Prof. Dr. Bernd-Joachim Ertelt
Bonn, 22. März 2017

Gremiensitzung
InfoWeb Weiterbildung

Gute Weiterbildungsberatung braucht gute Informationssysteme

HdBA
Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies

Systemisches Modell arbeitsweltbezogener Beratung

(nfb/2014)

z.B. Globalisierung, Technologisierung, Wissensgesellschaft, Individualisierung, Arbeitsmarkt und rechtliche Regelungen

z.B. Profit- vs. Non-Profit Organisationen, Betriebsgrö0e, Branche, Beratungsdurch Freiberufler, öffentl. Beratungsstellen

z.B. berufliche Biografie, Einstellungen, Erfahrungen, private Lebenswelt, Arbeitswelt

z.B. berufliche Biografie, Einstellungen, Erfahrungen, private Lebenswelt, Arbeitswelt

Die BeQu-Qualitätsstandards für Beratung

(nfb, Sonderausgabe 2015, S. 8)

Übergreifende Qualitätsstandards (QuS)

Beratungskompetenz- und professionalitätsbezogene QuS

Prozessbezogene QuS

Organisationsbezogene QuS

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Ziele

Übergreifende Qualitätsstandards

- **Orientierung an den Ratsuchenden**
- **Freiwilligkeit/Ergebnisoffenheit**
- **Transparenz und Zugänglichkeit**
- **Ethische Prinzipien**
- **Kontinuierliche Qualitätsentwicklung**

Beratungskompetenz- und professionalitätsbezogene QuS

- **Professionelles beraterisches Handeln**
- **Orientierung an einem anerkannten Kompetenzprofil**

Prozessbezogene QuS

- **Beziehungsgestaltung**
- **Anliegensklärung/Beratungskontrakt**
- **Situationsanalyse, Klärung von Interessen, Werthaltungen und Ressourcen**
- **Lösungsorientierung**

Organisationsbezogene QuS

- Orientierung an einem Leitbild
- Klare Strukturen und Prozesse
- Organisations- und Kommunikationskultur
- Personelle und materielle Ressourcen
- Kooperation und Vernetzung

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Ziele

- **Orientierung an gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (Bildung, Berufe, Arbeitsmarkt)**
- **Orientierung am Ziel der Selbstorganisationsfähigkeit/biografischen Gestaltungskompetenz**
- **Orientierung am Ziel einer erfolgreichen Bildungs- und Berufsentwicklung, Arbeitsmarktintegration**
- **Chancengleichheit und gesellschaftliche Teilhabe**

Welche Perspektiven/Ziele hat die Weiterbildung

(Becker (2013), S. 322)

Perspektive		
Individuelle	**Betriebliche**	**Gesellschaftliche**
Persönliche/berufliche Entfaltung	Anpassung der Qualifikationen an veränderte Gegebenheiten	Recht auf Bildung, Ausgleich von Benachteiligungen
Anpassung der Qualifikationen an veränderte Anforderungen	Erhöhung der Flexibilität	Strukturpolitische und arbeitsmarktpolitische Ziele
Beschäftigungs- und Einkommenssicherung	Vermeidung zukünftiger Kompetenzdefizite	Erhaltung der volkswirtschaftlichen Leistungsfähigkeit
Berufliche Veränderung und individuelle Karrieren	Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit	Entfaltung internationaler Wettbewerbsfähigkeit
Erhöhung individueller Mobilität	Steigerung der Identifikation und Bindung mit dem Unternehmen	…
…	…	

Wissenschatliche Perspektive der Weiterbildungsberatung
(Berufs- und Wirtschaftspädagogik)

- ✓ Optimierung der Modelle für lebensbegleitendes Lernen
- ✓ Ganzheitliche Kompetenz als Ziel (fachliche und überfachliche Kompetenz)
- ✓ Lernort-Optimierung
- ✓ Kompetenzforschung (Prognostik; Äquivalenz)
- ✓ Verhältnis von Berufskonzept und Employability
- ✓ Ethische Fragen, z.B. Anpassung und Emanzipation durch Weiterbildung

Theoretische Grundlagen guter Weiterbildungsberatung

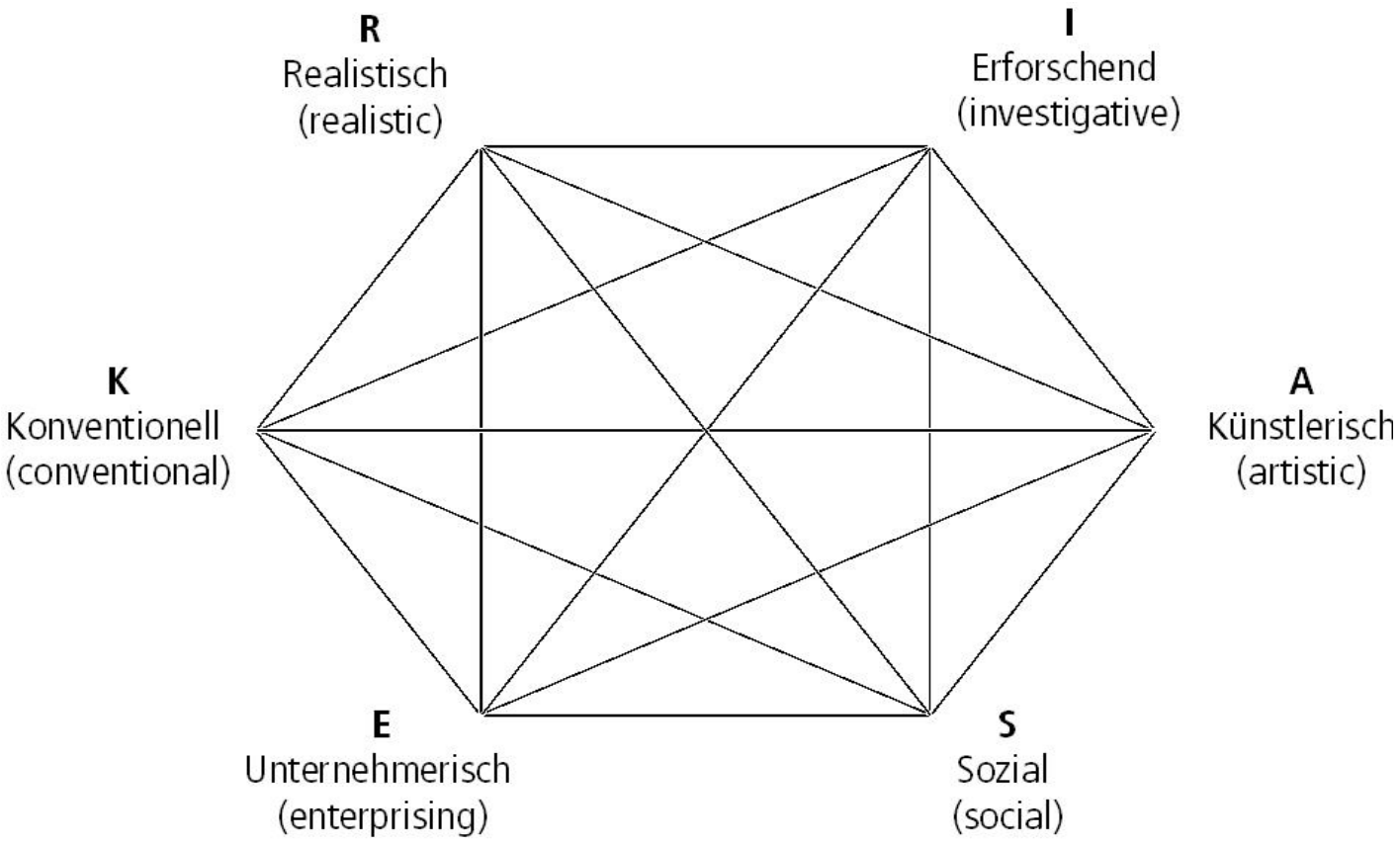
Theorien zur beruflichen Entwicklung und Problembewältigung (Objekttheorien)

- ✓ Matching-Theorien (Trait & Factor-Ansätze)
- ✓ Entwicklungsbezogene Ansätze/Lebensphasenmodell/Life Designing
- ✓ Theorien des sozialen Lernens
- ✓ Theorien der Arbeitsangepasstheit
- ✓ Motivationstheorien/Interessen

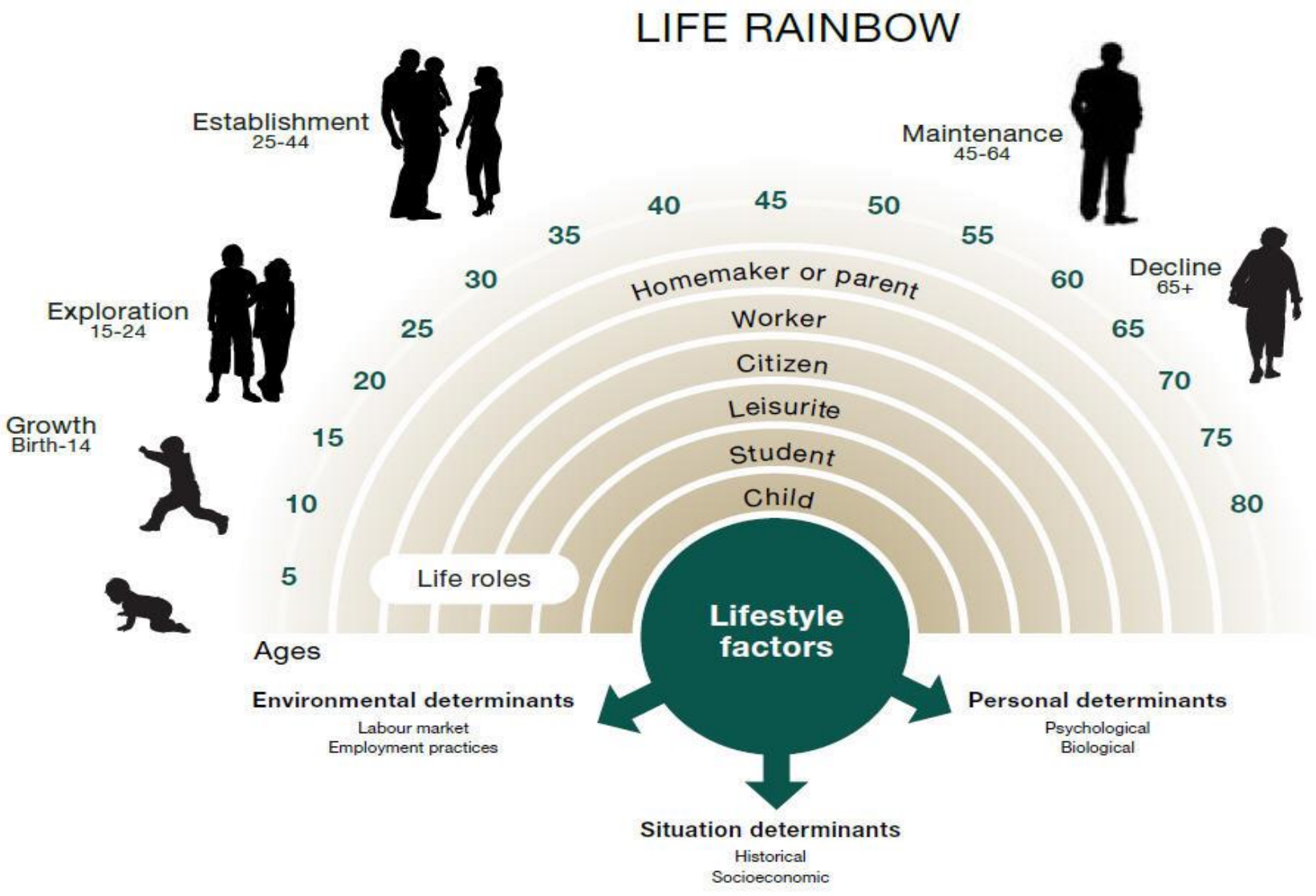
Trait & Factor-Ansatz (nach Holland)
Drei grundsätzliche Fragen

- ✓ **Welche Charakteristika der Person und des Umfeldes sind verantwortlich für zufriedenstellende Berufsentscheidungen, hohes Engagement und Leistungsbereitschaft im Beruf?**
- ✓ **Welche Charakteristika der Person und des Umfeldes sind verantwortlich für Stabilität/Wandel im Berufsleben eines Menschen?**
- ✓ **Welches sind die wirksamsten Hilfsmethoden bei beruflichen Problemen?**

Hexagonales Modell zu den Beziehungen der Persönlichkeitstypen bzw. Umwelttypen



Super (1990) (http://career.iresearchnet.com/career-development/supers-career-development-theory/)



Berufsberatung auf der Grundlage der Theorie von Super (Berufslaufbahn-Reife – career maturity) besteht aus folgenden Komponenten

- ⇒ Aktive Laufbahnplanung (career planning)
- ⇒ Exploration beruflicher Möglichkeiten (career exploration)
- ⇒ Aktives berufliches Entscheidungsverhalten (decision making)
- ⇒ Umfangreiche Informationsaktivitäten in Bezug auf die Berufswelt (world of work information)
- ⇒ Kenntnis der präferierten Berufe (knowledge of preferred occupations)
- ⇒ Laufbahnorientierung (career orientation) als umfassendes Maß der Berufslaufbahnreife.

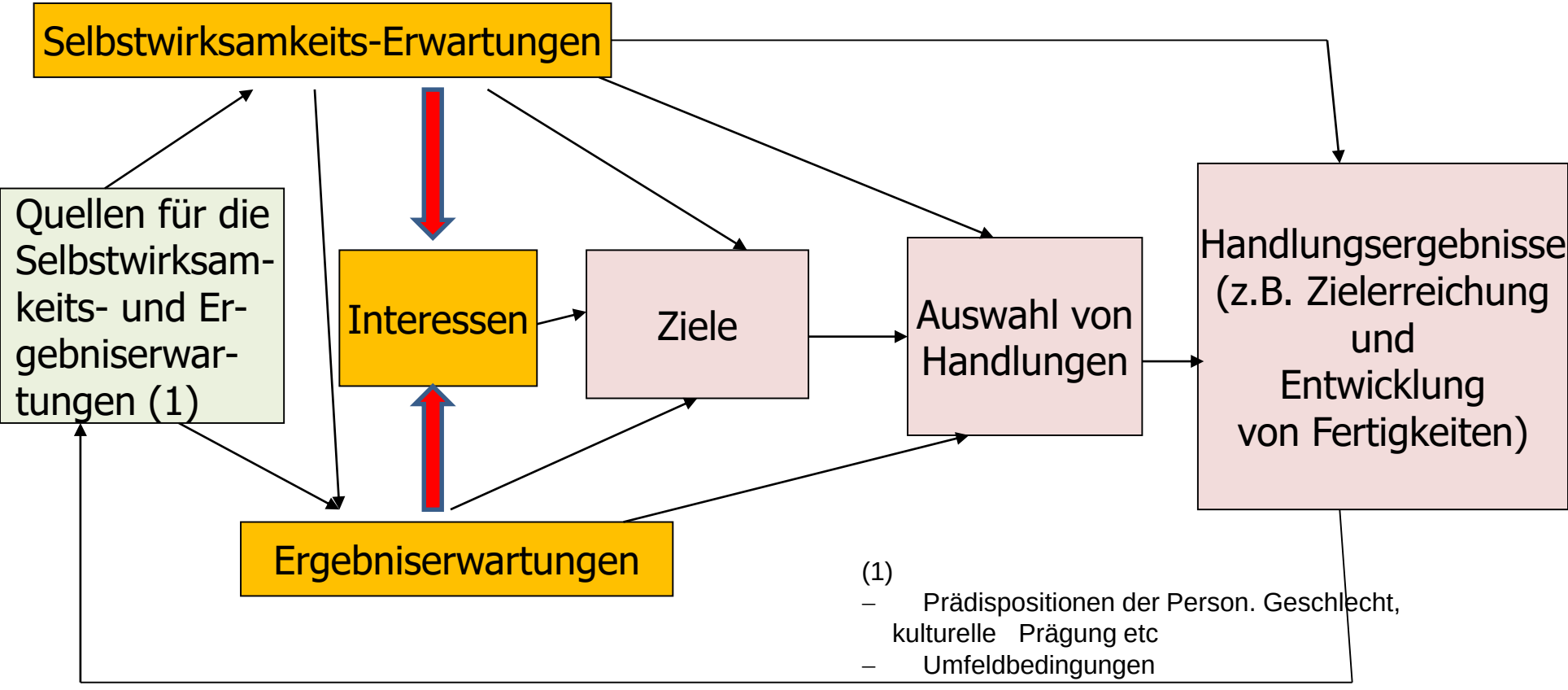
Grundlegende Rahmenbedingungen für die Life-designing Beratung

- lebensbegleitende Funktion (life-long)
- holistischer Ansatz, der die Selbst-Konstruktion in allen Rollenbezügen berücksichtigt, nicht nur den der Berufsrolle
- Einbeziehung des gesamten Lebensumfeldes des Klienten (contextual)
- prägnanter Charakter durch Aufarbeitung der bisherigen Lebensgeschichte des Klienten

Ziele im Life Designing
(nach M. Savickas et al., 2009)

Adaptability	Stärkung der Anpassungsfähigkeit des Klienten an die wechselnden Entwicklungserfordernisse.
Narratability	Bezug auf die bisherige und gegenwärtige Biographie und Selbst-Konstruktion des Klienten.
Activity	Stärkung der Eigenaktivität des Klienten, in Bezug auf die Entwicklung neuer Dimensionen der Persönlichkeit, z. B. Selbstwirtksamkeitsüberzeugung.
Intentionality	Bewusstmachen der individuellen Gestaltungsvorgänge und Entscheidungen im Leben des Klienten, damit diese Zusammenhänge für künftige Selbst-Konstruktionen nutzbar werden.

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



(1)
- Prädispositionen der Person. Geschlecht, kulturelle Prägung etc
- Umfeldbedingungen

Beratung nach der Theorie der Arbeitsangepasstheit

(Theory of Work Adjustment)

(vgl. Ertelt, 2017, S. 32 ff., siehe auch Leung 2008, S. 115 ff.)

Besonderheit	Bezug auf den Arbeitsplatz
Handlungsbedarf	Resultiert aus Nicht-Entsprechung zwischen Arbeitsanforderung und persönlicher Leistung
Flexibilität	Individuelle Toleranz gegen Nicht-Entsprechung bis zur Anpassungsbereitschaft
Aktive Anpassung	Änderung der Arbeitsumgebung
Reaktive Anpassung	Verhaltensänderung des Menschen, um den Anforderungen gerecht zu werden

Motivation: Erwartungstheorie nach Vroom
(Beispiel: Weiterbildung)

Bereitschaft zur Weiterbildung hängt ab von ihrem erwarteten Beitrag (Instrumentalität) zur Befriedigung übergeordneter Lebensziele

Aber: Individuelle Realisierung nur dann, wenn genügend Wahrscheinlichkeit besteht, dass die Weiterbildung auch tatsächlich dazu beiträgt

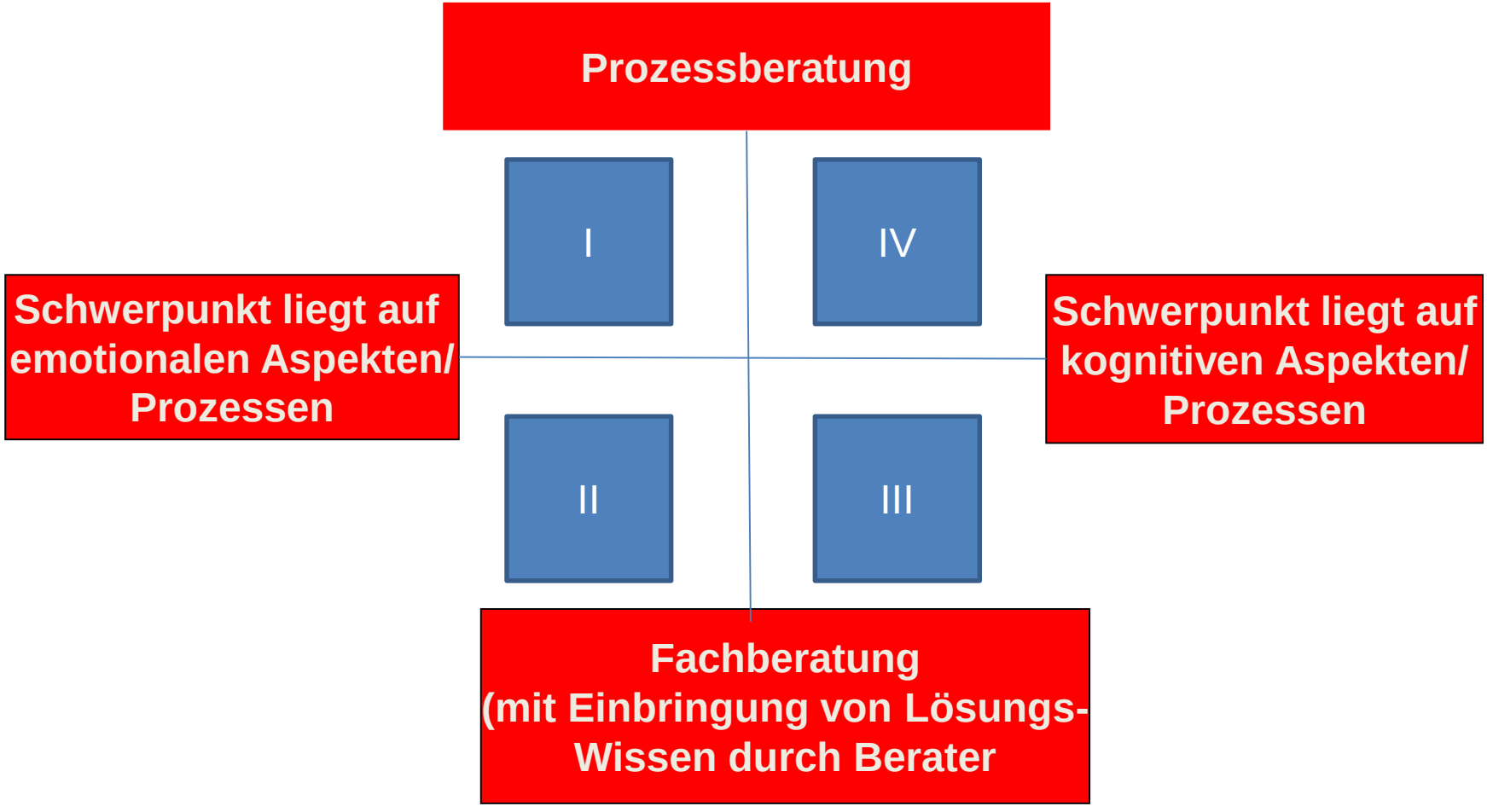
Konsequenz: Weiterbildung muss zu jedem Zeitpunkt ihre „Instrumentalität“ beweisen, indem das zu Lernende in direkten Zusammenhang mit den als wichtig erachteten Lebensbereichen gebracht wird.

Theoretische Grundlagen guter Weiterbildungsberatung

Theorien zur Beratungsmethodik (Operative Theorien)

- ✓ Lösungsorientierte Ansätze
- ✓ Problemmanagement (Egan)
- ✓ Personzentrierte Ansätze (Rogers)
- ✓ Informationstrukturelle Methodik (Ertelt/Schulz)

Grundverständnis der Beratung



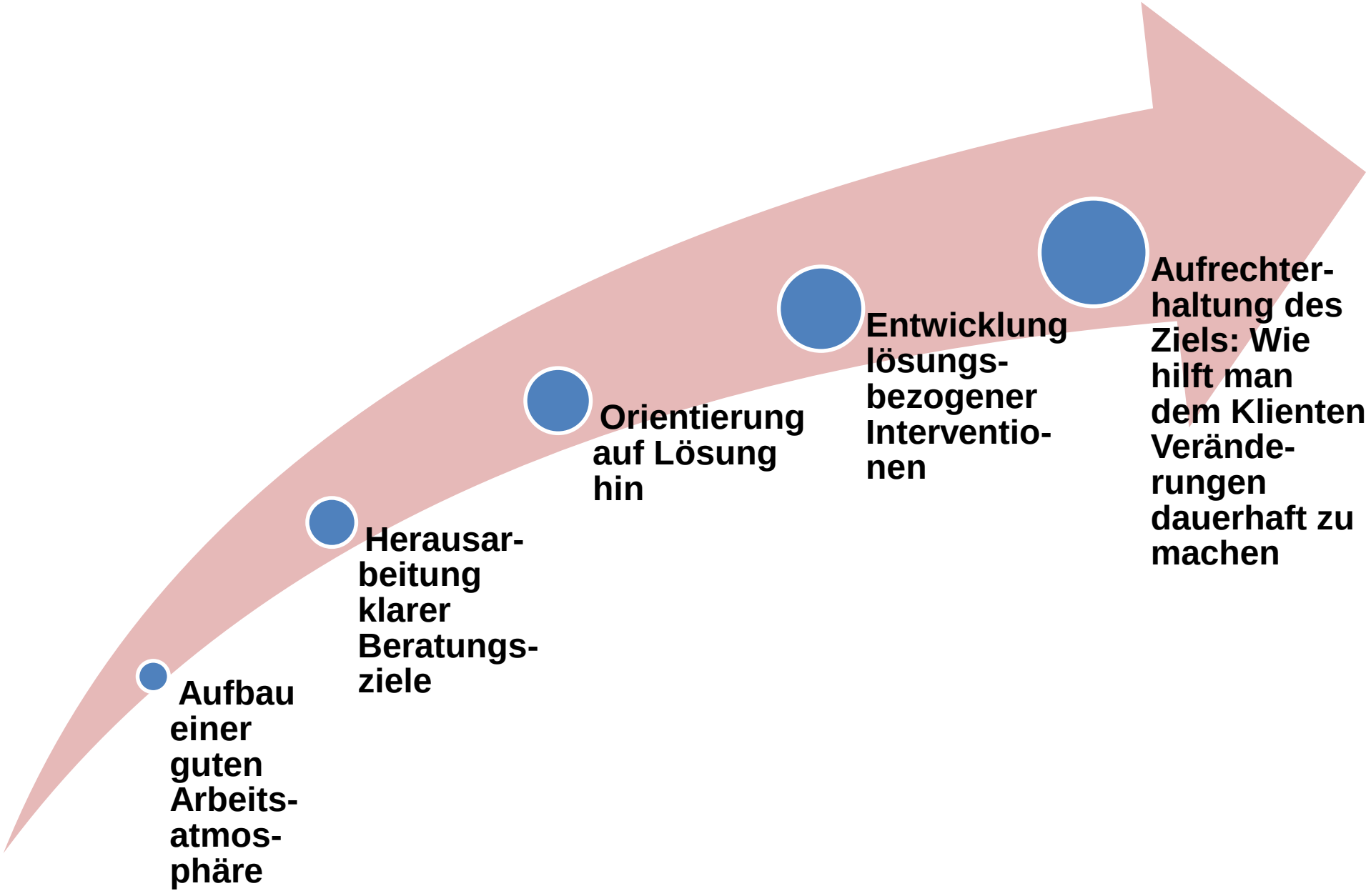
Lösungsorientierte Beratung

ist ein

Prozess

↓

in 5 Schritten


Aufbau einer guten Arbeits-atmos-phäre
Herausar-beitung klarer Beratungs-ziele
Orientierung auf Lösung hin
Entwicklung lösungs-bezogener Interventio-nen
Aufrechter-haltung des Ziels: Wie hilft man dem Klienten Verände-rungen dauerhaft zu machen

Gerard EGAN: Beratungsmodell zum Problemmanagement

4 grundlegende Fragen für Klienten mit Problemen		
1.	Derzeitiges Szenario	An welchen Problemen sollte ich arbeiten?
2.	Bevorzugtes Szenario	Was brauche oder will ich an Stelle dessen, was ich habe?
3.	Strategien	Was muss ich tun, um zu bekommen, was ich brauche oder will?
4.	Handeln	Wie bringe ich dies alles zuwege?

Klientzentrierte Beratung nach Carl Rogers

Ziel	Klient/in soll zur Selbst-Exploration führen, sodass er/sie die Hindernisse für die eigene Entwicklung erkennen kann (Umsetzung von „Psychtalk“ in „Occtalk“)
Beratungs-atmosphäre	• Echtheit im Verhalten • Emotionale Wärme • Empathie • Akzeptierende Haltung
Methoden	• Keine Fremddiagnose • Informationen nur auf Nachfrage des/der Klienten/Klientin • Nur vier Beratungstechniken
	✓ Ermunterung zum Sprechen ✓ Paraphrasen ✓ Reflexion der Gefühle ✓ Nichtinterpretierende Zusammenfassung

Verbindung beider Theoriebereiche mit Blick auf gute Informationssysteme für Weiterbildung

Informationsstruktureller Ansatz (ISM)

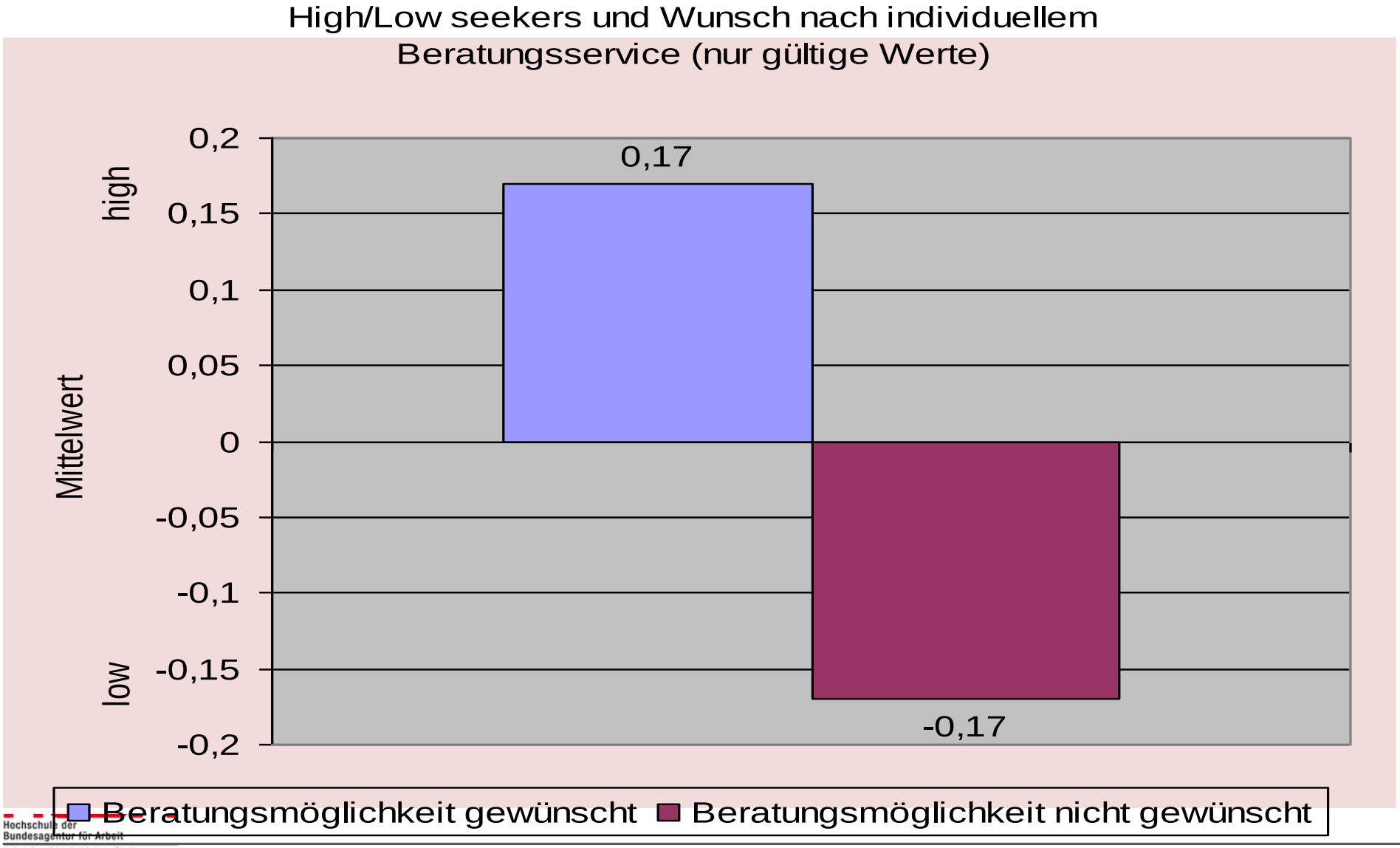
- ✓ Der Beratungsprozess wird verstanden als Simulation gedachter kognitiv-affektiver Informationsverarbeitungsvorgänge beim Klienten im Rahmen eines auf das gemeinsam vereinbarte Beratungsziel ausgerichteten Lernprozesses
- ✓ Bezug zu den Entscheidungsphasen und -stufen
- ✓ Arten von Informationen: Fakten/Kriterien (Brauchbarkeitserwägung)/Präskriptionen/Emotion
- ✓ Rationale (normative) und heuristische Modelle (deskriptiv)

Verbindung beider Theoriebereiche mit Blick auf gute Informationssysteme für Weiterbildung

Gute Informationssysteme

- ✓ *Angebotsorientierung und Nachfrageorientierung (Kennzeichen)*
- ✓ *Phänomen der abnehmenden Entscheidungsqualität bei Info-Overload*
- ✓ *CACG und personale Beratung: Involvement entscheidet, wie das Verhältnis medialer und personaler Dienstleistung ausfällt*

Abschlussbericht zur Online-Befragung zum Internetangebot, 2004, S. 44



Charakteristika von Informationssytemen für Weiterbildung und Laufbahnentwicklung

Funktionen:

→ Beratungsvorbereitung
→ Beratungsbegleitung
→ Beratungsnachbegleitung
→ Selbständig (Stand alone)

Nachfrageorientierte Systeme

Ermöglichen dem Nutzer

⇓

- ✓ Zuerst seine Bedürfnisse zu definieren
- ✓ Nur bedarfsgerechte Quellen auszusuchen
- ✓ Zu erkennen, wann personale Beratung notwendig ist
- ✓ Gemäß eigener Heuristik zu handeln

Angebotsorientierte Systeme

Merkmale

- ✓ An Inhaltslogik orientiert
- ✓ Aufbau von Experten definiert (Expertensystem)
- ✓ In der Regel an rationalen/normativen Problemlösungsmodellen orientiert

Web-basierte Informationsquellen

Merkmal

In der Regel angebotsorientiert

Kritisch:

Umwandlung von Daten in Informationen und Prämissen: Dazu Bewertung/Gewichtung/Selektion notwendig

Ethik:

Professionalität, Verantwortung für Inhalt und Gewichtung

Evaluationskriterien für das Marketing von Informations- und Beratungssystemen

Evalutionsbereiche / Marketingpolitiken	Input	Ziel	Prozess	Outcome	Ressourcen /Kontext
Kommunikation	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5
Produkt-Politik	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5
Distributions-Politik	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5
Preis/Gegenleistungs-Politiken	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5

Literatur:

Becker, M. (2013): Personalentwicklung – Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Stuttgart: Schäffer-Pöschel Verlag.

Ertelt, B.-J. & Schulz, W. E. (1997): Theorien und Methoden der Beratung in Bildung und Beruf. Leonberg: Rosenberger

Ertelt, B.-J. & Schulz, W. E. (2015): Handbuch Beratungskompetenz – Mit Übungen zur Entwicklung von Beratungsfertigkeiten in Bildung und Beruf. Wiesbaden: SpringerGabler, 3. Auflage

Ertelt, B.-J. & Frey, A. (2013): Interessendiagnostik. In: Frey, A., Lissmann, U., Schwarz, B., Handbuch Berufspädagogische Diagnostik. Weinheim: Beltz. S. 276 - 297

Ertelt, B. - J. (2017): Theorien der berufsbezogenen Entwicklung – mit Beispielen aus dem Anwendungsfeld HR, Studienskript (kann beim Verfasser angefordert werden)

Ertelt, B.- J., Hesse, H. – G. & Weimer, M. mit Unterstützung durch Beck, K., Beyer, B. & Schuppé, R. (2004): Abschlussbericht zur Online-Befragung zum Internetangebot des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 15. – 30. April 2004

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) (Hrsg.) (2010): Brain Drain – Brain Gain. Qualifikationsmodule für Beratungskräfte. Ein Leonardo-da Vinci-Projekt (Innovationstransfer) Nr. 1

Holland, J.L. (1997): Making Vocational Choices – A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. 3. Auflage, Odessa/Florida: PAR.

Lent, R. W. (2013): Social Cognitive Career Theory. In: St. D. Brown/R. W. Lent (eds.): Career Development and Counseling. Putting Theory and research to Work. 2nd ed. Chapter 5, 115-146. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Leung, S.A. (2008). The Big Five Career Theories, in: Athanason, J.A., Van Esbroeck, R. (eds.). International Handbook of Career Guidance. Springer Science+ Business Media B.V., 115-132

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb) & Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hrsg.) (2014): Professionell beraten mit dem BeQu-Konzept Instrumente zur Qualitätsentwicklung der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Berlin/Heidelberg.

Nota, L. & Rossier, J. (Eds.) (2015): Handbook of Life Design – From Practice to Theory and from Theory to Practice. Göttingen: Hogrefe Publishing

Schmidtpott, S. & Weber, P. C. (2015): Das BeQu-Konzept im Überblick: Ziele, Ergebnisse, Anwendungsmöglichkeiten. In: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb) & Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hrsg.): Das BeQu-Konzept im Kontext. Sonderausgabe Newsletter Beratungsqualität. S. 7-10

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), pp. 239-250.

Super, D. E. (1990). A life-span, life space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates, *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass. http://career.iresearchnet.com/career-development/supers-career-development-theory/