

Loopbaanontwikkeling als cognitief informatieproces

De theorieën over loopbaanontwikkeling en loopbaankeuze gaan meestal niet in op de feitelijke processen die bij de beslissing betrokken zijn. Dit aspect wordt beoogd door theoretische benaderingen over besluitvorming, waarbij een onderscheid moet worden gemaakt tussen normatieve en beschrijvende modellen. De eerste legt uit hoe beslissingen moeten worden genomen; Die laatste onderzoekt hoe individueel beslissingsgedrag daadwerkelijk plaatsvindt. De hieronder gepresenteerde benadering is eclecticisch en behoort eerder tot de beschrijvende benaderingen (Ertelt, Schulz, 1997, blz. 223.; Ertelt 2001, pp. 1385; Peterson, Sampson, Reardon, Lenz, 1996, pp. 423).

Individuele besluitvormings- en probleemoplossingsprocessen kunnen idealiter worden onderverdeeld in een pre-beslissingsfase, een beslissingsfase en een post-beslissingsfase, elk met kenmerkende informatieactiviteiten. Drie soorten informatie werken op verschillende manieren op elkaar in:

- feitelijke kennis omvat informatie over mogelijke alternatieven, hun 'aanbod van voldoening' en hun manieren en kansen op realisatie;
- evaluatieve kennis omvat criteria die zich hebben ontwikkeld vanuit ideeën over zichzelf in vergelijking met de waargenomen professioneel-sociale omgeving;
- persoonlijk bindende probleemoplossende strategieën laten het individu zien welke feitelijke en evaluatieve informatie moet worden gecombineerd en hoe.

Alleen de informatie die door het individu in een bepaalde probleemoplossende situatie is opgenomen, wordt 'beslissingspremissen' genoemd.

Feitelijke uitgangspunten omvatten voornamelijk beroepskennis en subjectieve beoordeling van de kansen op het realiseren van alternatieven. Waarderingspremissen worden gevoed door interesses, motivatie, zelfbeoordeelde capaciteiten en invloeden van 'belangrijke' referentiepersonen. Prescriptieve premissen omvatten subjectieve significante methoden voor het oplossen van problemen (cf. Mitchell, Krumboltz, 1996): 1) perceptie van het belang van een beslissingssituatie, 2) realistische bepaling van de noodzakelijke stappen, 3) zorgvuldig onderzoek van eerdere ervaringen in vergelijkbare situaties, 4) ontwikkeling van verschillende alternatieve handelingswijzen, 5) verzameling van informatie over deze alternatieven, 6) weging van de alternatieven op basis van de criteria en het verwijderen van onaantrekkelijke Alternatieven.

De processen die betrokken zijn bij het oplossen van beroepsproblemen werden op een gedifferentieerde manier behandeld vanuit het vroege perspectief van cognitieve informatieverwerkingsbenaderingen (vgl. Ertelt, Feckler 1979; Ertelt 1982) en vervolgens meerdere malen empirisch bestudeerd (Ertelt, Schulz, Frey, 2022, pp. 155). Op een vergelijkbare manier karakteriseren Peterson et al. (1996, pp. 444) de processen die betrokken zijn bij beroepsbeslissingen met hun 'Cognitive Information Processing Approach' (CIP).

Van centraal belang voor informatiemanagement in loopbaanbegeleiding is echter de vraag hoeveel informatie het individu nodig heeft om een passende loopbaanbeslissing te nemen. Hierover lopen de meningen uiteen, afhankelijk van de vraag of men zich laat leiden door het normatieve idee dat de cliënt tot een rationele beslissing moet worden gebracht of dat men meer denkt in termen van daadwerkelijk probleemoplossend gedrag.

Normatieve ideeën gaan ervan uit hoe het individu het beste een beslissing kan nemen; Ze worden daarom prescriptieve modellen genoemd. Beschrijvende modellen daarentegen bouwen voort op observaties van hoe beslissingen daadwerkelijk worden genomen.

Als van mensen wordt verwacht dat ze rationele beslissingen nemen bij het kiezen van een carrière, bijvoorbeeld, zou loopbaanbegeleidingsinformatiemanagement ervoor moeten zorgen dat ze:

- kennis hebben van alle alternatieve handelingsmogelijkheden die voor hen openstaan en van hun bijdragen aan de individuele doelstellingen ("aanbod van voldoening");
- beschikken over voldoende evaluatiecriteria om deze alternatieven te beoordelen, zodat een voorkeursschaal op basis van (subjectief) voordeel ontstaat;
- kies altijd het alternatief dat niet wordt overtroffen door een ander in deze volgorde van voorkeur.

De overbelasting van het vermogen van het individu om informatie op te nemen en te verwerken, de reacties op informatie-overload (informatiestress), individuele conflicten en emoties, evenals de invloed van toevalligheden of 'gunstige kansen' worden in deze prescriptieve besluitvormingsmodellen grotendeels verwaarloosd (vgl. Ertelt, 1992, p. 95; Holling et al., 2000, pp. 10 en 28). Deze normatieve benaderingen zijn dan ook slechts in beperkte mate geschikt als basis voor toekomstgericht informatiemanagement in loopbaanbegeleiding, hoewel een groot aantal nationale en internationale procedures voor loopbaan- en studiebegeleiding er nog steeds op gebaseerd zijn (cf. Holling et al., 2000, p. 28). De beschrijvende modellen van menselijke besluitvorming, die gericht zijn op individuele informatiebehoefte en gedragingen, lijken beter aan te sluiten bij het juridische en beroepsethische kader van loopbaanbegeleiding, d.w.z. ze 'pikken' de geadresseerde op waar hij/zij zich op dat moment bevindt in zijn/haar

probleemoplossingsproces. Daarom spreken we van een 'vraaggerichte' benadering, in tegenstelling tot het 'aanbodgerichte' karakter van prescriptieve modellen.

Professionele problemen en beslissingen zijn meestal complex van aard en daarom moeilijk duidelijk te definiëren ("slecht gedefinieerde situatie"). Er is zelden een 'juiste' oplossing en een duidelijk voorspelbare conclusie of zelfs maar een garantie op een oplossing voor een bepaalde handelwijze. Dergelijke besluitvormingsprocessen gaan meestal gepaard met een sterke emotionele betrokkenheid, zoals probleemoplossende druk, informatiestress, angst voor onomkeerbare verkeerde beslissingen als gevolg van onvolledige informatie en twijfels over de vraag of het gekozen alternatief wel het juiste is (vgl. Peterson et al., 1996, pp. 428).

Beschrijvende modellen beschrijven het 'heuristische' gedrag van mensen in slecht gedefinieerde besluitvormingssituaties: Oplossingen worden stap voor stap benaderd door middel van een voorlopige procedure en vereenvoudigingsstrategieën, slechts enkele alternatieven worden in de berekening opgenomen en slechts geëvalueerd met enkele criteria, ten slotte worden bindende beslissingen zo lang mogelijk uitgesteld om rekening te kunnen houden met nieuwe informatie.

Beslissing ten gunste van het bekende alternatief. Als geen van beide of beide bekend zijn, wordt gekozen voor het alternatief met de hoogste waarde voor het geselecteerde attribuut. -

Voorbeeld heuristiek	Zoeken	Voltooien	Beslissen
<i>Incrementalisme</i>	Zoeken naar alternatieven die slechts in geringe mate afwijken van de oorspronkelijke toestand	De zoektocht wordt beëindigd wanneer een alternatief wordt gevonden dat een verbetering betekent ten opzichte van de oorspronkelijke situatie.	Keuze voor een alternatief dat slechts in geringe mate afwijkt van de uitgangssituatie, maar wel een verbetering is.
<i>Kies de beste heuristiek</i>	Zoek naar een attribuut met de sterkste beslissingsbevoegdheid	Het zoeken wordt beëindigd zodra er een attribuut wordt gevonden waarin de alternatieven verschillen	Beslissing ten gunste van het alternatief met de hoogste waarde op het geselecteerde attribuut
<i>Tevredenheid</i>	Zoekregel volgens het toevalsprincipe	Het zoeken wordt stopgezet zodra een alternatief overeenkomt met het "tevredeheidsniveau".	Beslissing ten gunste van het eerste alternatief, dat overeenkomt met het "tevredeheidsniveau".
<i>'Minimalistische' heuristiek</i>	Steekproefsgewijs zoeken naar een relevant attribuut waarin de alternatieven	De zoekopdracht eindigt zodra er een attribuut is gevonden waarin de alternatieven verschillen	Beslissing ten gunste van het bekende alternatief. Als geen van beide of beide bekend zijn, wordt gekozen voor het alternatief met de

	verschillen	hoogste waarde voor het geselecteerde attribuut.
--	-------------	--

Tafel 1: Kenmerken om heuristische te onderscheiden.

Om individuele besluitvormingsprocessen en de daarbij toegepaste heuristieken vast te leggen, heeft Tittel (2019) een vragenlijst ontwikkeld en getest op basis van de ISM, die kan worden beschouwd als een essentieel hulpmiddel bij beroepskeuzevoorlichting. Dit maakt het mogelijk om aan elk van de behandelde heuristieken de bijbehorende vragen toe te wijzen, die dienen voor een duidelijke identificatie, zowel tijdens de counseling als voor de daaropvolgende inhoudsanalytische evaluatie van opgenomen gesprekken. Op basis hiervan kan een vraaggericht begeleidings- en begeleidingsgericht informatiemanagement worden opgebouwd (cf. Tittel, 2019, p. 91).

De kwaliteit van een vraaggericht geleidings- en informatiesysteem hangt nu af van de mate waarin het zich kan aanpassen aan de individuele cognitief-affectieve individuele informatieverwerkingsprocessen, d.w.z. deze kan simuleren. In die zin zijn ideeën zoals de hierboven beschreven oplossingscyclus van Peterson et al. of de fase- en fase-uitsplitsingen diagnostische instrumenten voor het bepalen van de toestand van het individu in het besluitvormingsproces en zijn ze uiterst nuttig bij het overbrengen van de respectieve nuttige informatie. Als een persoon wordt geconfronteerd met een probleemsituatie, bijvoorbeeld als gevolg van schooluitval, werkloosheid of onvoldoende onderwijs, heeft hij informatie nodig over de definitie van de nieuwe situatie voor hem, over het soort beslissing, over de nadelen van het niet nemen van een beslissing, over hoe verder te gaan en over de verwachte voorlichtingsinspanning. Op grond hiervan moeten hulpmiddelen worden geboden voor het genereren van alternatieve handelwijzen, waarbij het minder belangrijk is om een zo groot mogelijk aantal te hebben, maar eerder een voorbeeldige selectie.

Op het niveau van de evaluatie van acties is informatie nodig om het bewustzijn te vergroten van relevante evaluatiecriteria die kunnen worden gebruikt om de instrumentaliteit van een alternatief voor individuele doelstellingen te beoordelen.

In de besluitvormingsfase, met een persoonlijk bindende inzet voor een alternatief, heeft het individu informatie nodig die hem of haar informatie geeft over zijn of haar eigen besluitvormingsvermogen, keuze- en betrokkenheidsconflicten, angst voor verlies en kansen op realisatie.

Om het hoofd te bieden aan de dissonantie-ervaringen die kenmerkend zijn voor de post-beslissingsfase, moet beschrijvende, versterkende en interpretatieve informatie worden verstrekt. Het is bijzonder belangrijk om, bijvoorbeeld in een nieuwe opleidingsfunctie of baan, advies en

uitleg te geven in geval van twijfels of mislukkingen, zodat overhaaste reacties de succesvolle uitvoering van een besluit niet ondermijnen.

Informatie structurele begeleiding (ISM), die op deze uitgangspunten voortbouwt, verwijst naar begeleidingsondersteuning gedurende de hele loopbaan van een persoon. De focus ligt op besluitvorming en probleemoplossend gedrag in de transitiefasen, niet alleen reactief maar ook proactief (cf. Ertelt, Schulz, Frey 2022).



Bronverwijzingen

- Ertelt, B.-J. (1982). Lernbedingungen für einen entscheidungsorientierten Berufswahlunterricht. In: Seidel, G. (Ed.). Orientierungen zum pädagogischen Handeln. Göttingen/Toronto: Hogrefe, 72-97.
- Ertelt, B.-J. (2001). Informationsmanagement in der Beratung. *ibv (BA)*, 2001 (21), 1385-1396.
- Ertelt, B.-J.- & Feckler, K. (1979). Aspekte einer Intensivierung und Erweiterung von Informationsaktivitäten der AVuAB. *ibv (BA)*, 1979 (5).
- Ertelt, B.-J. & Ruppert, J.J. (2011). Heuristic Theory of Decision Making: Evidence and Implications for Career Guidance. In: Kraatz, S. Ertelt, B.-J. (Eds.). Professionalisation of Career Guidance: European Mobility – Chance and Challenge. Tübingen: dgvt, 192-206.
- Ertelt, B.-J. & Schulz, W. E. (1997). Theorien und Methoden der Beratung in Bildung, und Beruf. Leonberg: Rosenberger.
- Ertelt, B.-J., Schulz, W.E. & Frey, A. (2022). Counsellor Competencies – Developing Counselling Skills for Education, Career and Occupation. Springer Nature Switzerland
- Holling, H., Lüken, K.H.- Preckel, F.-& Stotz, M. (2000). Berufliche Entscheidungsfindung, BeitrAB 236 (IAB/BA).
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and development. In D. Brown, & L. Brooks (Ed.). Career choice and development (3rd Edition). San Francisco, CA: Jossey-Bass. 233-280.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1996). Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach. In D. Brown & L. Brooks (Eds.). Career choice and development (3rd Edition). San Francisco, CA: Jossey-Bass, 423-475.
- Tittel, C. (2019). Erhebungsinstrument zum beruflichen Entscheidungsverhalten. Mauritius: AV-Akademikerverlag
- Wegmann, O. (2005). Individuelle Entscheidungsstrategien in der beruflichen Laufbahn im Vergleich zu Modellvorstellungen der beruflichen Laufbahnberatung, Mannheim: Universität (Diplomarbeit).

