

MENSCHEN, DIE MICH INSPIRIEREN

Theoretischer Hintergrund

Lockwood (2006, zit. nach Valero et al., 2019) definiert «role models» als Menschen, die ein Beispiel für den eigenen möglichen Erfolg vorleben und damit aufzeigen, durch welche Verhaltensweisen ein vergleichbarer Erfolg erzielt werden kann.

Insbesondere anhand von Identifikationstheorien und sozialen Lerntheorien kann erklärt werden, warum Rollenmodelle¹ die berufliche Entwicklung fördern (Gibson, 2004, zit. nach Valero et al., 2019). Rollenmodelle sind attraktiv, da sie (berufsbezogene) Eigenschaften oder Verhaltensweisen zeigen, die eine Person erreichen will (Kagan, 1958, zit. nach Valero et al., 2019). Gemäss der sozialen Lerntheorie (Bandura, 1977) erwirbt eine Person eine Verhaltensweise oder eine Fähigkeit, indem sie ein Rollenmodell beobachtet und nachahmt. Verhaltensweisen werden dabei auch neu organisiert oder zu neuen Kombinationen zusammengefügt.

Eine Person kann ein Rollenmodell verkörpern und zugleich soziale Unterstützung bieten. Bei Rollenmodellen kann es sich jedoch auch um Personen handeln, die persönlich nicht bekannt sind (Gibson, 2004, zit. nach Valero et al., 2019). Personen, die unterstützend wirken (z. B. Mentorin) müssen aber nicht zwangsläufig als Rollenmodell wahrgenommen werden (Valero et al., 2019).

Die Forschungsergebnisse von Valero et al. (2019) bestätigen, dass Rollenmodelle dann eine motivationale Wirkung haben und für die Laufbahnentwicklung förderlich sind, wenn sie mit den eigenen Bildungs- oder Laufbahnperspektiven in Zusammenhang stehen. Im Vergleich zu einheimischen Jugendlichen haben Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Schweiz vermutlich seltener Rollenmodelle, welche über eine Ausbildung verfügen, die ihren beruflichen Plänen ähnlich ist. Ihre Rollenmodelle können demnach weniger Informationen darüber liefern, wie man beispielsweise eine Lehrstelle findet und sich in einer Lehre verhält. Gemäss den Forschungsergebnissen von Valero et al. (2019) ist es für Jugendliche

¹ Für die englische Bezeichnung «role model» verwenden wir auf Deutsch den Begriff «Rollenmodell».

wichtig, berufliche Rollenmodelle zu haben. Jugendliche sollten beispielsweise in der Beratung angeregt werden, darüber nachzudenken, wer ihre Rollenmodelle sind und ob diese für ihre berufliche Laufbahn relevant sind. Zudem sollten sie unterstützt werden, nach geeigneten beruflichen Rollenmodellen zu suchen. Dies ist besonders für Jugendliche mit Migrationshintergrund von Bedeutung.

Ziel des Arbeitsblattes

Die Kundin:

- wird sich persönlichen Rollenmodellen bewusst und reflektiert deren Bedeutung u.a. in Bezug auf die eigene Berufs- und Laufbahnplanung.
- sucht bei Bedarf nach relevanten beruflichen Rollenmodellen:
 - vergleicht Erfahrungen anderer Personen mit eigenen Erfahrungen
 - arbeitet aus Schilderungen von Personen die Handlung und deren Wirkung heraus
 - kann Schlüsselstrategien nennen
 - reflektiert, welche Handlungen und Strategien sie auf welche Weise übernehmen möchte
 - wird sich bewusst, was nicht zu ihr passt resp. was sie nicht übernehmen möchte.

Geeignete berufliche Rollenmodelle können das Engagement und die Motivation einer Person fördern und sich positiv auf die berufliche Entwicklung auswirken (Valero et al., 2019).

Einsatz des Arbeitsblattes

Das Arbeitsblatt kann als Ganzes oder in Teilen erarbeitet werden. Folgende Kombinationen sind möglich:

- Alle Seiten (1 bis 6): wenn sich die Kundin in einem ersten Schritt ihren Rollenmodellen bewusstwerden und diese in Bezug auf wichtige Eigenschaften sowie persönliche Bedürfnisse reflektieren möchte. Gewonnene Erkenntnisse können in die Berufs- und Laufbahnplanung aufgenommen werden. Bei Bedarf sucht die Kundin in einem zweiten Schritt nach geeigneten beruflichen Rollenmodellen, um Schlüsselstrategien zur erfolgreichen Umsetzung ihrer beruflichen Pläne zu gewinnen. Die Schritte 1 und 2 können zeitgleich oder zeitversetzt erfolgen.
- Seite 1, Seite 2, Seite 3: wenn sich die Kundin persönlichen Rollenmodellen bewusstwerden und diese in Bezug auf wichtige Eigenschaften sowie persönliche Bedürfnisse reflektieren möchte.
- Seite 1, Seite 5 und Seite 6: wenn die Kundin bezogen auf ihre beruflichen Perspektiven bereits ein Rollenmodell vor Augen hat und es darum geht, dessen Erfolgsfaktoren ausfindig zu machen.

Die Beratungsperson lässt die Kundin nach dem Erarbeiten des Arbeitsblattes über ihre Rollenmodelle erzählen und regt sie zum Nachdenken an (S. 2-3). Ferner unterstützt sie die Kundin soweit nötig bei der Suche nach geeigneten beruflichen Rollenmodellen. Sollte die Kundin grosse Mühe haben, bezogen auf ihr Ziel/Thema, ein relevantes Rollenmodell zu finden, kann die Beratungsperson anhand eines Beispiels aufzeigen, wie eine andere Person, aus einer vergleichbaren Situation heraus, ein ähnliches Laufbahnziel erreicht hat (→ Liste «best practices», 2. Modul). Die Suche nach Rollenmodellen kann mit anderen unterstützenden Massnahmen, wie die Begleitung durch eine Mentorin usw., kombiniert werden.

Quellen: Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

Abbildung Seite 6: <https://pixabay.com> (abgerufen am 02.06.2020)

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Hirschi, A. (2011). Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell. In: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 3 (18), pp. 301-315.

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: *British Journal of Guidance & Counselling*, 40 (4), pp. 369-383.

Martens, J-U. (2009). *Einstellungen erkennen, beeinflussen und nachhaltig verändern. Von der Kunst, das Leben aktiv zu gestalten*. Kohlhammer: Stuttgart.

Martens J-U. & Kuhl, J. (2013). *Die Kunst der Selbstmotivierung. Neue Erkenntnisse der Motivationsforschung praktisch nutzen*. 5., überarbeitete Auflage. Kohlhammer GmbH Stuttgart.

Spiegelberg, S., Schindler, N. & Schreiber, M. (2016), *My Career Story*:

https://www.zhaw.ch/storage/psychologie/upload/beratung/zbsl/fachpublikum/German_My_Career_Story.pdf

Valero, D., Keller, A. & Hirschi, A. (2019). The perceived influence of role models and early career development in native and migrant youth. In: *Journal of Career Development*.

Persönlichkeitsförderung im Schulunterricht. Band III: Selbstwirksamkeit, Universität St. Gallen, Institut für Wirtschaftspädagogik, 2017, hep-verlag.

<https://www.zeit.de/karriere/beruf/2010-09/erfolg-vorbilder-karriere/seite-2> (abgerufen am 10.07.2019)

MENSCHEN, DIE MICH INSPIRIEREN

Jeder von uns hat mehrere Personen, an denen er sich bisher orientiert hat und noch immer orientiert. Eine Person inspiriert mich beispielsweise in Bezug auf die «körperliche Fitness», eine andere bezogen auf «Einstehen für Dinge, die einem wichtig sind» und eine Dritte aufgrund ihrer «positiven Lebensanschauung». Es gibt kaum einen Menschen, der mir so ähnlich ist, dass alle seine Eigenschaften und damit auch Probleme und Lösungsversuche mir genau entsprechen.

Wer sich in einer beruflichen Übergangssituation befindet (z. B. Übergang von der Schule ins Berufsleben, sich beruflich selbständig machen), sucht in der Regel Orientierung, da eigene Vorerfahrungen fehlen. Personen, welche aus ähnlicher Situation heraus ein ähnliches berufliches Ziel erreicht haben, kennen wichtige Erfolgsfaktoren – von ihnen können wir lernen.

All dies sind Menschen, die erfolgreiche Wege gefunden haben, um gewisse Herausforderungen im Leben zu meistern. Solche Menschen können uns inspirieren, Orientierung geben und motivieren. Es sind Vorbilder, Rollenmodelle oder anders ausgedrückt «Menschen, die mich inspirieren».

Möglicherweise kenne ich die Menschen, die mich inspirieren, persönlich – dies ist aber nicht zwingend notwendig. Vielleicht kenne ich sie auch aus den Medien.

Im Folgenden überlege ich mir, welche Menschen mich in meinem Leben inspirieren. Ich nehme mir die dafür nötige Zeit und Ruhe. Zur Hilfestellung kann ich mich beispielsweise fragen, wer mich in meinen verschiedenen Lebensbereichen (Schule, Beruf, Arbeit/Laufbahn sowie Freizeit, Hobbys, Familie usw.) inspiriert. Habe ich die Persönlichkeiten gefunden, mache ich mich zu einer Gedankenreise auf: Ich versammle sie auf der nächsten Seite an einem Tisch. Dafür schreibe ich ihre Namen auf die freien Stühle.

MENSCHEN, DIE MICH INSPIRIEREN

Zu jeder Person stelle ich mir folgende Fragen:

Was fasziniert mich an der Person?

Welche ihrer Eigenschaften und Verhaltensweisen bewundere ich?

Meine Antworten schreibe ich stichwortartig vor die jeweilige Person auf den Tisch.

Name

Name

Name

Name

Mich kann man mehrmals ausdrucken!

Ich betrachte den Tisch (oder die Tische) mit den versammelten Personen:

Was fällt mir auf? Was überrascht mich?

Welche der genannten Eigenschaften und Verhaltensweisen sind für mich besonders wichtig?

Welche Wörter habe ich mehrmals genannt?

Was haben die Personen gemeinsam?

Welche der genannten Eigenschaften besitze ich selbst?

Was davon möchte ich erreichen?

Welche Hinweise und Erkenntnisse kann ich daraus für mich persönlich und für meine Berufs- und Laufbahnplanung gewinnen?

Ich formuliere nun mein berufliches Thema/Ziel, für welches ich Ideen und Strategien zur Umsetzung benötige.

Beispiele: Erfolgreiche (Lehrstellen)suche in einem Gebiet, in welchem es wenig offene Stellen hat; Quereinstieg in den Sozialbereich.

Thema / Ziel _____

Ich betrachte meine am Tisch versammelten Menschen, die mich inspirieren:

- Welche Personen sind fürs Erreichen meines beruflichen Themas/Ziels relevant? Warum sind sie bezogen auf meine beruflichen Perspektiven wichtig (hilfreiche Einstellungen usw.)?

- Befindet sich eine der Personen in einer (ähnlichen) beruflichen Situation, welche ich anstrebe? Hat eine dieser Personen das, was ich erreichen möchte, bereits gut geschafft? Falls dies der Fall ist, fülle ich direkt die Tabelle auf der nächsten Seite aus. Andernfalls halte ich die Augen offen: Von wem möchte ich mich, bezogen auf mein berufliches Thema/Ziel, inspirieren lassen?
 - Ich betrachte mein Umfeld: Menschen, die mich unterstützen; Personen, die ich z. B. vom Sport her kenne; Personen aus der Schule oder meinem näheren und weiteren Arbeitsumfeld; Personen aus meinem sozialen Netzwerk usw.
 - In welchen Unternehmungen möchte ich inskünftig arbeiten oder welche weiterführende Schule möchte ich besuchen? Kenne ich Personen, die sich bereits dort befinden? Könnte ich durch eine Schnupperlehre, ein Praktikum oder durch Kontaktaufnahme mit der Schule eine solche Person kennenlernen? usw.

Sobald ich eine oder mehrere geeignete Personen ausfindig gemacht habe, fülle ich die Tabelle auf der nächsten Seite aus.



Titel meines beruflichen Themas / Ziels	Person, die mich bezogen auf mein Thema / Ziel inspiriert	Warum eignet sich diese Person?	¹ Warum ist es der Person (bisher) so gut gelungen? Wie hat sie es gemacht? Welche innere Haltung hat sie eingenommen? Wie hat sie Hürden überwunden? Was sind ihre Erfolgsfaktoren?	Was möchte ich von dieser Person lernen oder übernehmen? Passt es zu mir? Wie könnte ich es machen?
	Name:			
	Name:			

Mich kann man mehrmals ausdrucken!

¹ Fehlen mir wichtige Informationen um die Tabelle zu vervollständigen, nehme ich die nachfolgende Seite zur Hilfe.

Ich habe eine Person gefunden, welche mich bezogen auf meine beruflichen Pläne inspiriert – ihre «Erfolgsfaktoren» kenne ich jedoch noch nicht. Untenstehende Fragen dienen als Anregung, um mehr über ihre Vorgehensweisen und Strategien in Erfahrung zu bringen (z. B. in einem Gespräch mit der Person):

- Warum ist es der Person (bisher) so gut gelungen?
- Wie hat sie es konkret gemacht? Welche innere Haltung hat sie eingenommen?
- Welchen Herausforderungen und Hürden ist sie begegnet?
- Wie hat sie diese überwunden? Was oder wer hat ihr dabei geholfen?
- Was sind aus der Sicht der Person ihre Erfolgsfaktoren? usw.



Überlegungen für mich:

- Welche Ähnlichkeiten bestehen zu mir und meiner aktuellen Situation?
- Welche Unterschiede nehme ich wahr?
- Wenn ich die Erfahrungen der Person mit meinen Erfahrungen vergleiche, was fällt mir auf?
- Was davon möchte ich für meine aktuelle persönliche Situation übernehmen?
- Wie könnte ich es konkret machen? Welche Haltung, innere Einstellung könnten mir helfen?
- Was passt nicht zu mir und möchte ich nicht übernehmen? usw.

Quellen: Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

Abbildung Seite 6: <https://pixabay.com> (abgerufen am 02.06.2020)

Bandura, A. (1977). Social Learning Theory, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Hirschi, A. (2011). Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 3 (18), pp. 301-315.

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: British Journal of Guidance & Counselling, 40 (4), pp. 369-383.

Martens, J-U. (2009). Einstellungen erkennen, beeinflussen und nachhaltig verändern. Von der Kunst, das Leben aktiv zu gestalten. Kohlhammer: Stuttgart.

Martens J-U. & Kuhl, J. (2013). Die Kunst der Selbstmotivierung. Neue Erkenntnisse der Motivationsforschung praktisch nutzen. 5., überarbeitete Auflage. Kohlhammer GmbH Stuttgart.

Spiegelberg, S., Schindler, N. & Schreiber, M. (2016), My Career Story: https://www.zhaw.ch/storage/psychologie/upload/beratung/zbsl/fachpublikum/German_My_Career_Story.pdf

https://www.zhaw.ch/storage/psychologie/upload/beratung/zbsl/fachpublikum/German_My_Career_Story.pdf

Valero, D., Keller, A. & Hirschi, A. (2019). The perceived influence of role models and early career development in native and migrant youth. In: Journal of Career Development.

Persönlichkeitsförderung im Schulunterricht. Band III: Selbstwirksamkeit, Universität St. Gallen, Institut für Wirtschaftspädagogik, 2017, hep-verlag.

<https://www.zeit.de/karriere/beruf/2010-09/erfolg-vorbilder-karriere/seite-2> (abgerufen am 10.07.2019)