

Basisprincipes van operatieve counseling

Aangenomen mag worden dat voorlichters zich in de eerste plaats laten leiden door hun subjectieve theorieën, persoonlijkheids- en gedragsmodellen. Dit wordt ook bevestigd door een nieuwe internationale studie naar de effectiviteit van loopbaanbegeleiding vanuit het perspectief van de beroepsbeoefenaar (cf. Ertelt, Röser & Bleckmann, 2015, pp. 4). Het laat zien dat de perceptie van succes overwegend subjectief georiënteerd is en dat externe geobjectiveerde metingen of controleprocedures nogal negatief worden beoordeeld.

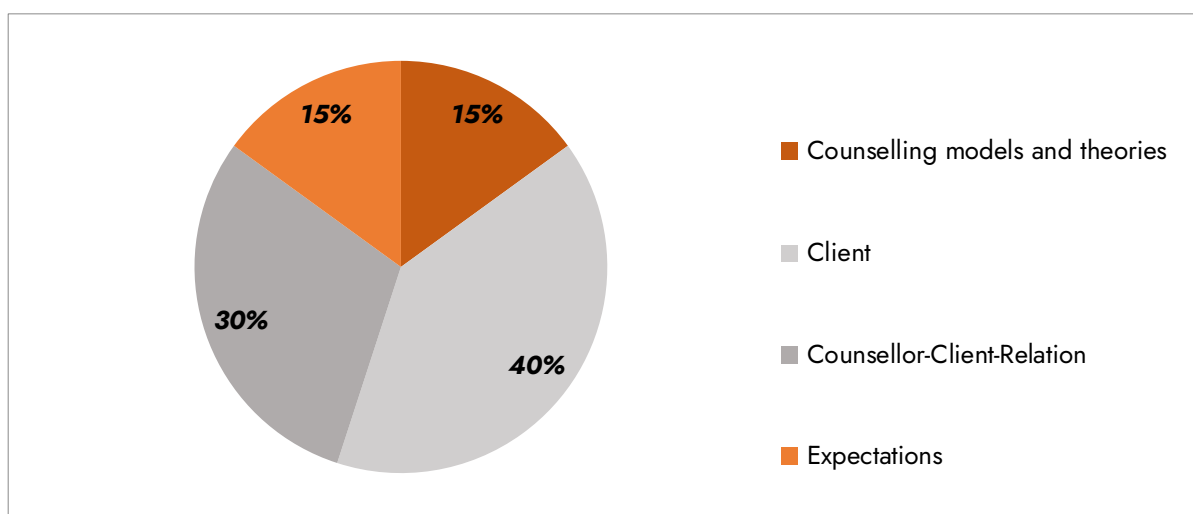
We zien oorzaken van deze subjectiviteit in het unieke karakter van counseling die dagelijks wordt ervaren, die volgens behandelaars nauwelijks realistisch kan worden weergegeven door beperkte en gestandaardiseerde parameters. Een doorslaggevend voordeel van deze oriëntatie zou kunnen zijn dat het beschermt tegen de-individualiserende routines en de toepassing van methoden, evenals tegen beperkingen van de vrijheid van counseling. "Deze oriëntatie kan echter alleen leiden tot een onafhankelijke professionaliteit in verband met professionele wetenschappelijke competentie [...] en counseling ethische integratie, die een claim op counselingvrijheid geloofwaardig maakt" (Ertelt, Röser & Bleckmann, 2015, p. 8).

In een aantal eerdere studies is reeds gewezen op het toenemende belang van eclectische benaderingen op het gebied van klinische en algemene counseling door convergentie en integratie van verschillende theoretische oriëntaties (vgl. Corey, 1990, blz. 427). Met name voor loopbaanbegeleiding kan worden aangenomen dat de mate van methodologisch eclecticisme waarschijnlijk nog hoger zal zijn, gezien de verschillende klantengroepen en verschillende zorgen in elk geval, evenals de arbeidsmarktgerelateerde omstandigheden in de verschillende beroepen en regio's. De absolute voorwaarde voor een creatieve synthese en systematisch eclecticisme is echter een gedegen kennis van de belangrijkste basistheorieën die in het geding zijn voor de toepassing van het beroep (operatieve benaderingen) (cf. Ertelt & Schulz, 1997, pp. 16).

Na tientallen jaren op nationaal en internationaal niveau bezig te zijn geweest met beroepskeuzevoorlichtingsmethoden in de opleiding en praktijk van beroepskeuzevoorlichting, zien wij gevaren van zowel een rigide toepassing van bepaalde theoretische (niet noodzakelijkerwijs wetenschappelijk gevalideerde en modieuze) benaderingen als van betrekkelijk willekeurige (receptachtige) modellen die zijn gecreëerd op basis van verschillende theorieën, die soms in de praktijk worden gebracht met organisatiespecifieke inzet. Uit beide gevallen blijkt vaak een veronachtzaming van de ervaringskennis van de voorlichters. Daarom is een directe dialoog tussen de begeleidingspraktijk en de begeleidingswetenschap op systematische empirische basis nodig om de "stilzwijgende kennis" (cf. Böhle, 2020, pp. 37) of de "subjectieve theorieën" in de zin van kennismanagement systematisch te verwerken. Nog eerder kon Lambert (2013, p. 200) op

basis van jarenlang onderzoek aantonen van welke factoren het succes van counseling voor de cliënt afhangt (cf. Ertelt, Schulz & Frey, 2022, pp. 115).

De belangrijkste succesfactoren (40%) liggen aan de kant van de klant, namelijk hun talenten, sterke punten/competenties, attitudes en positieve sociale achtergrond. Uiterst belangrijk is ook de positieve vormgeving van de relatie tussen hulpverlener en cliënt (30%), die vooral is aangetoond door Carl Rogers en andere relatietheoretici. Dit omvat vooral empathie, emotionele warmte, respect voor de ander, authenticiteit in gedrag en een accepterende basishouding.



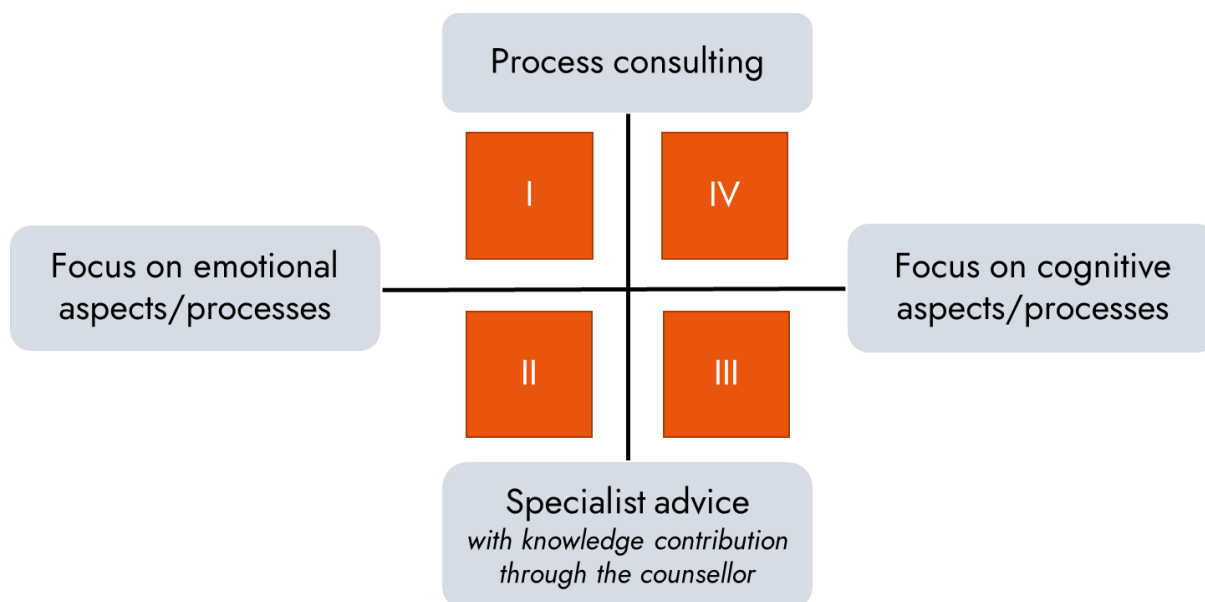
Cijfer 1: Factoren in het succes van counseling (Bron: Lambert, 2013)

Hoop en verwachtingen met betrekking tot positieve veranderingen in de huidige probleemsituatie verklaren 15 % van het succes in de begeleiding. Dit geeft een belangrijke indicatie voor de marketing van adviesdiensten, met name op het gebied van imagovorming. Methodegerelateerde factoren, d.w.z. de theoretische oriëntatie en counselingtechnieken van de counselor, spelen ook een rol bij het succes van de counseling tot 15 %.

In de afgelopen decennia is het aantal counselingtheorieën, -modellen en -methoden sterk toegenomen, maar onderzoek naar effectiviteit heeft niet aangetoond dat een van deze benaderingen of compilatie van counselingtechnieken consequent beter is dan andere. Veeleer kan gesteld worden dat de begeleider adequaat moet reageren op de specifieke constellatie en tussenliggende variabelen in de concrete situatie. Om dit te doen, moet hij of zij echter over een wetenschappelijk onderbouwd instrumentarium beschikken en betrokken zijn bij een systematische uitwisseling van ervaringen met professionele collega's en wetenschappelijk onderbouwd toezicht. Voor de adequate combinatie van theorieën en technieken op het gebied van loopbaanbegeleiding en counseling-ondersteunde arbeidsbemiddeling is hun indeling volgens het volgende schema nuttig. De ordinaat wordt gedefinieerd door de polen van counseling die in de

eerste plaats gericht zijn op individuele veranderingsprocessen en anderzijds op het oplossen van problemen met behulp van deskundige kennis van de kant van de counselor.

De abscis vertegenwoordigt de primaire focus meer op emotionele aspecten of meer op cognitieve processen.



Cijfer 2: Typologie van psychologische begeleidingsbenaderingen. Bron: Burkhart (1995), in Ertelt/Schulz (1997, p. 12).

In een aantal landen heeft met name beroepskeuzevoorlichting en door begeleiding ondersteunde arbeidsbemiddeling door openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) de volgende kenmerken:

Relatief lage contactdichtheid, hoge probleemdruk bij cliënten (bijv. als gevolg van werkloosheid, financiële bestaanszekerheid, bijv. in het geval van vrouwen die weer aan het werk gaan of zich omvormen, naleving van wettelijke vereisten als voorwaarde voor werkloosheidsuitkeringen) en sterke verschillen in termen van oplossingsrelevante vakkennis, bijv. over onderwijs- en opleidingsmogelijkheden, beroepskennis, banen, financieringsmogelijkheden. Onder deze omstandigheden kan de beroepskeuzebegeleiding in kwadrant III worden geplaatst, zoals de trait-and-factor-benaderingen in de traditie van Fr. Parsons en J. Holland. De persoonsgerichte benaderingen in de traditie van Carl Rogers zijn daarentegen meer te vinden in kwadrant I. Die cognitief-gedragsmatige methoden van loopbaanbegeleiding die minder gebaseerd zijn op expertmodellen behoren meestal tot kwadrant IV omdat ze sterk gericht zijn op veranderingen door leerprocessen bij de cliënt.

Basisvaardigheden op het gebied van counseling

Hieronder worden de internationaal gangbare basisvaardigheden van counseling en vervolgens drie geselecteerde counselingbenaderingen gekarakteriseerd – met speciale aandacht voor de toepassing ervan in loopbaangerelateerde counseling en plaatsingsgesprekken.

In hun standaardwerk "Microcounseling" hadden A. Ivey en J. Authier (1978) de basisvaardigheden van counseling al op een gedifferentieerde manier beschreven (vgl. de Duitse samenvatting van Ertelt & Schulz, 1985). In verdere publicaties rangschikte Ivey (1982) deze zogenaamde "microvaardigheden" van counseling in een hiërarchische piramide, die ook de basis kan vormen voor counselingtraining (cf. Ertelt, Schulz & Frey, 2022, p. 24).

De basis wordt gevormd door etnische en multiculturele begeleidingscompetenties, die voorwaarden zijn voor een sfeer van welzijn voor de cliënt ("wellness"). Deze competenties komen tot uiting in aandachtig gedrag ("attendeergedrag"), d.w.z. cultureel en individueel passend oogcontact, taalgedrag en gecontroleerde lichaamstaal.

De basisvaardigheid "**aandacht**" is van centrale waarde voor counseling interactie. De hulpverlener moet de gezichtsuitdrukkingen (gezichtsveld) en gebaren (lichaamsbeweging) van de cliënt zorgvuldig observeren, omdat deze belangrijke informatie over de gesprekspartner geven. Observatie moet gepaard gaan met wisselend, natuurlijk oogcontact (d.w.z. niet stijf fixerend) en een ontspannen houding van de hulpverlener.

Concreet omvat passende aandacht van de hulpverlener vier kwaliteiten (vgl. Ivey & Ivey 2007; Ertelt, Schulz & Frey, 2022, p. 32):

- **Visueel (oogcontact):** Kijk naar de ander tijdens het praten.
- **Vocaal:** De toon, het volume en de spreeknelheid van de hulpverlener moeten het signaal geven: "Ik ben geïnteresseerd in wat je zegt, en we praten op hetzelfde niveau". Onderzoek toont aan dat mensen die zich superieur voelen aan de ander de neiging hebben om luider te praten.
- **Let op wat de cliënt zegt:** De hulpverlener moet volgen wat de cliënt zegt, hem niet willekeurig onderbreken of op eigen gezag van onderwerp veranderen.
- **Lichaamstaal:** De hulpverlener moet expressieve gezichtsuitdrukkingen vertonen (d.w.z. niet verveeld overkomen), niet naar voren leunen bij het luisteren en naar de cliënt kijken.

Er moet echter op worden gewezen dat het vermogen om op te letten wel eens culturele verschillen kan vertonen. Dit geldt ook voor de afstand in officiële communicatie, die in westers georiënteerde culturen (Europa en Noord-Amerika) ongeveer een armlengte bedraagt, terwijl kleinere afstanden

in andere culturele kringen gebruikelijk zijn. Er zijn ook verschillen in de interpretatie van glimlachen en direct oogcontact.

Gedrag omvat ook stilte. Soms is het voor de adviesvrager heel nuttig als de hulpverlener niet meteen iets zegt en daarmee aangeeft dat hij of zij er helemaal voor de ander is. Stiltepauses mogen echter niet te lang zijn, want dat geeft mensen een onveilig gevoel. Vooral beginners hebben de neiging om ofwel te snel te antwoorden of te lang te zwijgen (10 tot 15 seconden).

Het is belangrijk om non-verbale vaardigheden zoals oogcontact, gezichtsuitdrukkingen en lichaamshouding tijdens stilte onder controle te houden. In principe wordt een enigszins langere reactietijd van de counselor aanbevolen met gelijktijdige minimalisering van zijn/haar spreekpartijen in de voorafgaande counselingfasen. Het is belangrijk op te merken dat de uitbreiding van het spreekgedeelte van de hulpverlener het risico met zich meebrengt dat de deelname van de cliënt aan de communicatie wordt verminderd en zelfs dat de neiging om te "ontsnappen" wordt verminderd.

De "minimale aanmoediging om te spreken" is bedoeld om de cliënt ertoe aan te zetten door te gaan met spreken.

Voorbeelden hiervan zijn een simpele "hm - hm", herhaling van trefwoorden in zijn opmerkingen, vragen van één woord, hoofdknikken en uitnodigende gebaren. Deze signalen zijn bedoeld om direct verband te houden met wat de cliënt zegt en zo het proces van zelfonderzoek te ondersteunen.

De vaardigheden van selectieve aandacht en gerichte counselingrespons omvatten open en gesloten vragen, reflectie van gevoelens, parafraseren en niet-interpretatieve samenvatting. Deze vaardigheden zijn ontworpen om de cliënt in staat te stellen zijn zorgen in zijn "verhaal" te uiten zonder tussenkomst van de hulpverlener.

Open en gesloten vragen

Functie van open vragen:

- Ze helpen om een counselinggesprek op gang te brengen: "Waar zou je vandaag met me over willen praten?"
- Ze helpen de klant om gedetailleerde uitleg te geven over probleemgebieden en hun eigen prioriteiten te stellen: "Kun je me meer vertellen over hoe het je is vergaan tijdens het sollicitatiegesprek bij het bedrijf?"
- Bij open vragen kan het allereerste woord de richting van het antwoord beïnvloeden.

Wat-vragen leiden tot feitelijke uitspraken: "Wat zijn je carrièreplannen?" Zij typeren een open discussiesituatie: "Wat zou een voorbeeld zijn voor de beschreven probleemsituatie?"

Hoe-vragen zetten aan tot discussie: "Wat is jouw mening hierover?"

Waarom-vragen zijn gericht op rechtvaardigingen voor actie: "Waarom denk je dat dit is gebeurd?"

- Vragen kunnen echter ook te talrijk zijn of verkeerd worden gesteld.
- Vooral te veel gesloten vragen (d.w.z. vragen die slechts één soort antwoord toestaan) of waarom-vragen zetten de cliënt in de verdediging en signaleren een sterk hiërarchische gespreksituatie. Sommige culturen reageren negatief op te veel vragen.
- Vragen kunnen worden gebruikt om klanten aan te moedigen zich op hun sterke punten te concentreren door positieve feedback te geven op hun antwoorden.
- Vragen om het begeleidingsgesprek te evalueren en te begeleiden. Open vragen binden de cliënt om meer te zeggen; Gesloten vragen beperken de focus van het gesprek en worden vooral gebruikt in bepaalde fasen van het diagnostische proces.
- Vragen over het verloop van de discussie, het bereiken van doelstellingen en problemen die nog niet adequaat zijn aangepakt, worden gebruikt voor evaluatiedoeleinden.

Parafraseren

Parafrasen zijn verhelderende herhalingen van wat de cliënt heeft gezegd. Ze dienen om duidelijkheid te brengen in spraak die niet helemaal duidelijk is door het te herformuleren, zich te concentreren op de keuze van de persoon die het zegt en problemen uit te werken door middel van beknopte verklaringen. Parafraseren helpt zowel de hulpverlener als de cliënt om te verduidelijken wat er wordt gezegd door selectieve aandacht voor de objectieve inhoud. Het zijn dus herformuleringen (zonder interpretatie) van de inhoud, dus het zijn geen echo's of eenvoudige herhalingen, maar verwijzen naar de essentie van de meest recente spraakuitingen van de cliënt.

Weerspiegeling van de gevoelens

Terwijl parafraseren verwijst naar de inhoud van de opmerkingen van de cliënt, is reflecteren op gevoelens bedoeld om de emoties van de cliënt in de opmerkingen te benadrukken. Hier ontstaat een nauw verband tussen empathie en emotionele aandacht. Door de emoties die in de uitspraken van de cliënt tot uitdrukking komen weer te geven, kunnen ze worden gebundeld, geprioriteerd en gevoed tot een diepere reflectie. De kenmerken van een goede weerspiegeling van emoties zijn:

- Nauwkeurige benoeming van de emotionele toestand van de cliënt.

- De cliënt rechtstreeks aanspreken door de naam of het persoonlijk voornaamwoord te noemen.
- Een verwijzing naar de "hier en nu" situatie.
- Uitbreiding met geparafraseerde elementen van eerdere verklaringen van de klant.

De linguïstische vorm moet zoveel mogelijk rekening houden met de manier waarop de cliënt informatie ontvangt (met verwijzing naar de verschillende "kanalen") (visueel, auditief, kinesthetisch).

- Visueel: "Het lijkt erop dat je wilt zeggen ...";
- Auditief: "Het klinkt als...";
- Tactiel: "De situatie raakt je zo dat je ...".

Niet-interpretatieve samenvatting

Fundamenteel voor de samenvatting is het vermogen van de hulpverlener om verschillende inhoudelijke en emotionele elementen van het gesprek te reproduceren in een inhoudsrijke "gestalt" (gedachtefiguur). Samenvattingen kunnen worden gezien als lange parafrasen van de inhoud en emoties, waarin delen van het gesprek of hele counselingssessies worden samengevat en gekarakteriseerd in de kernelementen. Samenvattingen kunnen aan het begin het verband leggen met eerdere gesprekken. Ze kunnen tussentijdse resultaten veiligstellen tijdens de counseling en aan het einde kunnen ze een beknopt overzicht geven van wat er is bereikt als basis voor verdere actie en gespreksevaluatie.

De tot nu toe besproken vaardigheden verwijzen volgens Rogers (1961) vooral naar het klassieke model van cliëntgerichte counseling. Hier ligt de focus volledig op de cliënt in de situatiegerelateerde communicatie van het "hier en nu". De concreetheid van gevoelens heeft voorrang op de concretisering van ideeën en handelingen. Deze stijl van counseling moedigt de cliënt aan om zich vrij te uiten over zijn gevoelens en zo zijn eigen sterke punten in gevoelens en gedrag waar te nemen.

Deze aanpak van Carl Rogers heeft nog steeds een grote invloed op de basiscompetenties in bijna alle counselingsettings. Er moet echter duidelijk worden gesteld dat het niet voldoende is voor professionele begeleiding, vooral wanneer de tijd, de arbeidsmarkt en de financiële omstandigheden beperkend zijn, specialistische kennis noodzakelijk is en de cliënt onder hoge probleemdruk staat. Dit vestigt de aandacht op de vaardigheden en strategieën van richtinggevende en beïnvloedende begeleiding. Daartoe stelt Ivey (in Ertelt, Schulz & Frey, 2022, pp. 29) een interviewstructuur in vijf fasen voor:

1. *Het opbouwen van een goede relatie met de cliënt (1e fase) en structureren met informatie over de beoogde effecten en de structuur van het gesprek (2e fase).*

In de eerste fase moet bijzondere aandacht worden besteed aan multiculturele bijzonderheden, omdat sommige culturele groepen een zeer formele opening van het gesprek verwachten, andere een duidelijke structuur en het stellen van doelen vanaf het begin.

2. *Verzamelen van belangrijke informatie*

In deze fase wordt de cliënt gevraagd om zijn "verhaal" te vertellen en uit te leggen waarom hij voor counseling is gekomen en wat precies zijn probleem is. De hulpverlener maakt gebruik van de hierboven beschreven vaardigheden van aandacht en actief luisteren - open en gesloten vragen, parafraseren, reflectie van gevoelens, aanmoediging om te spreken en samenvatten.

3. *Bepalen van begeleidingsdoelen en -resultaten*

Het eerste dat u hier moet doen, is duidelijk maken wat de doelen van de klant zijn. Vooral als hij of zij zich vaag of niet logisch uitdrukt, moet de hulpverlener zich extra inspannen om tot een duidelijk beeld van de resultaten te komen als basis voor het bepalen van de processtappen om de doelen te bereiken.

4. *Identificeer alternatieven en wijs op tegenstrijdigheden.*

Het doel hier is om de klant te helpen bij het genereren van oplossingen voor de problemen en zorgen. Nuttige vragen zijn: "Welke alternatieven ziet u?", "Wat heeft in het verleden goed voor u gewerkt met vergelijkbare problemen?", "Welke van deze opties wilt u als eerste proberen?", "Wat zijn de voor- en nadelen van dit plan van aanpak?"

5. *Generalisatie en overdracht van de ontwikkelde probleemoplossing naar het dagelijks leven.*

Vaak is het moeilijkste deel van counseling om de cliënt innovatieve manieren te laten gebruiken om het probleem op te lossen. En niet alle cliënten zijn klaar om de besproken oplossingen na counseling over te brengen naar hun werkelijke situatie. Dit vereist voorbereiding tijdens de begeleiding, bijvoorbeeld door het wisselen van rollen, "huiswerk" en gekwalificeerde vervolgondersteuning ("follow-up").

De vaardigheden die richting geven aan actie zijn onder andere 'confronteren', 'focussen' en 'reflecteren op zingeving'.

Confrontatie

De term "confrontatie" heeft vaak een nogal negatieve connotatie, daarom spreken sommige hulpverleners liever van "uitdaging". Het eerste deel van de confrontatie houdt in dat er aandacht wordt besteed aan "gemengde boodschappen", inconsistenties en tegenstrijdigheden in de verklaringen van de cliënt. Voorbeeld: Een langdurig werkloze zegt dat hij of zij heel graag een baan wil krijgen, maar tot nu toe heeft hij of zij weinig of geen initiatief getoond bij het zoeken naar een baan. Het laatste deel van de confrontatie bestaat uit het evalueren van de mate waarin de cliënt de tegenstrijdigheden erkent en van plan is om overeenkomstige veranderde activiteiten daaruit te laten zien.

Focus

Deze vaardigheid helpt de cliënt om zijn uitspraken preciezer te maken door middel van selectieve waarneming van bepaalde aspecten en om zijn probleem in een ander licht te zien. Er zijn verschillende focuspunten te onderscheiden:

- "Klantgerichtheid" is bedoeld om te helpen bij het verkennen van de eigen emoties.
- In "counsellor focus" maakt de counselor via zelfonthulling aan de cliënt duidelijk dat hij/zij ook soortgelijke problemen heeft gehad.
- De "focus op anderen" heeft tot doel de cliënt aan te moedigen naar andere gezichtspunten te kijken ("verandering van perspectief").
- De "Thematische focus" moedigt de discussie over een specifiek onderwerp aan.
- De "gezinsfocus" benadrukt de invloed van het gezin in veel situaties.
- "Culturele/ecologische/contextuele focus" richt zich op de verschillende gehechtheden van de cliënt en maakt deze tot het object van probleemoplossing.

Reflectie op zingeving

Deze vaardigheid is bedoeld om de cliënt te helpen verborgen (maar bepalende) gevoelens te detecteren en hem te begeleiden naar zelfonderzoek naar kernwaarden en doelen in zijn leven.

Vaardigheden om individuele verandering te bevorderen

Volgens Ivey (in Ertelt, Schulz & Frey 2022, pp. 111) omvatten counselingvaardigheden die actie bevorderen:

- a. Verandering van perspectief/heroverweging stelt de cliënt in staat om zijn situatie of probleem vanuit een ander gezichtspunt te beoordelen. Voorbeeld: "Tot nu toe hebben we besproken wat er mis is gegaan in je sollicitatiegesprek. Laten we nu kijken wat er goed ging om daarop voort te bouwen."

- b. Logische gevolgen tonen de mogelijke gevolgen die voortvloeien uit een bepaalde handeling. Deze gevolgen kunnen negatief of positief van aard zijn en moeten voorzichtig en objectief worden aangegeven, waardoor een angstige of euforische evaluatie van alternatieve acties wordt aangemoedigd.
- c. Zelfonthullingen laten de cliënt zien dat de hulpverlener zich beter kan inleven in het probleem door zijn of haar eigen soortgelijke ervaring. Deze zelfonthullingen moeten echter kort zijn en direct verband houden met de ervaring van de cliënt. Direct na de zelfonthulling moet de focus weer op de cliënt komen te liggen.
- d. Feedback van de hulpverlener is het meest effectief als de cliënt erom heeft gevraagd. Het moet specifiek, nauwkeurig, concreet en niet-oordelend zijn. Er moet goed worden gelet op de reactie van de cliënt.
- e. Informatieoverdracht speelt een centrale rol, vooral bij de zogenaamde expertbegeleiding. De informatie moet gericht zijn op de essentie en mag het vermogen van de cliënt om het op te nemen en te verwerken niet overschrijden.
- f. Richtsnoeren en richtlijnen zijn elementaire bouwstenen in bepaalde begeleidingsbenaderingen, zoals in "oplossingsgerichte korte counseling". Deze omvatten: Instructies voor actie, rollenspellen, "hotseat", verandering van perspectief, "huiswerk", meditatieoefeningen en groepswork - bijv. jobclub, systematische desensibilisatie en ontspanningsoefeningen.

Ten slotte moet erop worden gewezen dat de hierboven beschreven vaardigheden worden toegepast in de verschillende benaderingen van counseling, elk in een specifieke combinatie en betekenis. Counselingopleidingen die de toepassing van deze vaardigheden aanbevelen en oefenen zonder een achtergrond in counselingtheorie, moeten kritisch worden beoordeeld. Uit onze internationale vergelijkingen blijkt dat deze voorwetenschappelijke en dus ook adviserend-ethisch twijfelachtige benadering niet ongewoon is, vooral omdat een aantal trainers niet voldoende gekwalificeerd is.

In Readers 10, 11 en 12 willen we daarom drie geselecteerde benaderingen van beroepskeuzevoorlichting behandelen die we effectief achten voor holistische beroepskeuzevoorlichting en op begeleiding gebaseerde arbeidsbemiddeling. Dit zijn de probleemmanagementaanpak volgens Gerard Egan, oplossingsgerichte counseling en de informatiestructurele methodologie (ISM) volgens Ertelt en Schulz.

Bronverwijzingen

- Böhle, F. (2020). Implizites Wissen und subjektivierendes Handeln – Konzepte und empirische Befunde aus der Arbeitsforschung. In: R. Hermkes, G.H. Neuweg & T. Bonowski (Eds.) (2020). Implizites Wissen – Berufs- und wirtschaftspädagogische Annäherungen. Bielefeld: wbv Media, 37-64.
- Burkart, Th. (1995). Beratung beim Lösen komplexer Probleme. Eine empirische Untersuchung. Frankfurt a.M.: Peter Lang.
- Crites, J.O. (1981). Career counselling – Models, methods and materials. New York: McGraw-Hill.
- Corey, G. (1990). Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy. (4th Edition). Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Ertelt, B.-J., Röser, Th. & Bleckmann, H. (2015). Wirksamkeit der Beratung aus der Sicht der Beratenden. In: dvb Forum - Zeitschrift des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V., Berufliche Beratung unter der Lupe. 54 (1), 4-8.
- Ertelt, B.-J. & Schulz, W.-E. (1985). Microcounseling für beraterische Hilfen bei beruflichen Entscheidungsproblemen. In: Ivey, A. E. & Authier, J.: Microcounseling, Neue Wege im Kommunikationstraining, (2nd Edition). Goch: Bratt, 169-179.
- 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 Counseling Skills for Education, Career and Occupation. Springer Nature Switzerland.
- Ivey, A. & Authier, J. (1978). Microcounseling – Innovations in Interviewing, Counseling, Psychotherapy, and Psychoeducation. Springfield, Illinois, USA: Charles C. Thomas.
- Ivey, A. & Ivey, M. (2007). International interviewing and counseling. (6th Edition). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Lambert, M.J. (2013). The efficacy and effectiveness of psychotherapy. In M.J. Lambert (Ed.), Bergin and Garfield's Handbook of Psychotherapy and Behavior Change (6th Edition). New York: Wiley, 169-218.
- Rogers, C.R. (1961). On becoming a person. Houghton Mifflin.