

BERUFLICHE BERATUNG

PBL-Präsentation

Thema 5a - Wissenschaftliche Ansätze

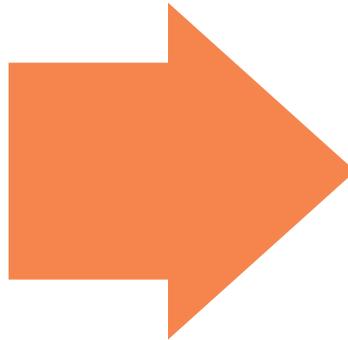
**DIGI
GEN**



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Beratungstheorien

**OBJEKT-
THEORIEN**



**OPERATIVE
THEORIEN**

Theorien und Ansätze zur Problemanalyse anhand diagnostischer Hypothesen über den Zusammenhang zwischen Ursache und Wirkung

Ansätze zur Gestaltung von Beratungsprozessen auf der Grundlage von Analysen und unter Verwendung von Objekttheorien

Liste der Themen I

OBJEKTTHEORIEN

1. Persönlichkeitstypologischer Ansatz (RIASEC-Modell)
2. Theorien zur beruflichen Entwicklung (lebenslange Entwicklung)
3. Konstruktivistische Sicht auf die berufliche Entwicklung (Life-Designing)
4. Entscheidungsfindung als sozialer Lernprozess (Decision-Making)
5. Sozial-kognitive Laufbahntheorie
6. Theorie der Arbeitsangepasstheit
7. Konzept der proteischen Berufslaufbahn (Proteische-Laufbahn)
8. Berufliche Entscheidungen als kognitiver Informationsprozess (Informationsstrukturelle Methodik & Kognitive Informationsverarbeitung)

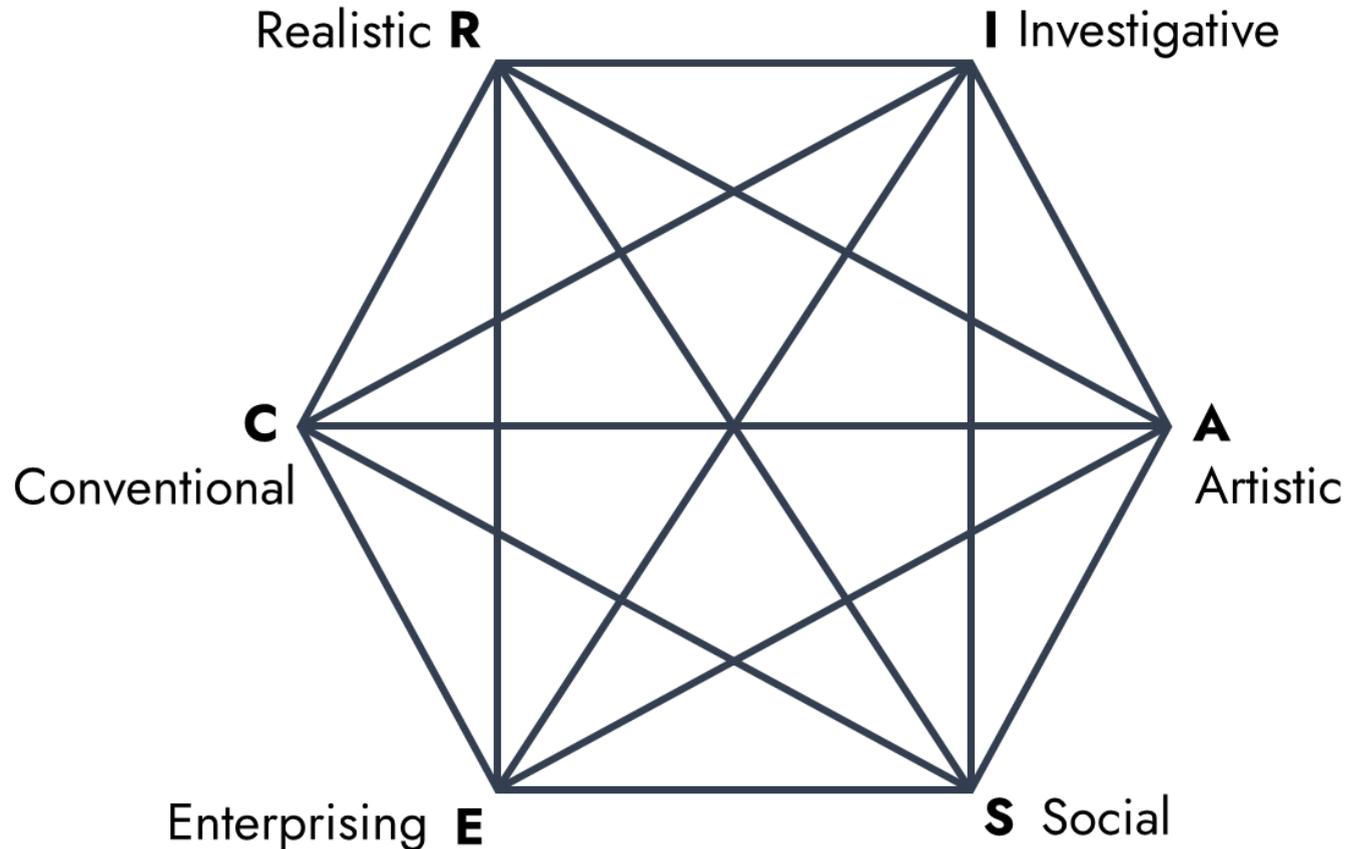
Liste der Themen II

OPERATIVE THEORIEN

9. Grundlagen der operativen Beratung (Erfolgsfaktoren, Beratungsverständnis, systematischer Ansatz)
10. Egan's Beratungsmodell für Problemmanagement (Problemlösungsmodell)
11. Lösungsorientierte Beratung (Lösungsorientierte Beratung und Phasen)
12. Informationsstrukturelle Methodik als operative Beratung (ISM als operative Beratung)

OBJEKT- THEORIEN

RIASEC-Modell (Holland)

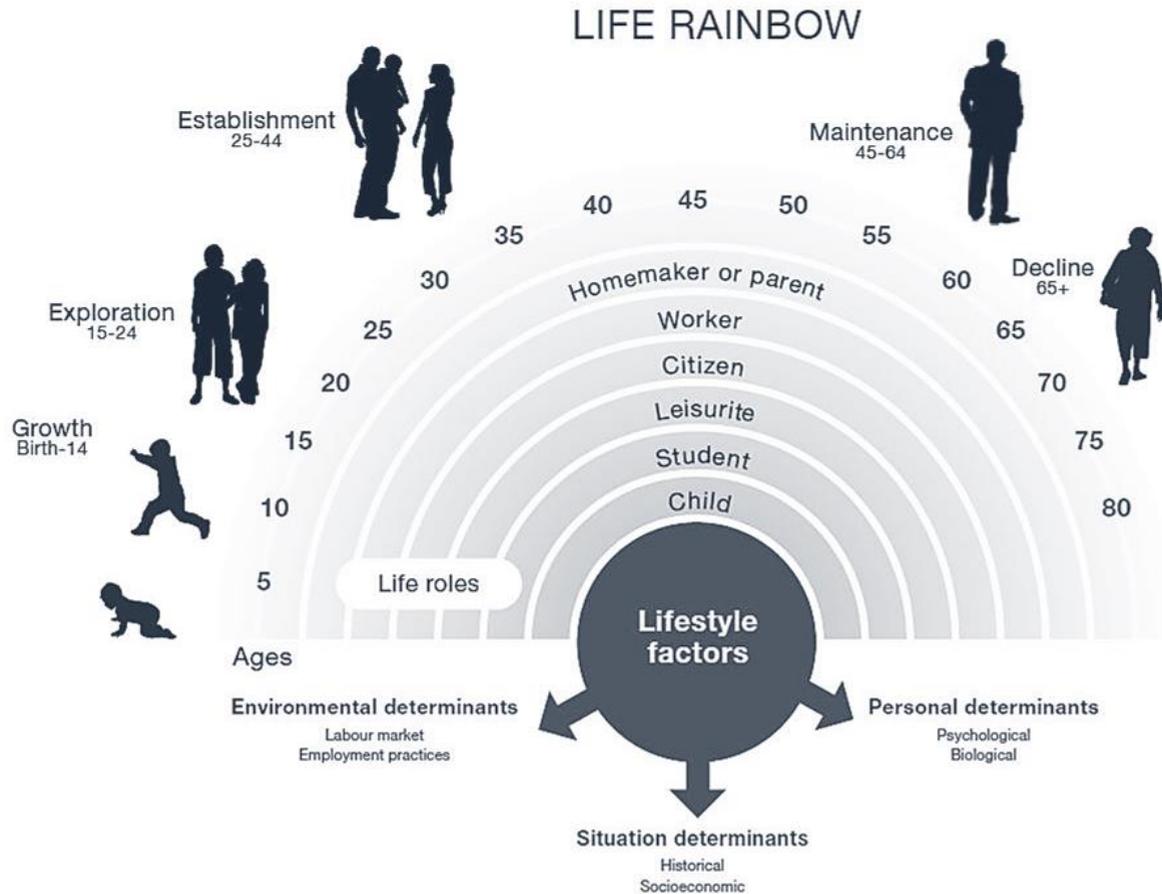


ANSATZ DER PERSÖNLICHKEITSTYPOLOGIE

(nach Pearson, 1909)

- Spezifische, psychologische Merkmale bestimmen die Art des Berufs
- Menschen in verschiedenen Berufen haben unterschiedliche psychologische Eigenschaften
- Die Arbeitszufriedenheit steht in direktem Zusammenhang mit dem Grad der Übereinstimmung zwischen den Merkmalen des Berufsangehörigen und den Arbeitsanforderungen

Lebenslange Entwicklung (Super)



BERUFSBERATUNG AUF DER GRUNDLAGE VON SUPER

- Aktive Karriereplanung
- Erkundung beruflicher Möglichkeiten (Berufserkundung)
- Aktives berufliches Entscheidungsverhalten
- Umfassende Informationsaktivitäten zur Arbeitswelt (Informationen zur Arbeitswelt)
- Kenntnis der bevorzugten Berufe
- Berufsorientierung als umfassendes Maß für die Berufsreife.

Quelle: <https://danniausten.blogspot.com/2016/03/super-life-career-rainbow.html>; Farbe angepasst.

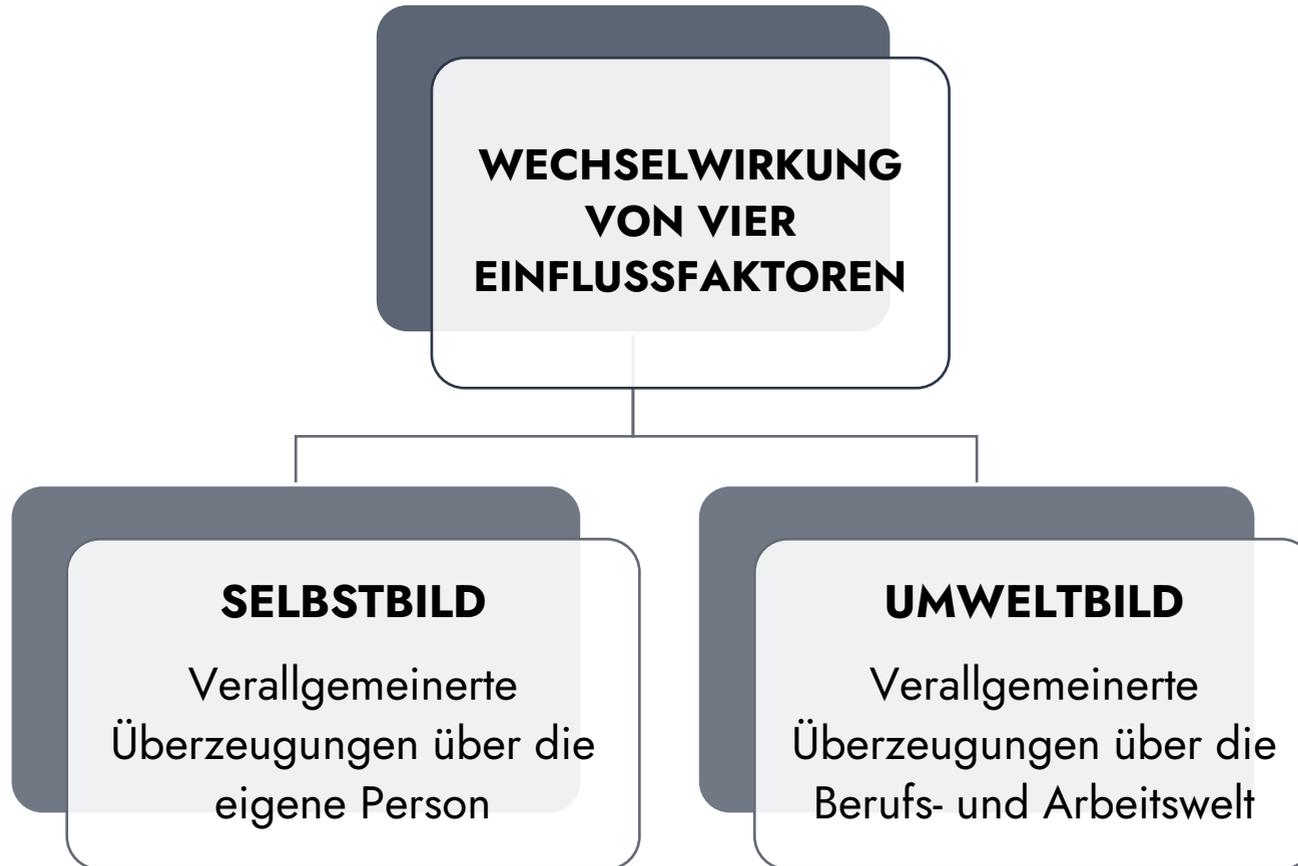
Life-Designing (Savickas)



Savickas (2002)

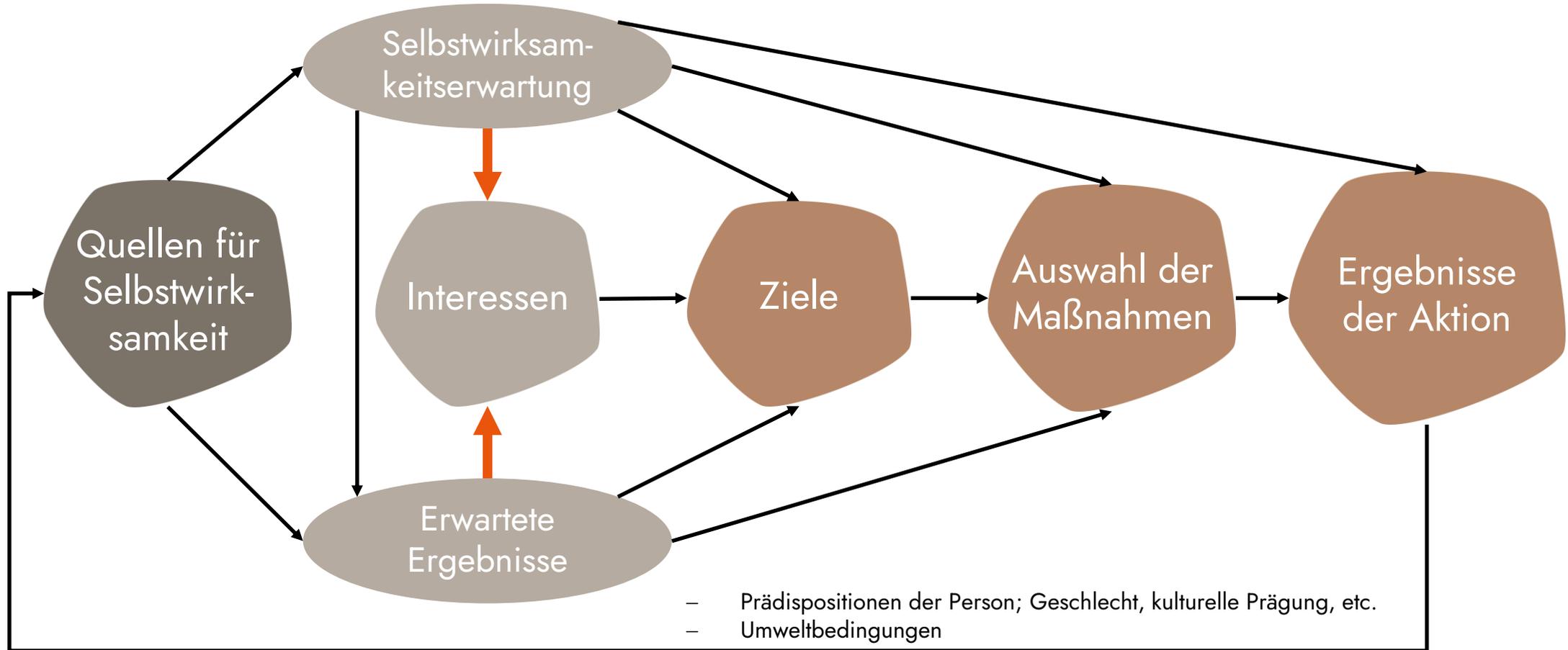
- Lebensbegleitende Beratung und Entwicklung
- Ganzheitlicher Ansatz, der den Selbstaufbau in allen Rollen der Ratsuchenden berücksichtigt, nicht nur in der beruflichen Rolle.
- Einbeziehung des gesamten Lebensumfelds der Ratsuchenden (kontextbezogen)
- Prägnant durch Rückblick auf die bisherige Lebensgeschichte
 - Anpassungsfähigkeit, Erzählfähigkeit, Aktivität, Intentionalität

Decision-Making (Krumboltz)



4 EINFLUSSFAKTOREN

- Genetische Veranlagung
- Umweltbedingungen und Ereignisse
- Individuelle Lernerfahrungen
- Fähigkeit, Probleme und Aufgaben zu lösen



AUSGEWÄHLTE MNEMONICS

- I. Die Arbeitsangepasstheit zeigt sich in jeder Phase durch eine Entsprechung von Arbeitszufriedenheit und zufriedenstellendem Arbeits- und Leistungsverhalten
- II. Zufriedenstellendes Arbeits- und Leistungsverhalten wird durch die Übereinstimmung zwischen den individuellen Fähigkeiten und den Anforderungen am Arbeitsplatz bestimmt
- III. Die Arbeitszufriedenheit hängt mit der Verstärkung der Werte des Arbeitnehmers durch sein Arbeitsumfeld zusammen
- IV. Die Dauer der Beschäftigung steht in einem positiven Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit und einem zufriedenstellenden Arbeits- und Leistungsverhalten
- V. Die Wahrscheinlichkeit, dass Anpassungsbedarf im Arbeitsumfeld besteht, steht in einem negativen Zusammenhang mit dem Arbeits- und Leistungsverhalten
- VI. Der Bedarf an individueller Arbeitsangepasstheit wirkt sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit aus

Proteische-Laufbahn I (Hall)

Elemente	Proteische Laufbahn	Traditionelle Karrieremuster in Organisationen
Wer steht im Mittelpunkt?	Individuum	Organisation
Zentrale Werte	Freiheit, persönliche Entwicklung	Beförderung, Aufstiegsmöglichkeiten
Ausmaß der Mobilität	Hoch	Niedrig
Kriterien für den Erfolg	Psychologischer Erfolg	Position, Bezahlung
Wichtigste Einstellungen	Arbeitszufriedenheit, berufliches Engagement, psychologischer Vertrag	Organisatorisches Engagement

Proteische-Laufbahn II (Hall)

Der **psychologische Vertrag** beschreibt die gegenseitigen Erwartungen und Verpflichtungen, die **über den gesetzlichen Arbeitsvertrag hinausgehen**.

Er wird durch die Wahrnehmung des Einzelnen definiert, der sich **für die Organisation engagiert** und im Gegenzug seine **Erwartungen** erfüllt bekommt.

Hecker (2010)

PHASEN DER ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

Phase der Vorentscheidung

Phase der Entscheidungsfindung

Post-Entscheidungsphase



INFORMATIONEN BEEINFLUSSEN

Faktenwissen

- Mögliche Alternativen
- Zufriedenheitsangebote
- Wege zur Realisierung
- Verwirklichungschancen

Kenntnisse über Werte

- Kriterien/Werte aus den Annahmen über sich selbst im Vergleich zum wahrgenommenen beruflich-sozialen Umfeld

Problem-lösungs-strategien

- Strategien, welche sachlichen und wertenden Informationen wie miteinander verknüpft werden sollen

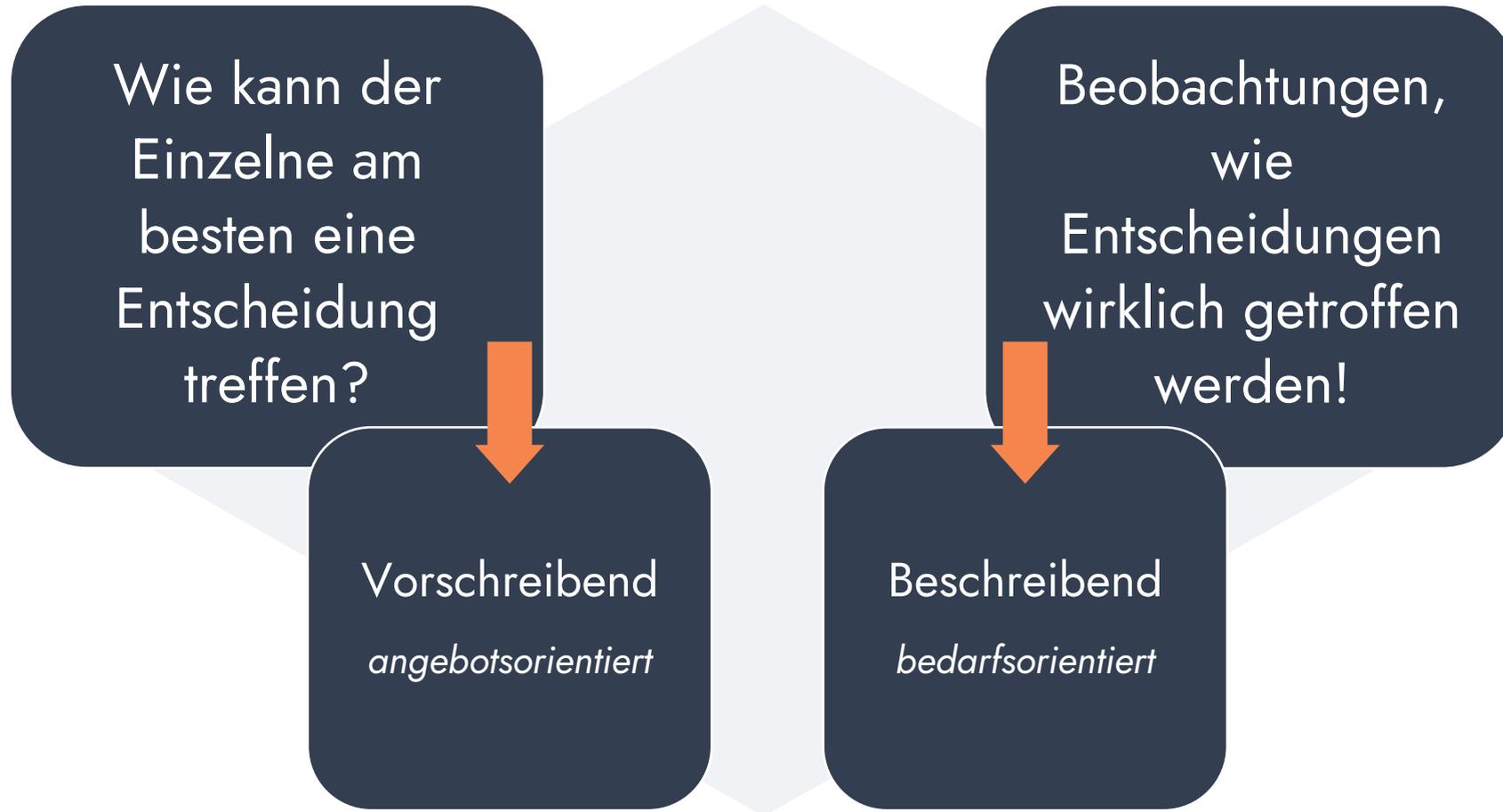
SCHEMA ZUR KLASSIFIZIERUNG DER SPRACHLICHEN ÄUSSERUNGEN VON KLIENTEN WÄHREND DES BERATUNGSGESPRÄCHS

Aussagen zu Fakten und Alternativen

Aussagen zu Bewertungen, Kriterien, Präferenzen, Ablehnungen

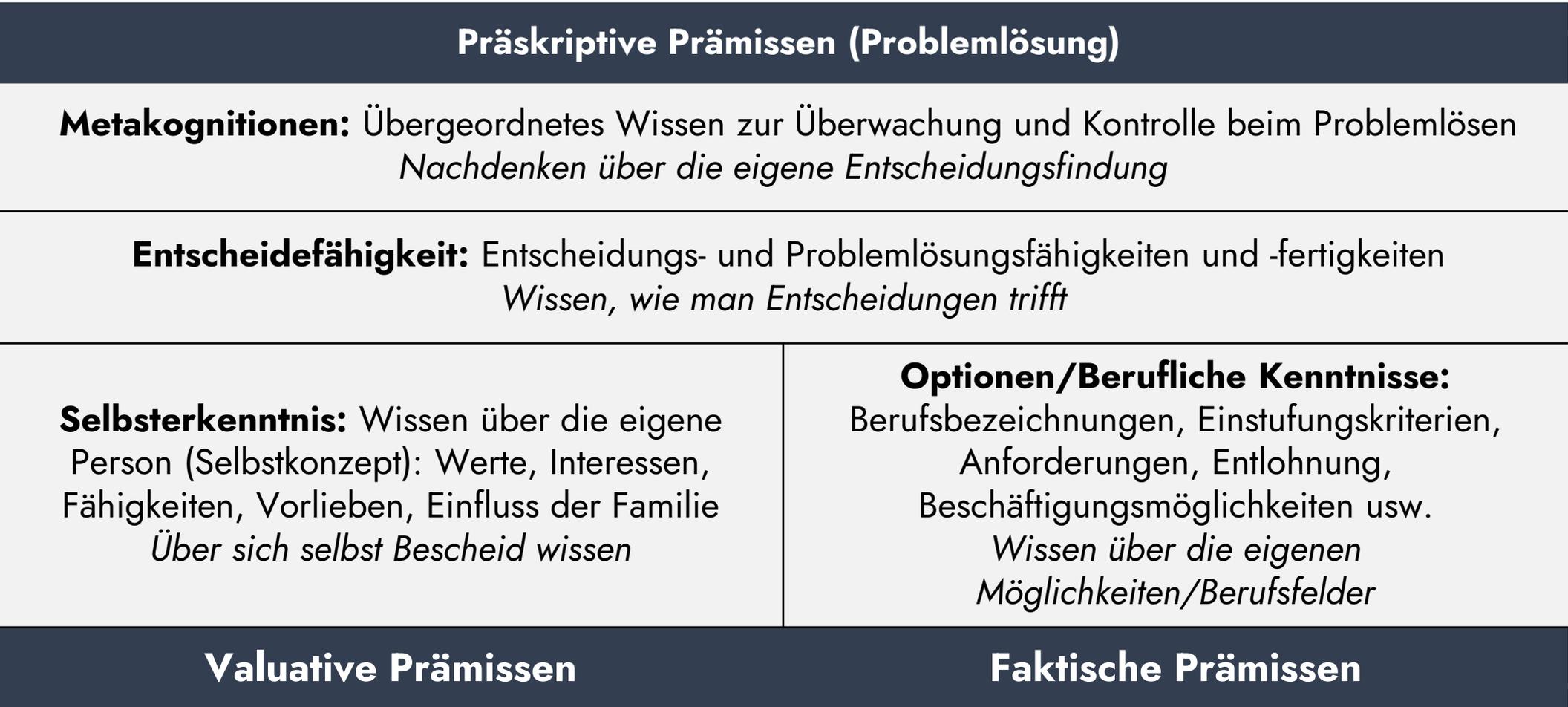
Aussagen zum Problemlösungsverhalten und konkrete Vorgehensweisen

Aussagen zu Emotionen, Konflikten, Problemdruck, Ängsten, Erwartungen



Verknüpfung von ISM und KIV

Kognitive Informationsverarbeitung (KIV)



Informationsstrukturelle Methode (ISM)

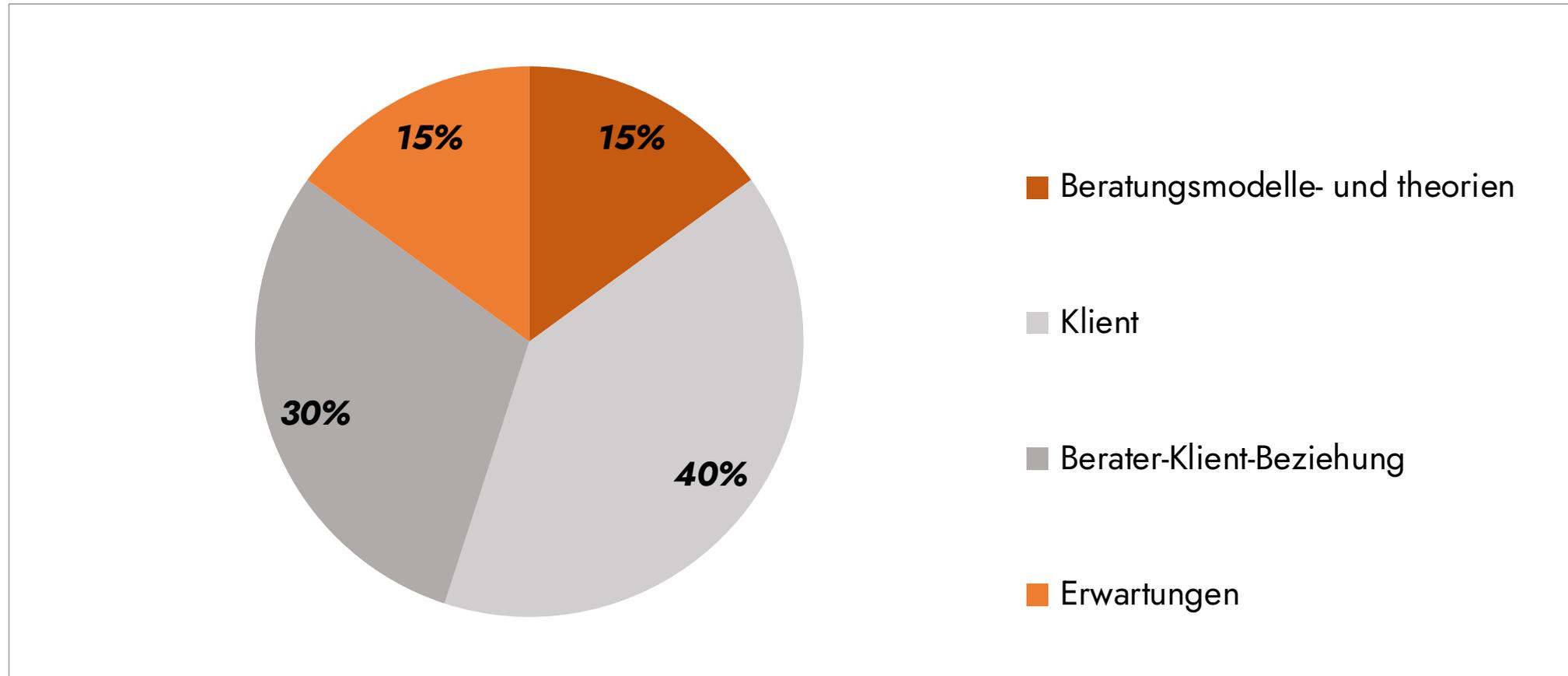
Fünf Phasen der Beratung

Sampson et al. (1996) & Peterson et al. (1996)

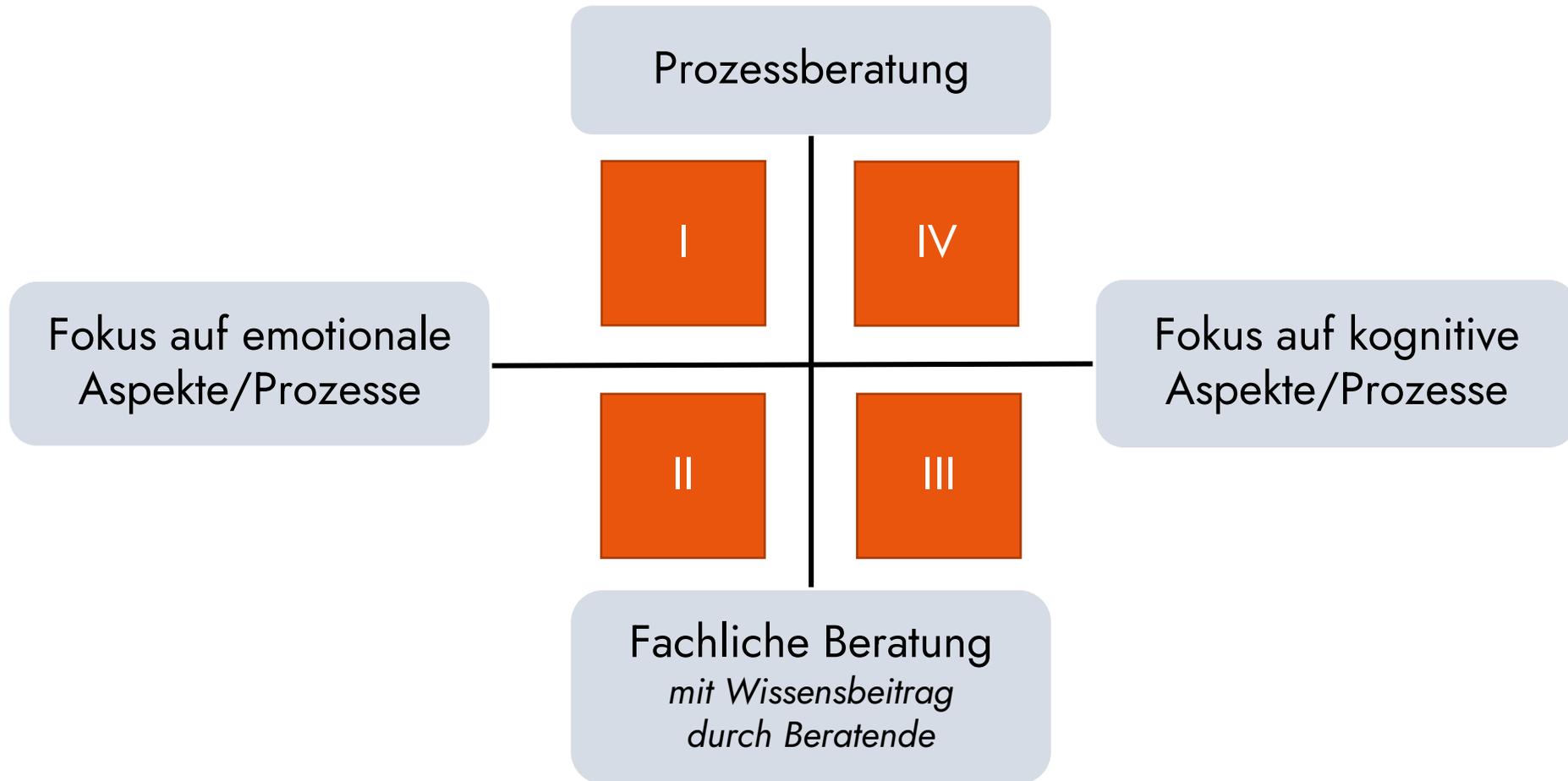
Kommunikation	Bewusstwerden einer problematischen Situation und Erkennen der Notwendigkeit, eine Entscheidung zu treffen
Analyse	Analyse der Ursachen des Problems und Erforschung der eigenen Persönlichkeit (Selbstverständnis) und möglicher Lösungen
Synthese	Entwicklung einer Reihe von möglichen Handlungsalternativen (Elaboration) und deren Reduzierung auf wenige realistische Möglichkeiten (Kristallisation)
Evaluation	Vergleich dieser Optionen nach persönlichen Kosten-Nutzen-Erwägungen in Bezug auf die Meinung wichtiger Dritter oder der kulturellen Bezugsgruppe; Erstellung einer Rangfolge und vorläufige Entscheidung für eine bestimmte Alternative
Gestaltung	Erstellung eines Ausführungsplans mit Zwischenzielen und entsprechenden Aktivitäten; Umsetzung dieses Plans und Vergleich der Ergebnisse mit der Ausgangssituation

OPERATIVE THEORIEN

Erfolgsfaktoren (Lambert)



Beratung Verstehen



Systematischer Ansatz

Schritt 1: Aktueller Stand	<i>Klient*in und Berater*in definieren gemeinsam das Problem und ermitteln die Erwartungen der Klient*in an die Beratung</i>
Schritt 2: Berufliche Entwicklung	<i>Klient*in und Berater*in erkunden, wie die Klient*in ihre wesentlichen Rollenanforderungen derzeit wahrnimmt und sich verhält</i>
Schritt 3: Berufliches Problem	<i>Vor allem durch narrative Methoden wird die Klient*in in die Lage versetzt, wichtige Lebenszusammenhänge neu zu definieren und Perspektiven herauszukristallisieren.</i>
Schritt 4: Problembezogene Faktoren	<i>Das aktuelle Problem wird in Beziehung zu den neuen Perspektiven gesetzt. Dieser Schritt ist erfolgreich, wenn es der Klient*in gelingt, eine Synthese zwischen dem Alten und dem zu erwartenden Neuen herzustellen.</i>
Schritt 5: Berufliche Beratung	<i>Ausarbeitung eines Aktionsplans und Einleitung konkreter Schritte unter Berücksichtigung der Umweltbedingungen und Unterstützungsmöglichkeiten der Klient*in.</i>
Schritt 6: Beratungsprozess	<i>Follow-up der kurz- und längerfristigen Ergebnisse des Umsetzungsprozesses.</i>

Problemlösungsmodell

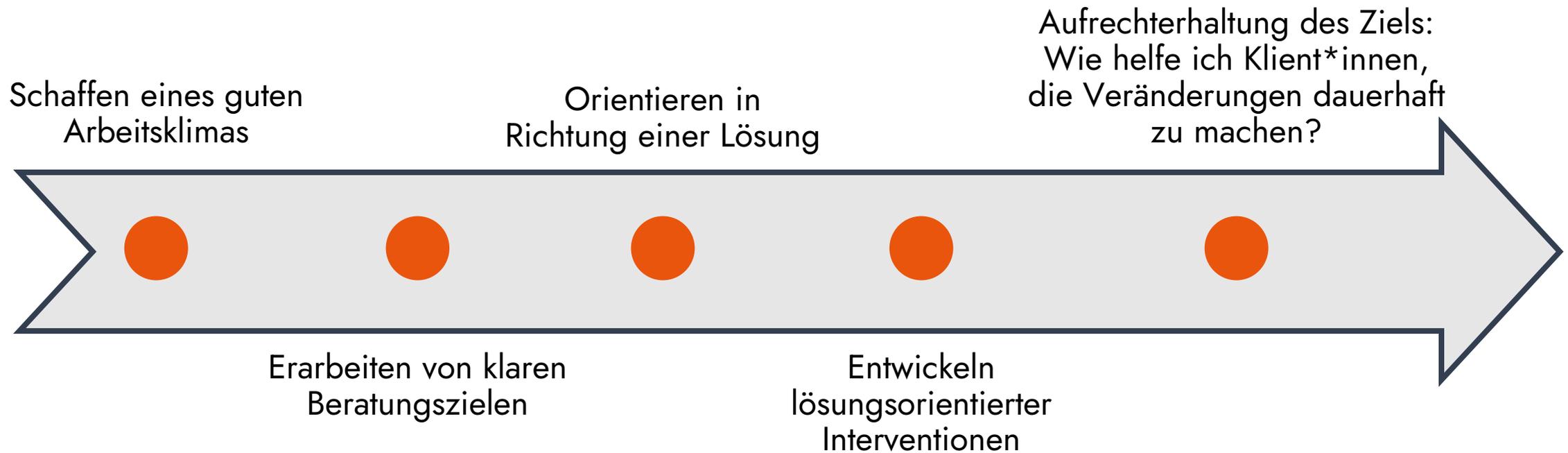
VIER BASISFRAGEN, UM DAS PROBLEM ZU VERSTEHEN

1. Aktuelles Szenario *An welchen Problemen sollte ich arbeiten?*
2. Wunsch-Szenario *Was brauche oder will ich anstelle dessen, was ich habe?*
3. Strategien *Was muss ich tun, um das zu bekommen, was ich brauche oder will?*
4. Handeln *Wie setze ich das alles in die Praxis um?*

Lösungsorientierte Beratung

- Veränderung ohne tiefere Selbsterkenntnis
- Kund*innen motivieren, sich eigene Ziele zu setzen
- Probleme sind etwas Normales
- Komplexe Probleme erfordern nicht immer komplizierte Lösungen
- Suche nach Ausnahmen
- Einsicht ist für die Problemlösung nicht notwendig
- Auch kleine Veränderungen haben nachhaltige Auswirkungen
- Wenn es vorwärts geht, weitergehen; wenn nicht, etwas anderes finden!

Phasen der Lösungsorientierung



ISM als operative Beratung

Phase 1	Suchverhalten nach Informationen <u>vor der</u> Entscheidung	<p>Ebene 1: Informationen über die Definition der Situation</p> <p>Ebene 2: Generierung von Handlungsalternativen</p> <p>Ebene 3: Bewertungsinformationen; Kriterien</p>
Phase 2	Auflösung mit persönlicher Verpflichtung (Commitment)	<p>Ebene 4: Informationen zur Verringerung von Auswahlkonflikten</p> <p>Ebene 5: Informationen über Umsetzungswege und -möglichkeiten (Aktionsraum)</p>
Phase 3	Verwirklichung und Bewältigung (Kognitive Dissonanz)	<p>Ebene 6: Informationen über die Interpretation von Diskrepanzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit</p> <p>Ebene 7: Informationen über die realistische Einschätzung der Chancen und Risiken von Veränderungen</p>



Kofinanziert von der
Europäischen Union

DISCLAIMER:

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen der Autor*innen und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



ANDRÁSSY
UNIVERSITÄT
BUDAPEST



PROJEKTINFORMATIONEN

hochschule.digigen@arbeitsagentur.de

<https://digi-gen.eu/>

LIZENZ

DIGIGEN © 2024 ist lizenziert unter
CC BY-NC-SA 4.0.

Für mehr Informationen zur Lizenz, siehe
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Quellen

Crites, J.O. (1981). Career counselling – Models, methods and materials. New York: McGraw-Hill.

Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1968). A theory of work adjustment (A revision). Minnesota studies in vocational rehabilitation Nr. XXIII. University of Minnesota.

Egan, G. (1975/2018). The Skilled Helper – A Problem-Management and Opportunity-Development Approach to Helping. Brooks/Cole.

Ertelt, B.J., Schulz, W. (2019). Das integrative Modell von Ertelt und Schulz. In: Handbuch Beratungskompetenz. Springer Gabler, Wiesbaden.

Ertelt, B.-J., Schulz, W.E., Frey, A. (2022). Counsellor Competencies – Developing Counselling Skills for Education, Career and Occupation. Springer Nature Switzerland.

Hall, D.T. & Moss, J.E. (1998). The new protean career contract: Helping organisations and employees adapt. Organisational Dynamics, 22-37.

Quellen

- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices – A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, 3. Auflage. Odessa/Florida: PAR.
- Hecker, D. (2010). *Merkmale psychologischer Verträge zwischen Beschäftigten und Organisationen*. Universität Erlangen-Nürnberg, Diss.
- Lambert, M.J. (2013). The efficacy and effectiveness of psychotherapy. In M.J. Lambert (Hg.), *Bergin and Garfield's Handbook of Psychotherapy and Behavior Change*, 6. Auflage. New York: Wiley, 169-218.
- Lent, R. W. (2013). Social Cognitive Career Theory. In: St. D. Brown/R. W. Lent (Hrsg.): *Career Development and Counseling. Putting Theory and research to Work*, 2. Auflage, Chapter 5, 115-146. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Mitchell, L.K. & Krumboltz, J.D. (1996). Krumboltz's Learning Theory of Career Choice and Counseling. In: Brown, D. et al. (2002), 233-280.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton, Mifflin and Company.

Quellen

- Peterson, G. W., Sampson Jr., J. P., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1996). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In: D. Brown, L. Brooks, & Ass (Hrsg.), Career choice and development, 3. Auflage, San Francisco: Jossey–Bass, 423-475.
- Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). Career Thoughts Inventory (CTI). Odessa: PAR.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction – A Developmental Theory of Vocational Behaviour. In: In D. Brown (2002), Career choice and development, 4th edition. 149-205. Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1994). Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), Karriere-Entwicklung, 211-280. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Super, D. E. (1996). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, and Associates (Hrsg.), Career choice and development, 3. Auflage, 197-245. Jossey-Bass.