

Entwicklung einer Intervention für die Praxis der Berufsberatung zur Förderung der beruflichen Identität Jugendlicher: Föbi

Mittels Gesprächsleitfaden und Arbeitsmittel zur Reflexion anregen – mit Fokus auf die beruflichen Interessen

Kurzfassung der Masterarbeit (Praxisprojekt und schriftliche Arbeit) aus der postgradualen Weiterbildung CCHRM in Laufbahn- und Personalpsychologie zum «Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management MASP-CC&HRM» der Universitäten Bern und Fribourg.

- Problemstellung** Das Ziel der neuen Intervention lag darin, die berufliche Identität Jugendlicher im Berufswahlprozess zu fördern und den Beratungspersonen im Beratungsprozess einen qualitativen Mehrwert zu bringen.
- (Haupt-)Fragestellungen** Wie unterscheidet sich die subjektive Einschätzung der Jugendlichen hinsichtlich ihrer beruflichen Identität vor und nach dem Einsatz des Föbis? Welchen Mehrwert bietet die Föbi-Intervention aus der subjektiven Sichtweise der Beratungspersonen?
- Resultate** Die neue Föbi-Intervention rief bei den Jugendlichen eine signifikant positive Veränderung hinsichtlich ihrer beruflichen Identität hervor. Auch aus der subjektiven Sichtweise der teilnehmenden Beratungspersonen konnte eine positive Veränderung bezüglich der beruflichen Identität wahrgenommen werden. Durch die qualitative Befragung konnte aufgezeigt werden, dass das Föbi den Beratungspersonen einen qualitativen Mehrwert bot, indem es ihnen eine strukturierte und differenzierte Herangehensweise bereitstellte.
- Methodik** Die Datenerhebung erfolgte mittels einer Online-Umfrage, bei der die Jugendlichen die Skala zur beruflichen Identität vor und nach der Föbi-Intervention beantworteten. Um eine Einschätzung bezüglich des Mehrwerts der Föbi-Intervention für die Beratungspersonen zu erheben, wurde eine qualitative Befragung mit den teilnehmenden Beratungspersonen durchgeführt.

Theoretischer Hintergrund

Fünf essenzielle Berufswahltheorien bildeten die Basis für die Entwicklung des Föbis:

- 1) Berufliche Interessen- und Persönlichkeitstypen Theorie nach Holland (1997),
- 2) Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung nach Super (1953, 1994),
- 3) Konstruktivistische Laufbahntheorie nach Savickas (2002),
- 4) Sozial-kognitive Laufbahntheorie nach Lent, Brown und Hackett (1994),
- 5) Eingrenzungs- und Kompromisstheorie nach Gottfredson (1981, 2002, 2005).

Verfasser*innen

Angie, Arnold
MSc Psychologin
Grossgrund 25
6463 Bürglen (UR)
angie.arnold@gmx.ch

Karin, Elmiger-Ballmann
MSc Psychologin
Fabrikstrasse 12
8854 Siebnen (SZ)
ballmann_karin@hotmail.com

Die Verfasser*innen stehen für Auskünfte, Anfragen und Bemerkungen zum Inhalt der vorliegenden Publikation zur Verfügung. Die Masterarbeit selbst kann bei den Verfasser*innen angefragt werden.

Copyright

© CCHRM – Kopieren mit Quellenangabe gestattet.