

Konstruktivismus

Jenny Bimrose *Institute for Employment Research, University of Warwick*


Konstruktivist/innen vertreten die Auffassung, dass wir als Menschen aktiv an der Konstruktion dessen beteiligt sind, was wir beobachten. (Chartrand et al., 1995, p.51).

Konstruktivist/innen gehen davon aus, dass wir unsere sozialen Wirklichkeiten, die unabhängig von uns existieren, selbst konstruieren und aufrechterhalten (Chartrand et al., 1995, p.56). Ihre Herangehensweisen an das Phänomen der Karriere unterscheiden sich daher wesentlich vom traditionellen wissenschaftlichen Ansatz, der die Theorie in diesem Feld bislang bestimmt hat (Chartrand et al., 1995; Cochran, 1997; Collin & Young, 1986; Peavy, 1992; Savickas, 1993; Savickas, 1997; Young et al., 1996). Savickas (1997) betrachtet den Konstruktivismus als eine Metatheorie, die die proaktiven Aspekte menschlichen Wissens betont. Er trage der Tatsache Rechnung, dass Forscher/innen den Konstruktivismus in letzter Zeit nutzen, um berufliche Werdegänge/Karrieren zu verstehen, so dass die Berufsberatung / Karriereplanung von einem „objektiven Unternehmen zu einer interpretativen Wissenschaft“ wird“ (S. 150).

Als methodisches Konzept ist der Konstruktivismus beides: sowohl Erklärung des beruflichen Werdeganges aus seinem Kontext heraus (Young et al., 1996) als auch interaktiver Prozeß (Chartrand et al., 1995). Young betrachtet den Konstruktivismus als eines von neun möglichen Erklärungsmodellen des beruflichen Werdeganges (Young et al. 1996, p.481), da dieser den Kontext hervorhebt, innerhalb dessen sich berufliche Werdegänge entfalten. Chartrand et al. (1995) vertreten die Auffassung, dass es sich beim Konstruktivismus ebenso wie bei systemischen Herangehensweisen an den beruflichen Werdegang um interaktive Konzepte handelt, da beide die Beziehung der Person zu ihrer Umwelt in den Mittelpunkt rücken (Chartrand et al., 1995). Innerhalb eines breit angelegten Konstruktivismusbegriffs gibt es darüber hinaus unterschiedliche Meinungen darüber, welche Ansätze für die Karriereforschung am geeignetsten seien. Chartrand et al. (1995) nennen in diesem Zusammenhang beispielsweise die Konversations- und Gesprächsanalyse sowie den narrativen Ansatz. Demgegenüber glaubt Savickas (1997), dass die Personal Construct Psychology, die biographische Hermeneutik und der narrative Ansatz Beispiele für innovative Anwendungen des Konstruktivismus auf die Karriereforschung darstellen.

Der konstruktivistische Ansatz ist bisher ohne große Auswirkung auf Theorie und Praxis der Karriereforschung geblieben, obwohl die auf diesem Gebiet durchgeführten Arbeiten auf ein verbessertes Verständnis berufsbezogenen Verhaltens hoffen lassen (Chartrand et al., 1995).

Literaturhinweise/Benutzte Literatur

 Chartrand et al 1995 Chartrand, J.M., Strong, S.R. & Weitzman, L.M. (1995) 'The interactional perspective in vocational psychology: paradigms, theories and research practices', in Walsh, W.B. & Osipow, S.H. (Eds) Handbook of Vocational Psychology: Theory, Practice and Research (2nd Ed) Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, pp35-66

 Cochran 1997 Cochran, L. (1997) Career Counseling: A Narrative Approach, Thousand Oaks, California, Sage.