

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
Vorwort zur Buchreihe	7
Vorwort	17
Dank	20
1 Einleitung	23
1.1 Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung im Spannungsfeld zwischen Individuum und Arbeitswelt ...	23
1.2 Perspektive Individuum: Typische Herausforderungen von Klienten	24
1.3 Perspektive Arbeitswelt: Entwicklungen in der »neuen« Arbeitswelt	27
1.4 Perspektive Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB): Rolle der Beratenden	29
1.5 Was erwartet Sie beim Lesen des Buches?	32
Teil I Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) im Kontext der Arbeitswelt	
2 Wandel in der Arbeitswelt	37
2.1 Vier industrielle Revolutionen	37
2.2 Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung	40
2.3 Plattformbeschäftigung kann zu Disruption führen	43

3	Informationsquellen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)	47
3.1	Informationsquellen für die volkswirtschaftliche Allgemeinwetterlage	47
3.2	Informationsquellen für Berufe und Berufsbilder ..	49
3.3	Zum Umgang mit volkswirtschaftlichen Prognosen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)	50
4	Berufsbild Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) heute und in Zukunft	53
Teil II Psychologische Theorien für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)		
5	Zeitgeist der Persönlichkeitspsychologie	62
5.1	Realismus und Konstruktivismus als erkenntnistheoretische Paradigmen	63
5.2	Differentielle Psychologie – Merkmalsorientierte Forschung und individuumsorientierte Praxis am Beispiel der Intelligenz	66
5.3	Persönlichkeitspsychologie – Aktuelle Entwicklungen	70
5.4	Zwischenfazit und Ausblick	74
6	Zürcher Modell der sozialen Motivation (ZMSM)	76
6.1	Sicherheit, Erregung und Autonomie – die zentralen Motivkomponenten und deren Detektoren im Überblick	76
6.2	Sicherheits- und Erregungsmotiv und deren Detektoren	79
6.2.1	Sicherheits- und Erregungsmotiv	79
6.2.2	Funktionsweise der drei Detektoren Relevanz (REL), Vertrautheit/Familiarität (FAM) und Nähe/Distanz (DIST)	80
6.3	Autonomiemotiv und Erfolgs-Detektor	88

	6.3.1 Autonomiemotiv	88
	6.3.2 Funktionsweise des Erfolgs-Detektors	89
6.4	Copingstrategien bei Verhinderung der Erfüllung des Sollwertes	90
6.5	Fragebogen zur Erfassung des Motivprofils nach dem Zürcher Modell (MPZM)	91
7	Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI-Theorie)	95
7.1	Die PSI-Theorie im Überblick	95
7.2	Ebene des Verhaltens (Motorik)	97
	7.2.1 Antagonismus zwischen Intentionsgedächtnis (IG) und Intuitiver Verhaltenssteuerung (IVS)	97
	7.2.2 Positive Emotionen unterstützen die IVS	98
	7.2.3 Methode »Pendelübung«	98
7.3	Ebene des Erlebens (Sensorik)	100
	7.3.1 Antagonismus zwischen Extensionsgedächtnis (EG) und Objekterkennungssystem (OES) ...	100
	7.3.2 Negative Emotionen unterstützen das OES ..	102
7.4	Rechte und linke Hirnhemisphäre – Weshalb tut Bewegung gut?	107
7.5	Zielumsetzung (Verhalten) und Selbstwachstum (Erleben) bedürfen jeweils beider Hemisphären	111
 Teil III Paradigmen der Berufs-, Studien- und Laufbahn- beratung (BSLB)		
8	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) – sechs Beratungsansätze	121
9	Kommunikation – Vier Seiten einer Nachricht	125
10	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) – drei Paradigmen	128

11	Paradigma der Passung	132
11.1	Arbeiten 2.0 und das Selbst als Objekt	132
11.2	Eigenschaftsansatz und HEXACO-Modell der Persönlichkeit	134
12	Paradigma des lebenslangen Lernens	139
12.1	Arbeiten 3.0 und das Selbst als Subjekt	139
12.2	ORVIS-Modell der Berufsinteressen	142
13	Paradigma des Life-Designs	147
13.1	Arbeiten 4.0 und das Selbst als Projekt	147
13.2	Career Construction Theory (CCT)	149
13.2.1	Die Career Construction Theory (CCT) im Überblick	149
13.2.2	Konstruktion – Career Construction Interview (CCI)	151
13.2.3	Dekonstruktion und Rekonstruktion – Identitätskarte (ID)	153
13.2.4	Ko-Konstruktion – Ressourcenbilder	157
13.3	Bezug zur PSI-Theorie	165
14	Wirksame Beratung unter Berücksichtigung der drei Paradigmen	167
14.1	Vielseitige Kompetenzfelder für Beratende	167
14.2	Methode Entwicklungslinie und Kompetenzen- bilanzierung	168
15	Laufbahnberatung im Organisationskontext	175
15.1	Laufbahnen und Organisationsformen im Kontext von Arbeiten 3.0 und Arbeiten 4.0	175
15.2	Rahmen einer individualisierten Laufbahn- und Personalentwicklung	178

Teil IV Beratungskonzept und Einsatz von Fragebogen und Tests

16	Beratungskonzept	187
16.1	Ebenen eines Beratungskonzeptes	187
16.2	Beratungsgrundhaltung	190
16.3	Qualitäts- und Erfolgskriterien	195
16.4	Beratungsarchitektur und -methoden	199
16.5	Struktur eines Beratungsgesprächs	205
17	Distanzberatung	211
18	Einsatz von Fragebogen und Tests als Kernkompetenz der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) ...	216
18.1	Diagnostikkompetenz als Teil des Qualifikationsprofils Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)	216
18.2	Fragebogen oder Test?	217
18.3	Wissenschaftlichkeit des Fragebogens oder Tests ...	218
18.4	Vertrauensintervalle	219
18.5	Normierung	221
	18.5.1 Interindividuelle und intraindividuelle Perspektive	221
	18.5.2 Die Perspektive spielt eine Rolle	223
	18.5.3 Skalierung als wichtige Voraussetzung für die interindividuelle Normierung	224
18.6	Gestaltung des diagnostischen Prozesses	226
	18.6.1 Bestimmen der zu untersuchenden Dimensionen	226
	18.6.2 Einsatz von Interessensfragebogen	227
	18.6.3 Einsatz von Persönlichkeitsfragebogen	231
	18.6.4 Einsatz von Intelligenztests	235
18.7	Fazit Einsatz von Fragebogen und Tests	239

19	Zusammenfassende Betrachtung	241
	Literatur	243
	Stichwortverzeichnis	263