

Inhalt des Buches

Das Buch Triadische Karriereberatung wendet sich an Beraterinnen und Berater, die auf Fragen der Klienten gestoßen sind wie: Macht meine jetzige Arbeit noch Sinn für mich? Bin ich am richtigen Platz? Will ich diesen Job noch zehn oder zwanzig Jahre machen? Ich habe das Gefühl ich muss etwas ändern, aber was? Soll ich eine Weiterbildung machen? Geht man davon aus, daß Jobwechsel und Life Long Learning der Normalfall für den Menschen in der modernen Gesellschaft sein werden, so müssen Berufstätige etwa alle zwei bis drei Jahre wieder berufliche Entscheidungen treffen.

Für die Gruppen der Supervisorinnen und Coaches, der Personalentwicklerinnen, Personalberaterinnen und Trainerinnen und derjenigen, die Bildungsberatung machen, bietet dieses Buch ein wissenschaftlich fundiertes Konzept von Karriereberatung, das in umfassender Weise die Menschen in ihrer beruflichen Rolle und Entwicklung, in ihrer Biographie und als Person und in ihrer Fachlichkeit erfasst. Karriere entsteht aus dem Zusammenwirken von Laufbahn, Biographie und dem professionellen Werdegang. In der Karriereberatung geht um die Balancen und Disbalancen zwischen diesen drei Dimensionen.

Das Buch stellt Setting, Programme und Verfahren der Karriereberatung vor, enthält Praxisbeispiele, Checklisten, und kommentierte Transkriptionen. Es stellt in komprimierter Form Bezugstheorien dar und entwickelt die Unterschiede zwischen Supervision, Coaching und Karriereberatung.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

Teil I:

Karriereberatung und andere Formen der Beratung von Führungskräften und Professionals

Einführung

1. Die Indikation berufsbezogener Beratung prüfen

Die Beratung der Auftraggeber und Klienten über Beratung

Vorgehen bei der Indikationsprüfung

2. Typen berufsbezogener Beratung

Wozu soll die Unterscheidung zwischen den Beratungsformen dienen?

Triadische Typologiebildung – Karriereberatung, Supervision und Coaching

3. Triadische Modelle des Beratungsprozesses

Lineare, parallele und rückgekoppelte Prozesse

Chronologie, Veränderung und Entwicklung

Theorie des Wandels

4. Die Systemkonstitution – das Setting schaffen

Die Rolle des Beraters

Die Schaffung des Beratungssystems in der Organisationsberatung und im Einzelsetting

Unterschiede zwischen Karriereberatung, Coaching und Einzelsupervision

5. Professionelle Steuerung des Beratungsprozesses

Die Arbeit mit Programmen und Programmkombinationen

Obligatorische und fakultative Programme in den drei Beratungsformen

6. Die Auflösung des Beratungssystems

Ergebnissicherung, Evaluation und Abschied

Teil II:

Das Konzept Triadischer Karriereberatung

Einführung

1. Die Dimensionen des Konzepts

Grundannahmen und Werte des Konzepts triadischer Karriereberatung

Die Basistriade und die Cluster in der Praxis

Indikationen für triadische Karriereberatung

Die Gestaltung der Beraterrolle

Der ideale Ablauf der Karriereberatung

2. Werteklä rung in der Karriereberatung

Werte steuern Karrieren

Verfahren der Werteklä rung Die Bedeutung der Karriereanker

Werte und ihre Erkundung: Beispiele und Analysen

Medienwechsel - Die Arbeit mit kreativen Verfahren
Ergebnisse der Wertklärung

3. Biographie- und Karriereanalyse

Modelle von Lebensphasen

Modelle von Übergangsphasen

Modelle beruflicher Karrierephasen

Karriereprogramme

Verfahren der Analyse von Biographie und Karriere

4. Profilentwicklung

Verfahren der Selbstanalyse

Verfahren der Umweltanalyse

Strategieentwicklung

Ausblick

Literatur