

Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsorientierung – Stand und Herausforderungen

*Diagnose der Interdependenz von
berufswahlbezogenen
Persönlichkeitsvariablen für eine
nachfragebezogene
Berufsorientierung*

Berufsorientierung (BO)

Bedeutungen

**Laufbahnbezogene
Kompetenzentwicklung
(Career Education)**

**Individuelle berufliche
Ausrichtung und
Profilierung**

**Bildungs-, berufs- und
beschäftigungsbezogene
Information und Diagnostik
(Career Information &
Assessment)**

- Berufsinteressen
- überfachliche Kompetenzen
- Coping-Strategien
- Self-Efficacy
- Involvement
- Heuristiken

↑ BO als Vermittlung von Career Management Skills (CMS) ↑

**Aber: Unterschiedliche Rolle von Lehrer*in und Berater*in
beachten!**

Rationale Entscheidung

(homo oeconomicus)

- Individuum kennt alle ihm offen stehenden Alternativen und deren Beiträge zu den Zielen („Befriedigungsangebote“)
- Individuum kann alle Alternativen eindeutig in ihrem Wert einschätzen und auf einer Präferenzskala einordnen
- Individuum wählt immer diejenige Alternative mit dem höchsten subjektiven Nutzen (SEU-Modell)

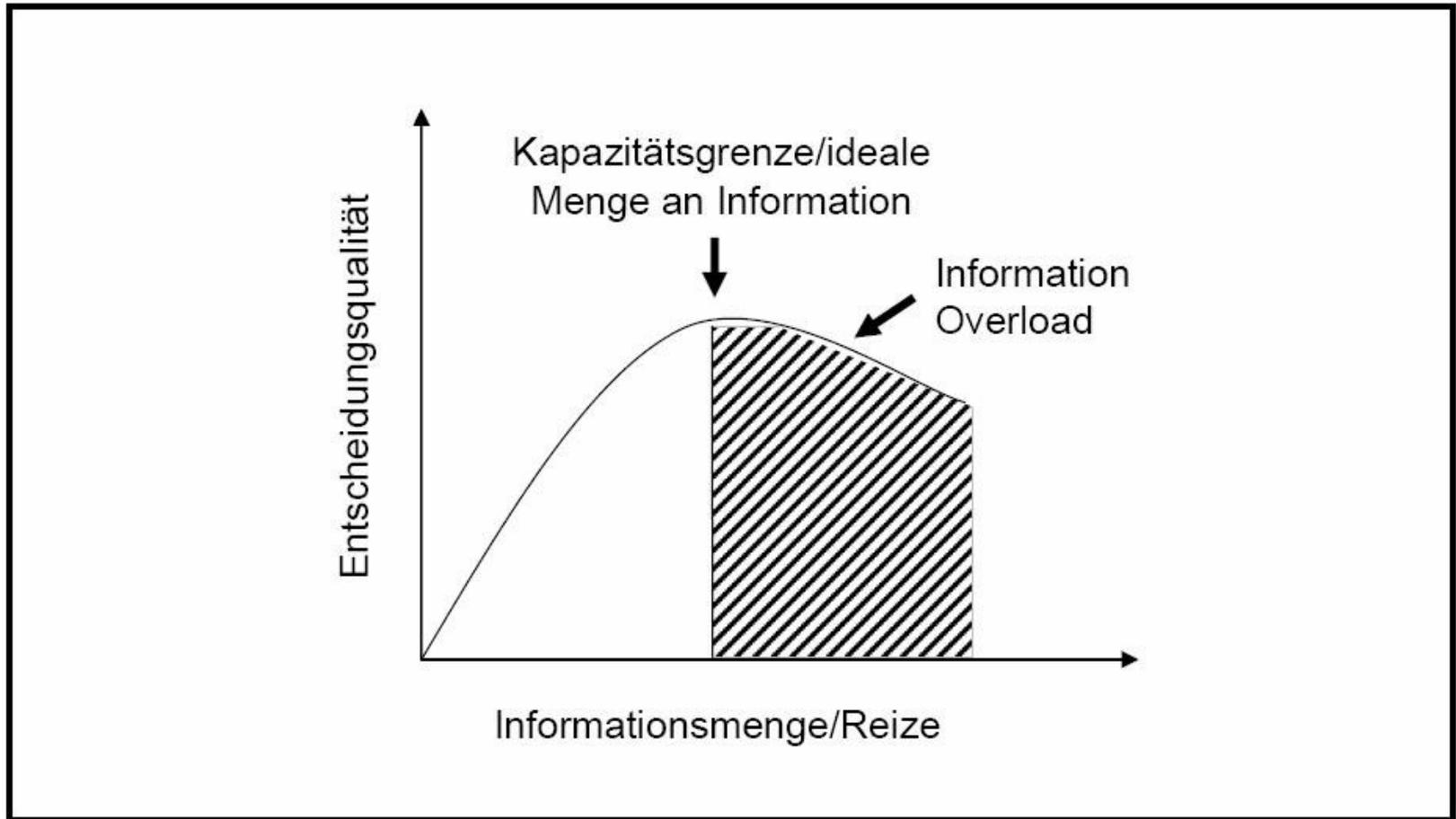
Informationsmanagement in der beruflichen Beratung ...

wird wesentlich bestimmt von den Charakteristika der modernen Informationsgesellschaften:

Angebot an Informationen nimmt stärker zu als die Nachfrage
dadurch Anstieg der Überversorgung
(„Information overload“)

Informationsmanagement in der beruflichen Beratung

https://marketing.fandom.com/de/index.php?title=Datei:Information_Overload_Entscheidungsqualit%C3%A4t.jpg&limit=50&showall=0



Inkrementalismus *(nach Lindblom)*

1. Individuum strebt nur kleine Verbesserungen aktueller Problemlagen an
2. Nur wenige Alternativen werden als Lösungshypothesen ins Kalkül einbezogen
3. Die Konsequenzen dieser Alternativen werden nur an wenigen Kriterien gemessen
4. Das Problem wird nicht endgültig fixiert, damit es sich neuen Informationen anpassen kann
5. Ein schwieriges und bedeutendes Entscheidungsproblem wird (in der Erwartung) nicht vollkommen abgeschlossen. Vergessene Informationen erscheinen so weniger alarmierend
6. Langfristige Ziele werden selten angestrebt

Beispiele für Heuristiken

	Such-Regel	Stopp-Regel	Entscheidungs-Regel
Optimierung	Keine Such-Regel, da vollkommenes Wissen vorausgesetzt	Keine Stopp-Regel, da keine Suche durchgeführt	Entscheidung zugunsten der Alternative, deren Attribute den höchsten Wert erzielen
„Satisfizierung“	Such-Regel nach dem Zufallsprinzip	Suche wird eingestellt, sobald eine Alternative dem „Satisfizierungsniveau“ entspricht	Entscheidung zugunsten der ersten Alternative, die dem „Satisfizierungsniveau“ entspricht

Beispiele für Heuristiken

	Such-Regel	Stopp-Regel	Entscheidungs-Regel
Inkrementalismus	Suche nach Alternativen, die nur wenig vom Ausgangszustand abweichen	Suche wird abgebrochen, wenn eine Alternative gefunden ist, die eine Verbesserung darstellt	Entscheidung zugunsten einer Alternative, die nur wenig von Ausgangssituation abweicht
„Minimalist“ Heuristik	Zufallssuche nach einem relevanten Attribut, in welchem sich die Alternativen unterscheiden	Suche wird beendet, sobald ein Attribut gefunden ist, in welchem sich die Alternativen unterscheiden	Entscheidung zugunsten der Alternative mit dem höheren Wert auf dem gewählten Attribut

Professionelles beraterisches Informationsmanagement

Angebotsorientierte Systeme gehen von der Annahme aus, der Nutzer könne seine Bedürfnisse genau formulieren und beurteilen, ob die Quelle ihm etwas bringt oder nicht.

Nachfrageorientierte Systeme

Erlauben dem Nutzer

- zuerst die eigenen Informationsbedürfnisse zu klären,
- nur solche Quellen auszuwählen, die zu bestimmten Ergebnissen führen,
- Hinweise zu erhalten, wie diese Quellen für die eigenen Bedürfnisse nutzbar zu machen sind
- zu erkennen, wann personale Hilfe durch eine Beratungskraft in Anspruch genommen werden sollte
- nur solche Links zu nutzen, die bei der Problemlösung weiterbringen.

Adressatenanalyse für den Berufswahlunterricht

(Ertelt 1982)

Fragenbereiche

- **Berufswahrnehmung der Adressaten**
- **Berufliche Pläne der Adressaten**
- **Stand im Berufswahlprozess**
- **Subjektive Berufsaussichten der Adressaten**
- **Vorkenntnisse und Informationsverhalten in Bezug auf die Berufswahl**
- **An welche Stile der Informationserarbeitung und Informationsaneignung sind die Adressaten gewöhnt?**

Zusammengefasste Ergebnisse der Adressatenanalysen (Trinemeier, Ertelt 1978)

1. Der Großteil der Schüler*innen in den Vorabgangsklassen zeigte bereits eine hohe Berufsentschiedenheit (Ende der Vor-Entscheidungsphase und Phase des „Commitment“).
2. Gleichzeitig gaben sie an, sich bislang kaum informiert zu haben.
3. Sie hatten auch Bedenken und Ängste in Bezug auf die Realisierbarkeit der Berufswünsche, einen entsprechenden Schulabschluss und mögliche Alternativen beim Scheitern.
4. Gewünschte Themen für die erste Schulbesprechung:
 - Informationen zu einem speziellen Beruf
 - Wie bewirbt man sich und stellt sich vor?
 - Suche nach einem Ausbildungsplatz: Alternativen bei schlechtem Zeugnis
 - Weiterführende Bildungsmöglichkeiten
5. Die Schüler*innen hatten durchweg realistische Berufswünsche gemäß ihrem Schulabschluss.

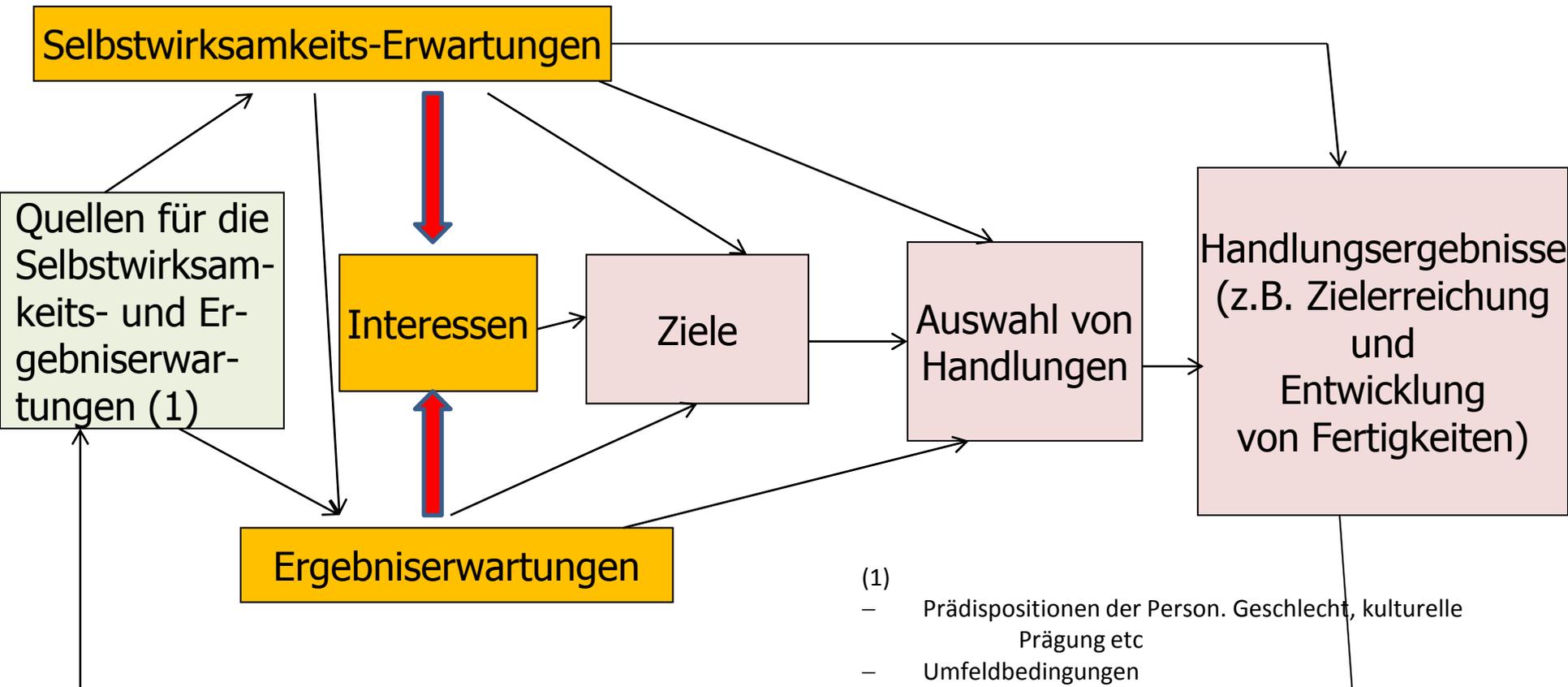
Einbezogene berufsrelevante Persönlichkeitsvariablen

- Stand im Entscheidungsprozess
- Entscheidungsheuristiken
- Berufsinteressen
- Selbsteingeschätzte überfachliche Kompetenzen
- Coping-Strategien
- Self-Efficacy
- Involvement

„Self-Efficacy“ - Entscheidung – Berufsinteresse (Brown 2012, S. 151)

- Beratung zur Verbesserung von „Self-Efficacy“ kann berufliche Unentschiedenheit reduzieren
- „Self-Efficacy“-Erwartungen haben eine hohe Bedeutung für den Entscheidungsprozess
- Daten zur „Self-Efficacy“ und zu den Berufsinteressen zusammen bringen bessere Prädiktoren für die Berufswahl als die getrennte Anwendung der Instrumente

Entwicklungsmodell der grundlegenden Berufsinteressen (Lent 2013, S. 120)



Interessen und Fähigkeiten

(Arulmani 2015, S. 620)

- Fähigkeiten und Interessen sind relativ unabhängig voneinander: Interessen ändern sich vor allem durch äußere Einflüsse. Fähigkeiten (abilities) bleiben eher konstant. Daher sollte Berufsberatung/BO nicht zu stark auf Interessen setzen.
- BO sollte dem Berufswähler helfen, den Überlappungsbereich von Interessen und Fähigkeiten zu entdecken. Hierauf sollte sie die Wahl der Ausbildung oder des Berufs fokussieren.

Heuristiken-Stand im Entscheidungsprozess – Berufsinteressen – überfachliche Kompetenzen (Holder 2016)

➤ Mit Voranschreiten des Entscheidungsprozesses verstärken sich:

1. Gesamtinteresse
2. Involvement
3. Commitment

Aber: Unterschiede nach den Interessengruppen

➤ Bei allen Interessengruppen dominieren

1. Affektheuristik (Intuitions-geleitet, „Bauchgefühl“)
2. Verfügbarkeitsheuristik (nach der Leichtigkeit der Generierung von Informationen aus dem Gedächtnis)

Aber: Unterschiede im Ausprägungsgrad nach den Interessengruppen

Heuristiken-Stand im Entscheidungsprozess – Berufsinteressen – überfachliche Kompetenzen (Holder 2016)

➤ Alle Befragten (Vorabgangsklassen) befinden sich auf der letzten Stufe der Vor-Entscheidungsphase: „Herausbildung und Bewertung von Alternativen“.

➤ Zwischen bestimmten Interessentypen und selbsteingeschätzten überfachlichen Kompetenzen bestehen Zusammenhänge.

Beispiel: Unternehmerisch und kultureller Typus stärkerer Zusammenhang mit Sozial- und Methoden-Kompetenzen

Ergebnis: Es bestehen auf Interessentypen bezogene Zusammenhänge mit Heuristiken, Involvement und Reaktanzen

Zusammenhänge von Berufsinteressen, überfachlichen Kompetenzen, Coping- Strategien, Entscheidungsverhalten bei jungen Arbeitssuchenden (Schulz 2017)

Unabhängige Variablen: Coping-Strategien

Cluster 1: Eher auseinandersetzungsschwach (Cl 1)

Cluster 2: Eher auseinandersetzungstark (Cl 2)

Bei Cl 2:

- Insgesamt höhere Interessensausprägungen als Cl 1; insbesondere bei künstlerisch-kulturellen und bei unternehmerischen Interessen
- Insgesamt höhere Selbsteinschätzung bei überfachlichen Kompetenzen und bei Leistungsorientierung
- Heuristiken: Cl 2 sammelt mehr Informationen und geht inkrementell vor (sogar in Richtung Optimierungsheuristik). Cl 1 hat keine klaren Heuristiken.

Berufsinteressen, überfachliche Kompetenzen, Coping-Strategien und Entscheidungsverhalten bei jungen Arbeitslosen (Baldamus 2018)

- Junge Arbeitslose mit hohen Interessenausprägungen haben eine kürzere Dauer der Arbeitslosigkeit
- Junge Arbeitslose mit höheren selbsteingeschätzten überfachlichen Kompetenzen haben eine signifikant kürzere Arbeitslosigkeitsdauer
- Junge Arbeitslose mit hohen Werten bei aktionalen und kognitiven Coping-Strategien haben eine signifikant niedrigere Arbeitslosendauer

Berufsinteressen, überfachliche Kompetenzen, Coping-Strategien und Entscheidungsverhalten bei jungen Arbeitslosen (Baldamus 2018)

➤ **Entscheidungsverhalten**

- Hohes Involvement, sich mit beruflicher Zukunft zu beschäftigen, korreliert mit kürzerer Dauer der Arbeitslosigkeit
- Höhere „Self-Efficacy“ geht einher mit niedrigerer Dauer der Arbeitslosigkeit
- Attribution: Geringe Dauer der Arbeitslosigkeit geht einher mit eher externaler Attribution der Gründe.
- Längere Arbeitslosigkeit geht einher mit zunehmender internaler Attribution der Gründe

Studienorientierung durch Self-Assessments (OSA) (Karst, Ertelt, Frey, Dickhäuser 2018)

- Die Wirkung der bei OSA rückgemeldeten Diskrepanzen zwischen den Erwartungen der Studieninteressierten und den Anforderungen im Studium wird offensichtlich moderiert durch Phasen im Entscheidungsprozess:
Effekte zeigen sich nur gegen Ende der Vor-Entscheidungsphase bei der Abwägung der Vor- und Nachteile von Alternativen
- Studieninteressierte in der Entschlussphase (commitment) oder der Nach-Entscheidungsphase lassen sich durch diskrepante OSA-Ergebnisse kaum beeinflussen

Literatur

- Arulmani, G. (2015): Assessment of Interest and Aptitude: A Methodologically Integrated Approach. In: G. Arulmani, A. J. Bakshi, F.T.L. Leong & A. G. Watts (eds.): Handbook of Career Development – International Perspectives. P. 609-629. Springer Verlag.
- Baldamus, P. (2018). Differenzierung junger Arbeitssuchender nach Berufsinteressen, überfachlichen Kompetenzen, Coping-Strategien und Entscheidungsverhalten als Hilfe zur Optimierung des Instrumentariums der Vermittlungsberatung der Bundesagentur für Arbeit. Masterarbeit. Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA).
- Brown, D. (2012): Career Information, Career Counseling and Career Development, 10th, Boston/N.Y.: Pearson
- Ertelt, B.-J. & Frey, A. (2019): Die Berufsausbildung im dualen System aus Sicht ausgewählter Theorien der Berufswahl und Berufsentwicklung – eine Lücke, die es zu schließen gilt? In: J. Seifried, K. Beck, B.-J. Ertelt & A. Frey (Hrsg.) (2019): Beruf, Beruflichkeit, Employability. S. 311-332. wbv Publikationen.
- Ertelt, B.-J., Schulz, W.E. (2019): Handbuch Beratungskompetenz – mit Übungen zur Entwicklung von Beratungsfertigkeiten in Bildung und Beruf. 4. Auflage. Wiesbaden: SpringerGabler (ISBN 978-3-658-24156-8; ISBN 978-3-658-24157-5 eBook).
- Holder, L. (2016): Der Zusammenhang von Berufsinteressen, überfachlichen Kompetenzen und Entscheidungsheuristiken während der Berufswahl von Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe II – Eine empirische Studie Masterthesis, Universität Mannheim.
- Holland, J.L. (1997): Making Vocational Choices – A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. 3. Auflage, Odessa/Florida: PAR.
- Karst, K., Ertelt, B.-J., Frey, A. & Dickhäuser, O. (2017): Studienorientierung durch Self-Assessments: Veränderung von Einstellungen zum Studienfach während der Bearbeitung eines Selbsttest. Journal of Educational Research Online, 9, 205-227
- Lindblom, C. E. (1959): The Science of „Muddling Through“. Public Admin. Review, Vol 19, No 2, 79-88
- Schulz, J. (2017): Berufsinteressen, überfachliche Kompetenzen, Stressbewältigungsstrategien und berufliches Entscheidungsverhalten bei jungen Arbeitslosen. Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb), 57(2), 64-69.
- Tittel, C. (2019): Erhebungsinstrument zum beruflichen Entscheidungsverhalten. Mauritius: AV Akademikerverla