

Berufsentwicklung aus konstruktivistischer Sicht

M. Savickas (2002, S. 149 ff.) führt den Ansatz von D. Super weiter und bezieht sich dabei auf dessen Aussage, dass die Theorie des Selbstkonzepts besser als Theorie persönlicher Konstrukte zu benennen sei. Das bedeutet, dass die individuelle Berufsentwicklung weniger von inneren Reifeprozessen als vielmehr von Anpassungen an Umgebungsbedingungen bestimmt wird: Berufslaufbahnen entfalten sich nicht, sie werden konstruiert.

Die konstruktivistische Theorie besteht aus den folgenden 16 Merksätzen:

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 die Nutzung der gebotenen Möglichkeiten.
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 vom Ausmaß ab, in dem die/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.
11. Der Prozess des beruflichen Wandels lässt sich mit dem Maxizyklus der Lebensphasen charakterisieren: 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.

Die Merksätze 1-3 beziehen sich auf die Rahmenbedingungen der Entwicklung, die Merksätze 4-10 auf das berufliche Selbst-Konzept und die Merksätze 11-16 auf die Entwicklungsaufgaben als Bindeglied der Laufbahn-Konstruktion (vgl. Savickas, 2002, S. 157 ff.; Brown, 2007, S. 73 f., 77, 444; Niles, Harris-Bowlsbey, 2005, S.33 ff.; 321 ff.; Herr, Cramer, Niles, 2004, S. 68 f., 164 ff., 232 f.; Gerstenmaier, 2014, S. 675 ff.).

Die aktuelle wissenschaftliche Diskussion im Bereich der konstruktivistischen Auffassungen wird bereichert durch den Ansatz „Life-designing.“, der die Theorien der Selbstkonstruktion („self-constructing“) und der Laufbahnkonstruktion („career construction“) verbindet (vgl. Savickas, et al., 2009, 2011; Nota, Rossier (eds.), 2015).

Fünf Annahmen charakterisieren diesen „Life-design“-Ansatz der Berufsberatung:

1. Die im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts entwickelten und bis heute vorherrschenden sog. „matching-Modelle“ mit dem Ziel der optimalen Zuordnung von Mensch und Beruf auf der Basis differenzierter Testverfahren („Trait and Factor“) sind nun obsolet. Berufliche Identität ist vielmehr 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. Zum einen ändern sich die Berufe und Arbeitsbedingungen immer rascher, zum anderen besteht eher die Gefahr des „information-overload“ als des Mangels an Informationen. Geboten ist nun die stärkere Ausrichtung an den Entscheidungsheuristiken der Ratsuchenden.
Wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Beratung in diesem Sinne ist die Fähigkeit zur systemischen Betrachtung der komplexen, interaktiven und dynamischen Prozesse zwischen Individuum und seiner Bezugspersonen bzw. Bezugssysteme (vgl. auch Schiersmann, u.a., 2008, 15 ff.).
3. Es ist paradox, dass man in der Beratung noch immer von einfachen Kausalmodellen ausgeht, obgleich die Praxis anderes lehrt.
So muss das aus der Medizin abgeleitete Vorgehen „Diagnose – Indikation –

Verschreibung“ für die Berufsberatung ersetzt werden durch iterative Strategien der Problemlösung. Ratsuchende und Berater*innen sollten dabei über einen längeren Interaktionszeitraum die Dynamik des Life-designing gestalten, unter Einbeziehung der Bezugssysteme von Klient*innen.

4. Die bisherigen Methoden und Instrumente der Berufsberatung zwingen Berater*innen, die subjektiven Realitätswahrnehmungen ihrer Klient*innen 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 der Klient*innen 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.

Als grundlegende Rahmenbedingungen für die Life-designing Beratung betonen die Autor*innen

- die lebensbegleitende Funktion (life-long),
- den holistischen Ansatz, der die Selbst-Konstruktion in allen Rollenbezügen berücksichtigt, nicht nur den der Berufsrolle,
- die Einbeziehung des gesamten Lebensumfeldes von Klient*innen (contextual),
- den prägnanten Charakter durch Aufarbeitung der bisherigen Lebensgeschichte der Klient*innen.

Erst diese Voraussetzungen ermöglichen die Realisierung der zentralen Ziele der Life-designing Beratung:

1. Stärkung der Anpassungsfähigkeit der Klient*innen an die wechselnden Entwicklungserfordernisse („Adaptability“).
2. Bezug auf die bisherige und gegenwärtige Biographie und Selbst-Konstruktion der Klient*innen („Narratability“).
3. Stärkung der Eigenaktivität der Klient*innen, in Bezug auf die Entwicklung neuer Dimensionen der Persönlichkeit, z. B. Selbstwirksamkeitsüberzeugung („Activity“).
4. Bewusstmachen der individuellen Gestaltungsvorgänge und Entscheidungen im Leben der Klient*innen, damit diese Zusammenhänge für künftige Selbst-Konstruktionen nutzbar werden („Intentionality“).

Das Beratungsmodell im Sinne des Life-designing umfasst folgende sechs Schritte:

- Schritt 1:** Klient*in und Berater*in definieren gemeinsam das Problem und identifizieren die Zielenerwartungen der/des Klient*in an die Beratung.
- Schritt 2:** Klient*in und Berater*in erforschen, wie die/der Klient*in sich gegenwärtig wahrnimmt und in Bezug auf ihre/seine wesentlichen Rollenanforderungen verhält.
- Schritt 3:** Vornehmlich durch narrative Methoden werden der/dem Klient*in Neubestimmungen wichtiger Lebensbezüge ermöglicht und Perspektiven herauskristallisiert.
- Schritt 4:** Das aktuelle Problem wird in Bezug gesetzt zu den neuen Perspektiven. Gelingen ist dieser Schritt, wenn der/dem Klient*in eine Synthese zwischen Altem und antizipiertem Neuen gelingt.
- Schritt 5:** Ausarbeitung eines Handlungsplans und Einleitung konkreter Schritte, unter Berücksichtigung der Umfeldbedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten der/des Klient*in.
- Schritt 6:** Nachgehende Betreuung („follow-up“) in Bezug auf kurzfristige und längerfristige Ergebnisse des Umsetzungsprozesses (Savickas et al. 2011).

Besonders die Anpassungsfähigkeit („Adaptability“) wird in der Konzipierung durch Savickas (2005) in den letzten Jahren zunehmend diskutiert. Danach sind vier Einstellungen der/des Einzelnen wichtig, damit sie/er ihr/sein Selbstkonzept in einem Beruf verwirklichen kann: Zukunftsbezogene Planung („Concern“), berufliche Entschiedenheit („Control“), Zuversicht als berufliche Selbstwirksamkeitserwartung („Confidence“) und Neugierde („Curiosity“).

Nach Hirschi (2014a) haben Untersuchungen gezeigt, dass diese vier Faktoren positiv zusammenhängen mit der individuellen Laufbahnentwicklung, etwa bei der Stellensuche von Arbeitslosen oder beim Übergang von der Schule in den Beruf. Allerdings werden aus seiner Sicht wichtige Erfolgskomponenten, wie z.B. Soziale Netzwerke, in dem Konzept der „Adaptability“ nicht berücksichtigt.

In seinem eigenen Karriere-Ressourcen Modell (Hirschi, 2012) verbindet er vier entscheidende Einflussgrößen auf den Laufbahnerfolg: „Human Ressourcen“ (vor allem Fachkenntnisse und Schlüsselkompetenzen), „Soziale Ressourcen“ (Netzwerke und Mentoren), „Psychologische Ressourcen“ (Hoffnung) und „Berufliche Identitätsressourcen“ (etwa Zielklarheit und Zielkongruenz).

In einer Studie fand Hirschi (2014b), „[...] dass Hoffnung eine wichtige psychologische Ressource für das Selbstgesteuerte Laufbahnmanagement ist, weil Hoffnung positiv mit beruflicher Entschiedenheit, Planung und Selbstwirksamkeit zusammenhängt – als auch mit Lebenszufriedenheit und Berufszufriedenheit“.

Quellen

- Brown, D. (2007): *Career Information, Career Counseling and Career Development*, 9. Auflage, Boston/N.Y.: Pearson
- Gerstenmaier, J. (2014): Konstruktivistische Beratung. In: Nestmann, F./Engel, F./Sickendiek, U. (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung*. Tübingen. dgvt- Verlag, S. 675-690.
- Herr, E. L.; Cramer, S. H.; Niles, S. G. (2004): *Career Guidance and Counseling through the Lifespan*, 6. Auflage, Boston, New York: Pearson.
- Hirschi, A. (2012): The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383. doi: 10.1080/03069885.2012.700506.
- Hirschi, A. (2014a): *Moderne Ansätze zur Förderung beruflicher Entwicklung*. Nationale Tagung des BSLB 2014, Université de Fribourg, 23. Juni 2014 (Handout).
- Hirschi, A. (2014b): Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, published online ahead of print. doi: 10.1997/s10902-013-9488-x.
- Niles, S.G.- & Harris-Bowlsbey, J.A. (2005): *Career Development Interventions in the 21st Century*, Upper Saddle River: Pearson.
- Nota, L. & Rossier, J. (Hg.) (2015): *Handbook of Life Design – From Practice of Theory and From Theory to Practice*. Göttingen: Hogrefe.
- Savickas, M. L. (2002): *Career Construction – A Developmental Theory of Vocational Behaviour*. In: Brown, D. *et al.* (2002), S. 149-205

Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Hrsg.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, S. 42-70. Hoboken, NJ: John Wiley.

Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Eduarda Duarte, M., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & van Vianen, A.E.M. (2009): Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century, *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), S. 239-250.

Savickas, M.L. et al. (2011). Life-designing: Ein Paradigma für die berufliche Laufbahngestaltung im 21. Jahrhundert. Zeitschrift *dvb-forum* 1/2011 (Ertelt, B.-J., Ruppert, J.-J.: Deutsche Übersetzung und Anpassung des englischen Originalartikels, S. 33-47.

Schiersmann, Chr., Bachmann, M., Dauner, A.- & Weber, P. (2008): *Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung*, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.