Kooperation mit Menschen, die andere Interessen oder Auffassungen haben; Interessenspektrum ist eher schmal.
- 2) Besitzt traditionelles Wertesystem, bevorzugt das Arbeiten in festen organisatorischen Rahmenbedingungen, betrachtet Ehrgeiz und Selbstkontrolle als wichtige Werte.
- 3) Betont die eigenen handwerklichen, technischen und körperlichen Fähigkeiten. Ist sich seiner Begrenzungen hinsichtlich zwischenmenschlicher Beziehungen und sozialer Aufgaben bewusst.
- 4) Bevorzugt konkrete, praxisbezogene und strukturierte Lösungen oder Strategien, im Gegensatz zu theoretisch-wissenschaftlichem oder imaginativen Vorgehensweisen.
- 5) Erwartet konkrete Ratschläge zur Lösung beruflicher Probleme, wehrt sich aber seine Emotionen in Bezug auf berufliche Entscheidungen offen zu legen; wenn das Gespräch auf bevorzugte Interessen kommt, werden vor allem traditionell männlich orientierte Aktivitäten betont.
- 6) Berufsbeispiele: Mechaniker, Elektrotechniker, Förster, Gärtner, Radio- und Fernsehtechniker, Hubschrauberpilot, Landwirt, Lokomotivführer.

Erforschender Typus (I)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 1) Bevorzugt Berufe oder Situationen, in denen etwas erforscht wird (z.B. Medizin, Biologie, Technologie), vermeidet unternehmerische Aufgabenstellungen.
- 2) Schätzt Aktivitäten in Schule und Wissenschaft, sowie selbstbestimmtes, intellektuelles, logisches und ehrgeiziges Handeln. Weniger wichtig erscheinen familiäre Geborgenheit, liebevolle und treue Freundschaft; ist liberal eingestellt und offen für neue Ideen.
- 3) Ist überzeugt von den eigenen wissenschaftlichen und mathematischen Talenten; verfügt subjektiv über ein breites Interessenspektrum; empfindet es frustrierend, andere von etwas überzeugen zu müssen.
- 4) Sucht geistige Herausforderungen und Probleme; sammelt und analysiert objektive Informationen. Schenkt persönlichen Gefühlen und sozialer Orientierung wenig Beachtung.
- 5) Berufliche Probleme werden am liebsten eigenständig bewältigt, und zwar mit rationalen Methoden. Der Berater wird hierbei eher als kollegialer Helfer denn als Experte gesehen.
- 6) Berufsbeispiele: Biologe, Chemielaborant, Astronom, Geologe, wiss. Autor, Med. techn. Assistent.

Künstlerischer Typus (A)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 1) Bevorzugt expressive, nicht-konformistische, originelle Tätigkeiten, vermeidet Aufgaben mit Routine-Charakter.
- 2) Liebt Erfahrungen und Herausforderungen im ästhetischen Bereich, Selbst-Ausdruck, Imagination; möchte nicht abhängig oder verantwortlich sein; ist sehr offen für Gefühle und Ideen auch anderer, äußerst liberal denkend.
- 3) Selbst-Wahrnehmung: expressiv, offen, originell, intuitiv, liberal, nonkonformistisch, unabhängig, talentiert für Schauspiel, Literatur, Musik; schätzt weniger ökonomische Aktivitäten und repetitives Arbeiten.
- 4) Versucht Probleme eher unkonventionell, mit künstlerischen Mitteln zu lösen.
- 5) Betont in der Beratung die Bedeutung von Kunst, Musik, Literatur in seinem Leben; bevorzugt unstrukturierte Beratungsansätze; sucht sich mit originellen Ausdrucksmitteln von anderen Klienten abzuheben; bringt stärker Emotionen ein und betrachtet den Entscheidungsprozess eher affektiv als kognitiv logisch.
- 6) Berufsbeispiele: Autor, Dekorateur, Musiker, Fotograf, Floristin, Schauspieler, Journalist, Kunstmaler.

Sozialer Typus (S)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 1) Möchte anderen Menschen durch Informationen und direkte Zuwendungen bei persönlichen und beruflichen Problemen helfen; vermeidet Tätigkeiten in technischen oder wissenschaftlich-abstrakten Bereichen.
- 2) Ausgeprägte soziale und ethisch orientierte Einstellung, Glaube an die Gleichheit aller; schätzt religiöse Orientierung.
- 3) Selbstbild ist geprägt von dem Willen, anderen zu helfen, sie zu verstehen und von der Vorstellung, eigener guter Lehrfähigkeiten; wäre frustriert bei abstrakten Aufgabenstellungen oder solchen, die Geduld und Präzision fordern; neigt zu eher traditionellen Werten und besitzt eine mittlere Selbst-Einschätzung.
- 4) Probleme werden in ihrem sozialen Kontext gesehen, zwischenmenschliche Beziehungen spielen die Hauptrolle.
- 5) Interessiert sich im Kontakt mit dem Berater sehr für dessen Tätigkeit und versucht ihn zu unterstützen; eignet sich gut für berufliche Gruppenberatung, weil dort anderen geholfen werden kann; neigt dazu, zu viel zu sprechen und die Rolle des Helfenden zu übernehmen.
- 6) Berufsbeispiele: Berater, Lehrer, Sprachtherapeut, Barkeeper, Sozialarbeiter, Erzieher(in), Krankenschwester, Friseur.

Unternehmerischer Typus (E)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 1) Bevorzugt Tätigkeiten, die er frei etwa im Sinne des kaufmännischen Erfolges gestalten kann, vermeidet solche mit systematisch erforschendem oder abstraktem Charakter.
- 2) Vertritt eher traditionelle Werte in Bezug auf Leistung, möchte andere im Sinne der zu erreichenden Ziele bestimmen.
- 3) Selbstbild: aggressiv, hohes Selbst-Vertrauen, führungsstark, überzeugende Sprache, Mangel an wissenschaftlichen Fähigkeiten; würde in Positionen mit wenig Einfluss nicht glücklich werden; betont traditionelles, relativ starres Wertesystem.
- 4) Löst Probleme möglichst unternehmerisch, vor allem durch Beeinflussung anderer.
- 5) Präsentiert sich in der Beratung gerne selbstsicher, spricht gerne über bisherige berufliche Erfolge; teilweise haben Ratsuchende dieses Typus Schwierigkeiten mit der realistischen Einschätzung ihrer Fähigkeiten; sie möchten schnell vorankommen und scheuen sich nicht vor Wettbewerbssituationen.
- 6) Berufsbeispiele: Verkäufer, Manager, Werbeleiter, Vertreter, Verkaufsleiter, Selbständiger, Makler.

Konventioneller Typus (K)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 1) Bevorzugt Arbeiten mit systematischer Planung, Verwaltungstätigkeiten, **Datenverarbeitung**; meidet künstlerische Aktivitäten.
- 2) Arbeitet gerne in eindeutig definierten Organisationsstrukturen und betont traditionelle Tugenden im beruflichen, politischen und privaten Bereich (ehrgeizig, gehorsam, freundlich). Hält künstlerische Aktivitäten, enge persönliche Kooperation oder Nachgiebigkeit für untergeordnete Werte; besitzt ein sehr enges Wertesystem.
- 3) Hält sich für angepasst, ordentlich und in den Bereichen Verwaltung, Rechnungswesen, Datenverarbeitung für besonders befähigt.
- 4) Wendet zur Problemlösung bewährte Methoden an; bevorzugt Direktiven, weil es schwer fällt, eigeninitiativ nach neuen Wegen zu suchen; hat Schwierigkeiten bei nicht eindeutigen Aufgabenstellungen oder bei der Zusammenfassung von Informationen aus unterschiedlichen Quellen.
- 5) Möchte gerne seine Probleme in der Beratung eindeutig definieren und klare Absprachen über das weitere Vorgehen; stellt gerne seine organisatorischen Fähigkeiten heraus; möchte eindeutige Ratschläge und Durchführungshinweise; reagieren mit Frustration und Kritik auf organisatorische Mängel.
- 6) Berufsbeispiele: Tätigkeit in Finanzbehörden, Banken, Steuerberatung, Controlling, Datenverarbeitung, Buchhaltung.



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

Berufslaufbahn als lebenslanger Entwicklungsprozess (nach Super)

15 Grundthesen (1/3)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 1) Die Menschen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, Bedürfnisse, Interessen, Werte und Selbstkonzepte.
- 2) Daher ist jeder für eine Reihe von Berufen geeignet.
- 3) Jeder Beruf hat ein charakteristisches Anforderungsprofil (pattern) in Bezug auf Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften, allerdings mit gewisser Toleranzbreite.
- 4) 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, allerdings mit zunehmender Stabilisierung von der späten Adoleszenz bis ins reife Alter. Daraus ergibt sich eine gewisse Kontinuität der Wahl und Anpassung.
- 5) 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.
- 6) Das individuelle Laufbahnmuster (erreichtes Niveau, Abfolge und Dauer der Tätigkeiten) wird bestimmt von der sozio-ökonomischen Herkunft, den Begabungen, der Ausbildung, den Persönlichkeitsmerkmalen (Interessen, Werte, Selbstkonzept) und den Angeboten an beruflichen Möglichkeiten.

15 Grundthesen (2/3)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 7) Laufbahnerfolg hängt von der Bereitschaft ab, die Entwicklungsaufgaben zu bewältigen, mit denen das Individuum aufgrund seiner biologischen und sozialen Entwicklung und aufgrund gesellschaftlicher Erwartungen auf den jeweiligen Entwicklungsstufen konfrontiert wird. Diese Bereitschaft bezeichnet man als ‚Berufsreife‘.
- 8) Berufsreife als psychosoziales Konstrukt lässt sich nur schwer operationalisieren. Als Hilfsmittel könnte man sie durch den Vergleich der individuellen kognitiven und affektiven Ressourcen zur Lösung einer Aufgabe mit den dafür notwendigen objektiven Anforderungen, bestimmen.
- 9) Auf die Entwicklung der Berufsreife in den einzelnen Lebensstufen kann man Einfluss nehmen, indem man die Entwicklung und Erprobung der Fähigkeiten, Interessen und des Selbstkonzepts fördert.
- 10) Berufliche Entwicklung bedeutet im Wesentlichen die Herausbildung und Implementierung des beruflichen Selbstkonzepts eines Menschen
- 11) Das Selbstkonzept entsteht aus der Interaktion der Begabungen, der Gelegenheiten, verschiedene Rollen zu beobachten und zu spielen und dem Ausmaß, in dem die Ergebnisse dieser probeweisen Rollenübernahmen seitens wichtiger Bezugspersonen positiv verstärkt werden.
- 12) Synthese und Kompromiss zwischen den individuellen und sozialen Faktoren, zwischen Selbstkonzepten und der Realität beruhen damit auf versuchsweisen Rollenübernahmen und Lernen durch Feedback.

15 Grundthesen (3/3)

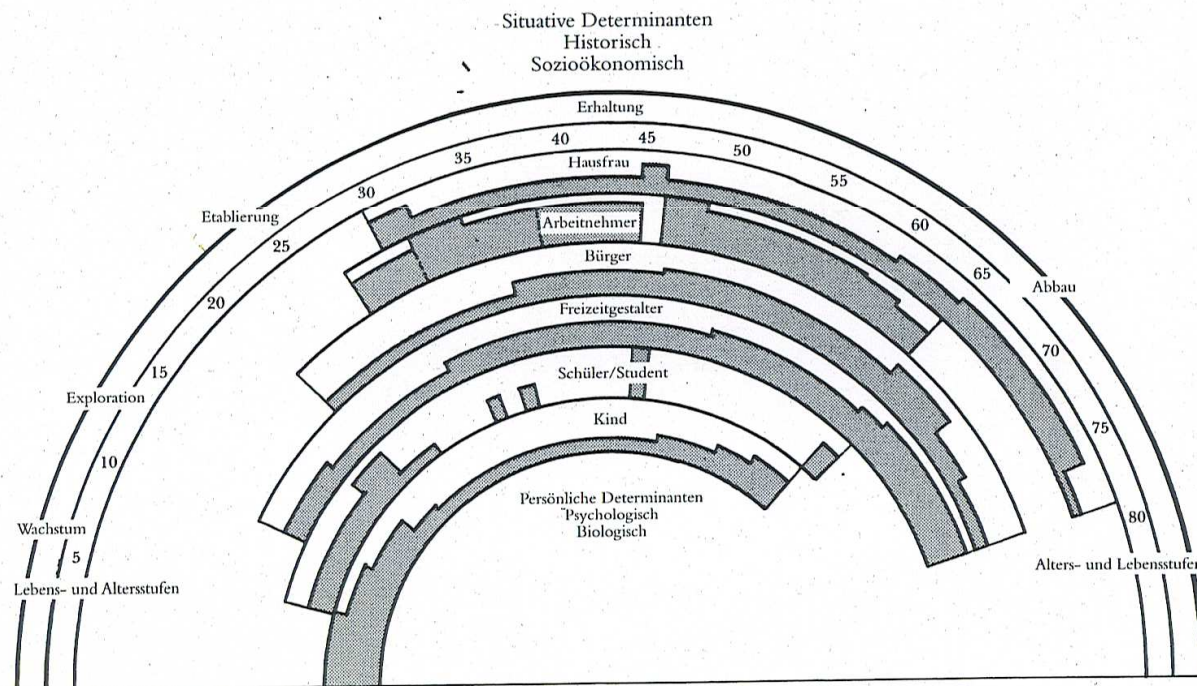


*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 13) Arbeits- und Lebenszufriedenheit hängen ab von den Möglichkeiten, die ein Individuum hat, seinen Begabungen, Interessen, Persönlichkeitseigenschaften und Selbstkonzepten entsprechend zu leben.
- 14) Das Ausmaß individueller Arbeitszufriedenheit ist proportional zur Möglichkeit, die eigenen Selbstkonzepte einzubringen.
- 15) Für die meisten Menschen sind Beruf und Arbeit die Hauptorientierungsfelder ihrer Persönlichkeitsausrichtung.

Der Regenbogen der Lebenslaufbahn

Abbildung 7.2
Der Regenbogen der Lebenslaufbahn: Sechs Lebensrollen im schematischen Lebensraum



Quelle: Brown, Brooks et al. Karriere-Entwicklung, 1994, S. 229 (Klett-Cotta)

Entwicklungsaufgaben nach Lebensstufen und Lebensräumen

(nach Brown 1996, S.136)



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

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

Berufsberatung auf der Grundlage der Theorie von Super



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- Aktive Laufbahnplanung (career planning)
- Exploration beruflicher Möglichkeiten (career exploration)
- Aktives berufliches Entscheidungsverhalten (decision making)
- Umfangreiche Informationsaktivitäten in Bezug auf die Berufswelt (world of work information)
- Kenntnis der präferierten Berufe (knowledge of preferred occupations)
- Laufbahnorientierung (career orientation) als umfassendes Maß der Berufslaufbahnreife



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

Berufsentwicklung aus konstruktivistischer Sicht (nach Savickas)

Rahmenbedingungen der Entwicklung



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

16 Merksätze

- 1) Gesellschaftliche und institutionelle Strukturen formen den individuellen Lebenslauf durch soziale Rollenanforderungen.
- 2) Die Berufsrolle ist für die Persönlichkeitsprägung der meisten Menschen von zentraler Bedeutung.
- 3) Das individuelle berufliche Verhaltensmuster (Statusaspiration, Tätigkeitsdauer, Mobilität) wird bestimmt durch den sozioökonomischen Status der Eltern, die Bildung, die Begabungen, das Selbstkonzept und Nutzung der gebotenen Möglichkeiten.

Das berufliche Selbstkonzept



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 4) Die Menschen unterscheiden sich in ihren berufsbezogenen Charakteristika, ihren Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmalen und Selbstkonzepten.
- 5) Jeder Beruf verlangt spezifische Charakteristika, allerdings mit genügend individuellen Entfaltungsmöglichkeiten.
- 6) Die Menschen eignen sich für eine Vielzahl von Berufen.
- 7) Berufserfolg hängt ab vom Ausmaß, indem der Einzelne adäquate Entfaltungsmöglichkeiten für seine wichtigsten berufsbezogenen Charakterzüge findet.
- 8) Die Berufszufriedenheit ist proportional zum Ausmaß, in dem das tätigkeitsbezogene Selbstkonzept umgesetzt werden kann.
- 9) Der Prozess der Laufbahn-Konstruktion besteht im Wesentlichen aus der Entwicklung und Umsetzung des beruflichen Selbstkonzepts in den Berufsrollen. Das Selbstkonzept entwickelt sich durch Interaktion der Begabungen, physischen Bedingungen, Möglichkeiten zur Beobachtung und Ausübung verschiedener Rollen sowie dem Ausmaß, in dem die Ergebnisse dieses Rollenverhaltens die Zustimmung wichtiger Bezugspersonen finden.
- 10) Obgleich sich das berufliche Selbstkonzept zunehmend festigt, unterliegt es – ebenso wie die beruflichen Präferenzen – im Zeitablauf Änderungen, je nach den Erfahrungen in den verschiedenen Lebenskontexten.

Entwicklungsaufgaben als Bindeglied der Laufbahn-Konstruktion



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 11) Der Prozess des beruflichen Wandels lässt sich charakterisieren mit dem **Maxizyklus** der Lebensphasen: Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung, Rückzug.
- 12) Der **Minizyklus** aus Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung, Rückzug vollzieht sich beim Übergang von einer beruflichen Lebensphase in die nächste.
- 13) Berufsreife ist ein psycho-soziales Konstrukt zur Charakterisierung des individuellen beruflichen Entwicklungsstandes auf dem Kontinuum der beruflichen Lebensstufen.
- 14) Berufliche Anpassungsfähigkeit ist ein psychologisches Konstrukt zur Charakterisierung der individuellen Bereitschaft und Fähigkeit zur Bewältigung gegenwärtiger und zukünftiger beruflicher Entwicklungsaufgaben.
- 15) Die Laufbahn-Konstruktion wird ausgelöst durch berufliche Entwicklungsaufgaben und bestimmt durch die Antworten auf diese Aufgaben.
- 16) Die Laufbahn-Konstruktion kann in jeder Lebensphase durch geeignete Darstellung der Entwicklungsaufgaben, Übungen zur Stärkung der Anpassungsfähigkeit und Hilfen bei der Bewertung des Selbst-Konzepts gefördert werden.

Life designing (Savickas et. al., 2009; Guichard, 2005)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

1. Berufliche Identität ist ein komplexer dynamischer Vorgang der gegenseitigen Anpassung von Individuum und seinem Ökosystem. Berufliche Identität formt sich durch Selbstorganisation der vielfältigen Erfahrungen im täglichen Leben.
2. Die Berufsberatung muss sich im Bereich der Berufsinformation von den immer differenzierteren Beschreibungen einzelner Berufe hin zur Vermittlung von Informationsstrategien entwickeln. Geboten ist die stärkere Ausrichtung an den Entscheidungsheuristiken der Ratsuchenden.
3. Es ist paradox, dass man in der Beratung noch immer von einfachen Kausalmodellen ausgeht, obgleich die Praxis anderes lehrt. Das aus der Medizin abgeleitete Vorgehen „Diagnose – Indikation – Verschreibung“ muss ersetzt werden durch interaktive Strategien der Problemlösung.
4. Die bisherigen Methoden und Instrumente der Berufsberatung zwingen den Berater, die subjektiven Realitätswahrnehmungen ihrer Klienten in eine Fachsprache zu übersetzen, die von diesen nicht verstanden wird. Aber anstatt dieser abstrakten und invarianten gesellschaftlichen oder statistischen Normen sollte nun das sprachliche und persönlich relevante Bezugssystem des Ratsuchenden genutzt werden. Die Berufsmodelle und Beratungsmethoden müssen sich ausrichten an der sich permanent weiterentwickelnden Rekonstruktion des Klienten in seiner subjektiven und komplexen Realität.
5. Stärker als in der Vergangenheit müssen die Evaluationsverfahren für die Wirksamkeit der Beratung den komplexen Bedingungen angepasst werden. Hierzu sind verstärkt multivariate und prozessorientierte Methoden einzusetzen. Die Hauptkritik richtet sich gegenwärtig auf den Mangel an empirisch abgesicherten Studien zur Effizienz der Berufsberatung.

Grundlegende Rahmenbedingungen für die Life-designing Beratung



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 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



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

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

Beratungsmodell



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

- Schritt 1:** *Klient und Berater definieren gemeinsam das Problem und identifizieren die Zielerwartungen des Klienten an die Beratung*
- Schritt 2:** *Klient und Berater erforschen, wie der Klient sich gegenwärtig wahrnimmt und in Bezug auf seine wesentlichen Rollenanforderungen verhält*
- Schritt 3:** *Vornehmlich durch narrative Methoden werden dem Klienten Neubestimmungen wichtiger Lebensbezüge ermöglicht und Perspektiven herauskristallisiert*
- Schritt 4:** *Das aktuelle Problem wird in Bezug gesetzt zu den neuen Perspektiven. Gelungen ist dieser Schritt, wenn dem Klienten eine Synthese zwischen Altem und antizipiertem Neuen gelingt.*
- Schritt 5:** *Ausarbeitung eines Handlungsplans und Einleitung konkreter Schritte, unter Berücksichtigung der Umfeldbedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten des Klienten*
- Schritt 6:** *Nachgehende Betreuung („follow-up“) in Bezug auf kurzfristige und längerfristige Ergebnisse des Umsetzungsprozesses*

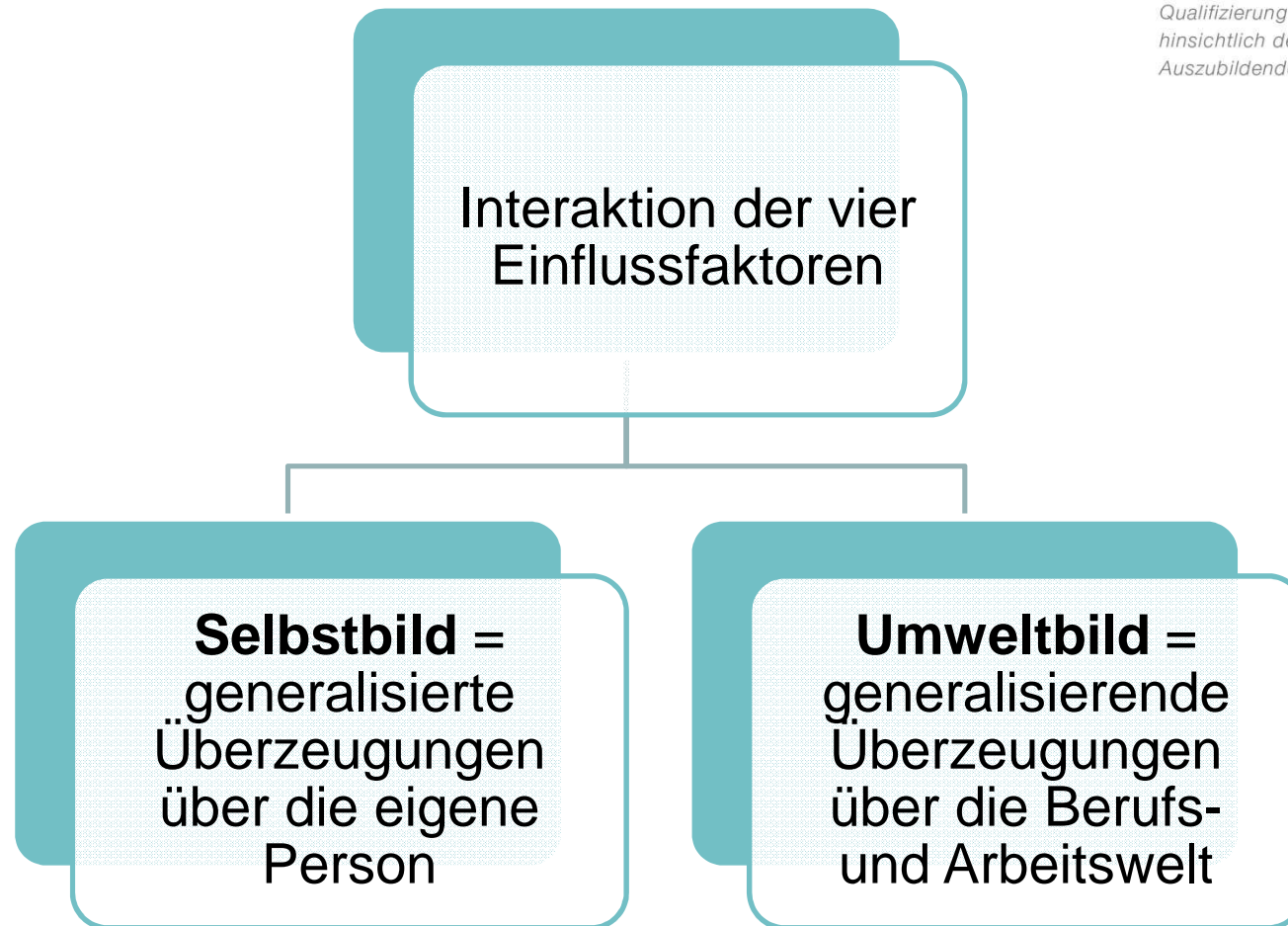
Berufliche Entscheidungsfindung als sozialer Lernprozess (nach John D. Krumboltz)

Vier Faktorengruppen beeinflussen das Entscheidungsverhalten bei Berufswahl und Berufslaufbahn



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

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



Generalisierte Selbstbeobachtungen



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

Eigenes Verhalten und
Ergebnisse

Persönliche
Wertvorstellungen, bzw.
Einstellungen und
Fähigkeiten anderer

Lernerfahrungen

Verallgemeinerungen
über seine Fähigkeit,
Aufgaben und Probleme
zu lösen, Interessen
und Wertvorstellungen

Generalsierungen über das Lebensumfeld



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- Ergebnisse von Lernerfahrungen hinsichtlich ganz bestimmter Umweltausschnitte

Entscheidungs- und Problemlösungsfähigkeiten



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

1. Erkennen der Bedeutung einer Entscheidungssituation
2. Angemessene Definition der Aufgabe
3. Kritische Analyse der Generalisierungen des Selbst und des Umweltsegments
4. Prüfung eines breiten Spektrums an Alternativen
5. Sammlung der dafür notwendigen Informationen
6. Feststellung, welche der Informationsquellen zuverlässig, repräsentativ und wichtig sind
7. Fähigkeit, den Problemlösungsprozess zu planen und realisieren

Fazit



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

- ***Das berufliche Handeln eines Menschen wird lebenslang bestimmt von seinen Lernerfahrungen, Generalisierungen und den daraus entwickelten Fähigkeiten (vgl. Bußhoff 1998, S. 29 ff.)***

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



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

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.

Lerntheorie der Berufsberatung (learning theory of career counselling, LTCC nach Krumboltz, 1996)

praelab

*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- 1) Die Ratsuchenden müssen neue berufliche Möglichkeiten erschließen, Interessen entwickeln und ihre Fähigkeiten stetig erweitern
- 2) Der Berater muss den Ratsuchenden Fertigkeiten zur Stressbewältigung und Entwicklungsstrategien für eine sich ständig verändernde Arbeitswelt vermitteln
- 3) Die Ratsuchenden sind zum aktiven Handeln anzuleiten
- 4) Berufsberater müssen bei allen beruflichen Herausforderungen und Problemen eine zentrale Rolle spielen

Theorie der Arbeitsangepasstheit (nach Dawis, Lofquist, Weis 1968)

Ausgewählte Merksätze



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- I. Arbeitsangepasstheit zeigt sich in jeder Phase durch eine **Entsprechung** von Arbeitszufriedenheit und zufriedenstellendem Arbeits- und Leistungsverhalten
- II. Befriedigendes Arbeits- und Leistungsverhalten wird bestimmt von der Entsprechung der individuellen Fähigkeiten und den Anforderungen am Arbeitsplatz
- III. Die Arbeitszufriedenheit hängt mit der Verstärkung der Wertvorstellungen des Mitarbeiters durch sein Arbeitsumfeld zusammen
- VIII. Die Dauer der Beschäftigung hängt positiv zusammen mit Arbeitszufriedenheit und befriedigendem Arbeits- und Leistungsverhalten
- XIII. Die Wahrscheinlichkeit von Anpassungsnotwendigkeiten in der Arbeitsumgebung ist negativ bezogen auf das Arbeits- und Leistungsverhalten
- XIV. Die Notwendigkeit einer individuellen Arbeitsanpassung wirkt negativ auf die Arbeitszufriedenheit

Konzept der „proteischen Berufslaufbahn“ (protean career) (nach Douglas t. Hall 1976)

Elemente in der Proteischen Laufbahn



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

Aspekte	Proteische Laufbahn	Traditionelle Laufbahnmuster in Organisationen
Wer steht im Mittelpunkt?	Individuum	Organisation
Zentrale Werte	Freiheit, persönliche Weiterentwicklung	Weiterkommen, Aufstiegsmöglichkeiten
Ausmaß der Mobilität	Hoch	Niedrig
Erfolgskriterien	Psychischer Erfolg	Position, Bezahlung
Hauptsächliche Einstellungen	Arbeitszufriedenheit, professionelle Selbstverpflichtung	Organisationsbezogene Verpflichtung

Neuere Entwicklungen zur proteischen Berufslaufbahn



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

Laufbahn, in der das Individuum

- (1) sich an einem eigenständigen Wertsystem orientiert und daraus die Maßstäbe für Erfolg gewinnt (value driven)

- (2) die Fähigkeit hat, selbstgesteuert den neuen Herausforderungen in Arbeit und Kompetenzentwicklung zu begegnen (self-directed in career management)

Ausprägungen der beiden Komponenten (Briscoe, Hall, 2006)



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

Abhängig (dependent)	Ist ein Mensch, der in der Berufstätigkeit unfähig ist Prioritäten zu setzen oder die eigene Laufbahn selbständig zu gestalten	Er ist auf beiden Dimensionen schwach
Reaktiv (reactive)	Ist ein Mensch, der zwar seine Laufbahn eigenständig gestalten kann, es mangelt ihm jedoch an der Ausrichtung am eigenständigen Wertsystem	Es gelingt kein zufriedenstellendes Berufsleben
Rigide (rigid)	Ist ein Mensch, der zwar von eigenen Werten angetrieben ist, jedoch zu keiner selbstgelenkten Aktion fähig ist	Es kommt zu keiner zufriedenstellenden Bewältigung der beruflichen Herausforderungen
Proteisch (protean)	Ist ein Mensch, der auf beiden Komponenten hohe Ausprägungen aufweist und daher sich und andere zu einem aktiven Verhalten gegenüber Kompetenzentwicklung und beruflichen Transformationsprozessen bewegen kann	

Konzept der physischen und psychischen Begrenzungen überschreitende berufliche Mobilität (boundaryless career concept, Sullivan, Arthur, 2006; Briscoe, Hall, 2006)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- Bindung an eine einzige Organisation mit fest definierten Laufbahnmuster mit vertikaler Ausrichtung und Stabilität

Merkmale:

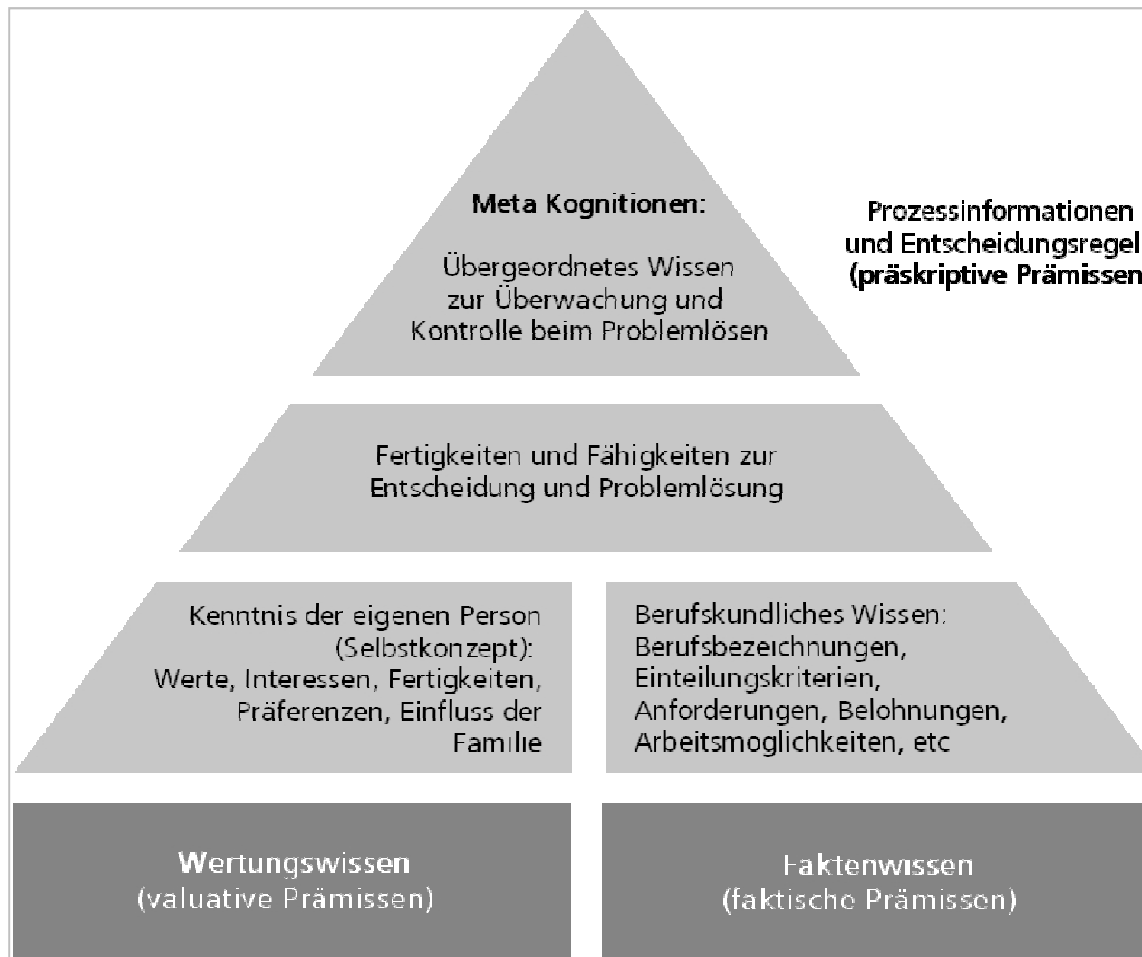
- Unterstützung durch außerbetriebliche Netzwerke
- Einfluß des „work-life-balance“
- Subjektive Interpretation der Berufslaufbahn

Laufbahnentscheidungen als kognitiver Informationsprozess (nach Sampson & Peterson und nach Ertelt & Schulz)

Informationsbereiche bei beruflichen Entscheidungsprozessen



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

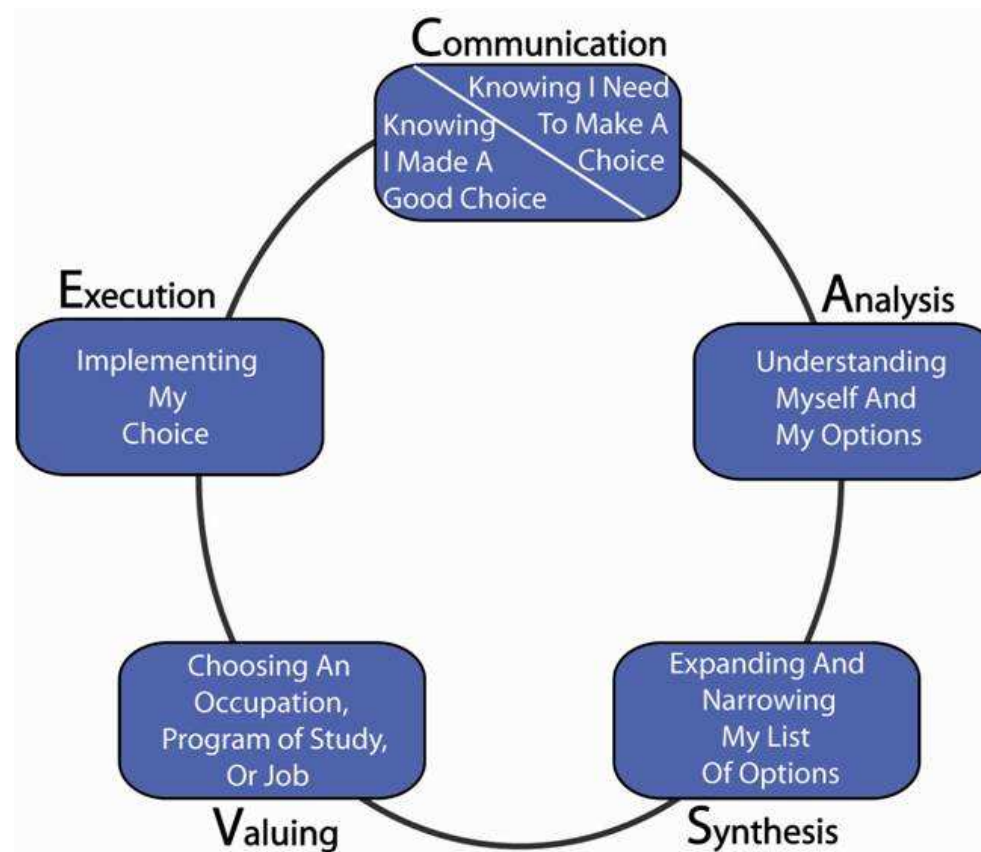


The Five Stages of the CASVE (Communication, Analysis, Synthesis, Valuing, Execution)



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal hinsichtlich der Identifikation und Beratung von Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko

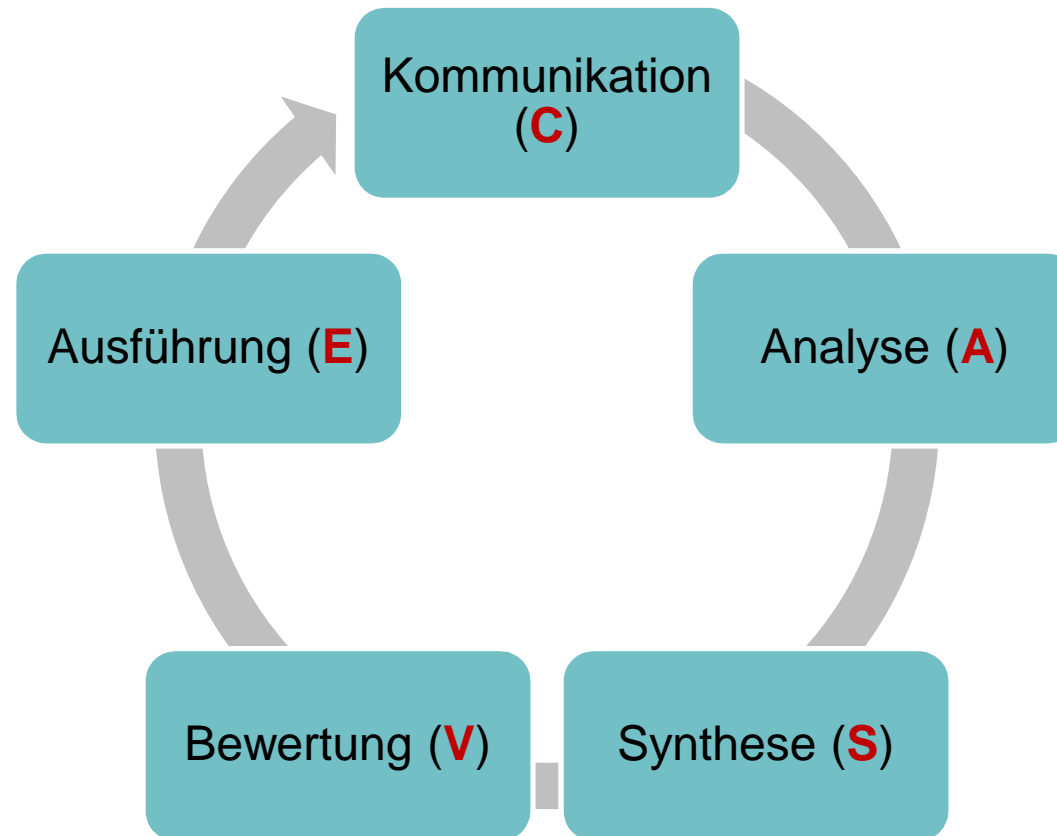
Cycle of Information Processing Skills Use in Career Decision-Making



Die fünf Stationen von CASVE



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko



Die fünf Stationen von CASVE



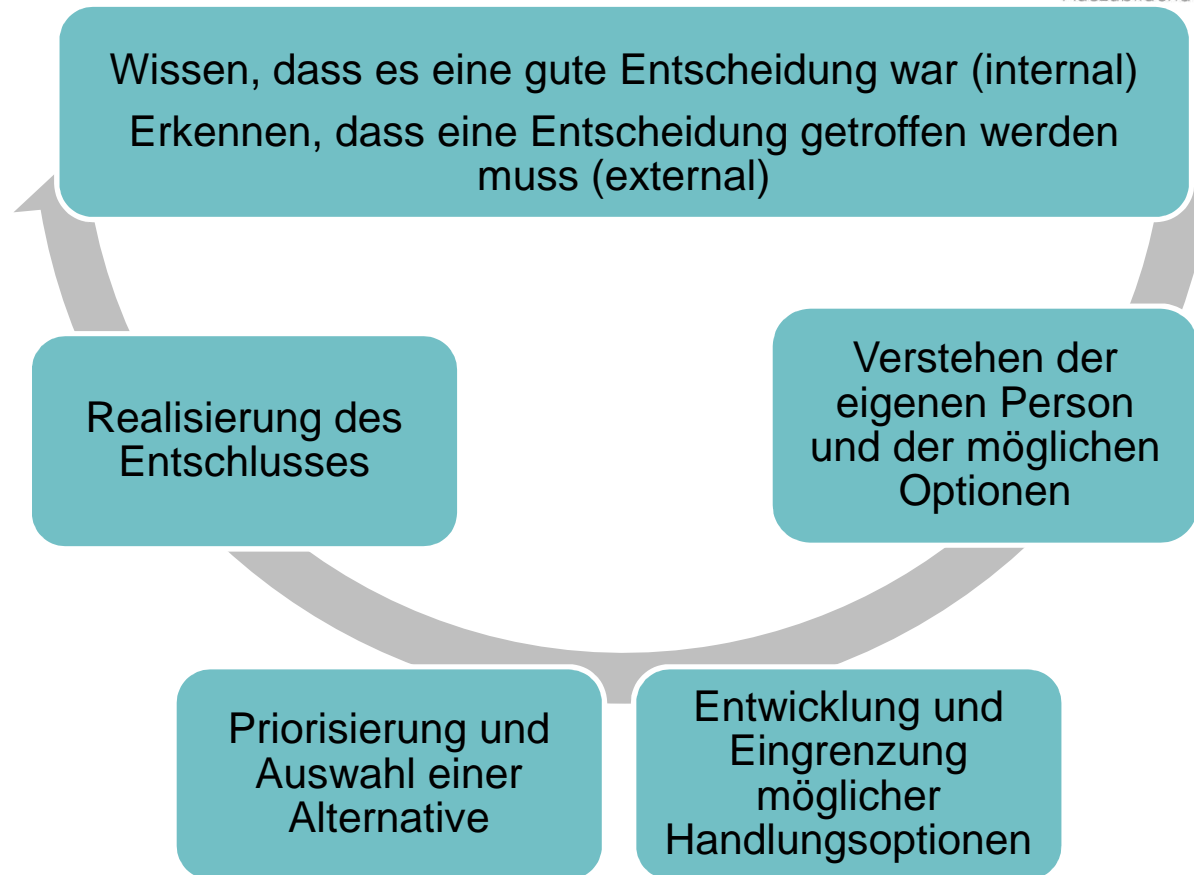
*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- Kommunikation (C):** Aufmerksam werden auf eine problematische Situation und Wahrnehmung der Notwendigkeit, eine Entscheidung treffen zu müssen.
- Analyse (A):** Analyse der Ursachen für das Problem und Auslotung der eigenen Persönlichkeit (Verständnis des Selbst) und der möglichen Lösungsmöglichkeiten.
- Synthese (S):** Entwicklung einer Reihe möglicher Handlungsalternativen (Elaboration) und anschließend Reduzierung auf einige realistische Möglichkeiten (Kristallisation).
- Bewertung (Evaluation V):** Abwägung dieser Möglichkeiten (z.B. Wahl eines bestimmten Berufs, einer Ausbildung, eines Studiums) nach persönlichen Kosten-Nutzenerwägungen, in Bezug auf die Meinung wichtiger anderer oder der kulturellen Bezugsgruppe; Bildung einer Rangfolge und vorläufige Festlegung einer bestimmten Alternative.
- Ausführung (E):** Festlegung eines Ausführungsplans mit Zwischenzielen und jeweils daraus bezogenen Aktivitäten; Durchführung dieses Planes und Vergleich der Ergebnisse mit der Ausgangssituation (1. Station „Kommunikation“).

Prozessschema für gutes Entscheiden und Problemlösen



Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko



Problemlösungsverhalten



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

- Wie soll das Individuum am besten eine Entscheidung treffen?
- Beobachtungen, wie Entscheidungen wirklich getroffen werden!

Präskriptiv
(angebotsorientiert)

Deskriptiv
(nachfrageorientiert)

Bewertung von Handlungswegen



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

Informationen

- über die eigene Entscheidungsfähigkeit
- über Auswahl- und Festlegungskonflikte
- über Verlustängste
- über Realisierungschancen

Entschlussphase

- Beschreibende, bestärkende und interpretierende **Informationen**

Nachentscheidungsphase
(Dissonanzerlebnisse)

Happenstance Approach (nach Krumboltz)



*Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
hinsichtlich der Identifikation und Beratung von
Auszubildenden mit hohem Abbruchsrisiko*

Nutzung ungeplanter günstiger Ereignisse

- 1) bei Berufswahl und -entwicklung sind Zufälle eine normale und notwendige Erscheinung
- 2) Identifikation von Bereicherung für das berufliche Leben
- 3) Nutzung positiver Erfahrungen als Basis für Handlungsempfehlungen
- 4) Unterstützung zukünftig günstige Zufälle zu erkennen und zu nutzen
- 5) Identifizierung von Auffassungen und externen Hindernissen, die eine konstruktive Handlungsweise behindern