

DVB-Tagung

„Von der Kita bis zum Un-Ruhestand – Berufliche Orientierung im Lebensverlauf“

15.-16. September 2022: Fachtagung an der Universität Oldenburg

WS 2.3 Kann Künstliche Intelligenz (KI) die Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion in Coaching und Beratung unterstützen? Eine explorative Studie.

Referent: Prof. Dr. Marc Schreiber

Berichterstattung: Katja Glomb

Prof. Dr. Marc Schreiber ist Professor für Laufbahn- und Personalpsychologie am Institut für Angewandte Psychologie (IAP) der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). In seiner Tätigkeit als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater berät er sowohl Privatpersonen als auch Unternehmen. Zudem arbeitet er als Dozent und Forscher mit den Schwerpunkten Laufbahn-, Beratungs- und Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik.

Veranstaltung:

Prof. Schreiber begrüßt die Teilnehmenden und richtet eingangs eine Erwartungsabfrage an das Plenum. Das Gesagte notiert der Referierende auf einem Flipchart.

Darstellung ausgewählter Redebeiträge:

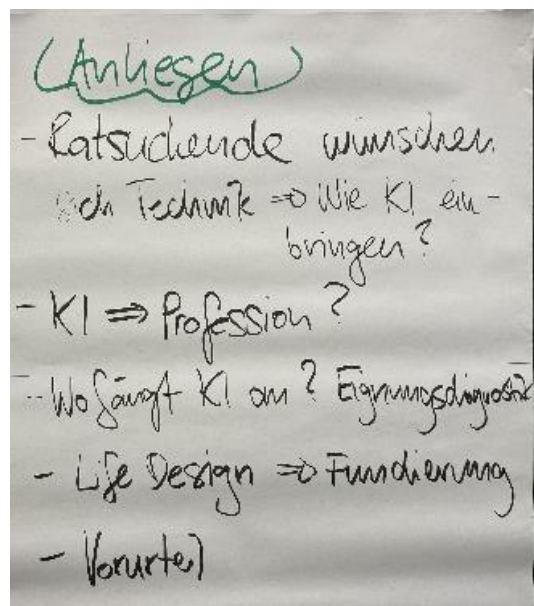
- Welche Tools können im Rahmen der Beratung genutzt werden?
- Potenziale und Risiken von KI
- Abbau/Reduktion bestehender Vorurteile

I) Verortung von KI in der Laufbahnberatung

Darauffolgend beginnt Prof. Schreiber zunächst mit einem theoretischen Input zur Verortung von KI in der (Laufbahn-)Beratung. Er stellt heraus, dass sich hinter dem Einsatz einer KI die Absicht verbirgt, „Formeln“ (Algorithmen) zu entwickeln, die es beispielsweise ermöglichen, Buchstaben aufgrund grafischer Punkte zu bestimmen. Ergänzend verdeutlicht Prof. Schreiber jedoch auch, dass eine KI, realistisch gesehen, nicht zu „allem“ im Stande sei – „Wenn Sie es können, kann es die KI eventuell auch. Wenn Sie es nicht können, kann es die KI sicherlich nicht.“

II) Praktische Relevanz für die Beratung

Der Referierende bildet zunächst drei Eckpunkte ab, die es im Rahmen von Beratungs- und Coachingprozessen zu berücksichtigen gilt und stellt anschließend ein persönlichkeitspsychologisches Modell von McAdams (2013) vor.



Zentrale Aspekte, die in der Laufbahnberatung zu berücksichtigen sind:

1. Interessen und Werte
2. Kompetenzen
3. Rollenbilder

Modell: „*Three Layers of the Self*“ (McAdams; 2013)

Die Akteur*innen-Ebene (unterste Ebene)

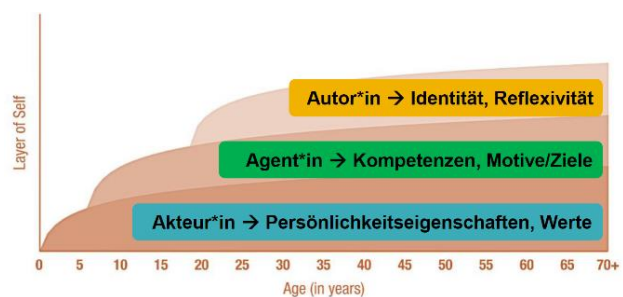
- umfasst *Eigenschaften* und *soziale Rollen*, die einer Person zugeschrieben werden
- Ausprägung beginnt bereits im Kindesalter

Die Agent*innen-Ebene (zweite Ebene)

- umfasst *individuelle Werte*, *Ziele* und *Motive* sowie die Umsetzung derer im Lebensverlauf

Die Autor*innen-Ebene (oberste Ebene)

- umfasst die Fähigkeit, einen roten Faden der eigenen *beruflichen Identität* herausstellen zu können



- ⇒ *Bedeutung für Beratung und Coaching*: Entwicklung eines Beraterischen Bewusstseins für die hohe Bedeutsamkeit und Relevanz von Eigenschaften, sozialen Rollen, Werten, Zielen und Motiven der Klient*innen!

III) Narrative Ansätze in Beratung und Coaching

Die Arbeit mit den individuellen Biografien der Klient*innen hat einen hohen Stellenwert in Beratung und Coaching, so der Referierende. Die Aufarbeitung biografischer Besonderheiten erfolgt klassischer Weise anhand eines Lebenslaufs. Eine Alternative diesbezüglich stellen narrative Methoden dar.

Methoden (beispielhaft):

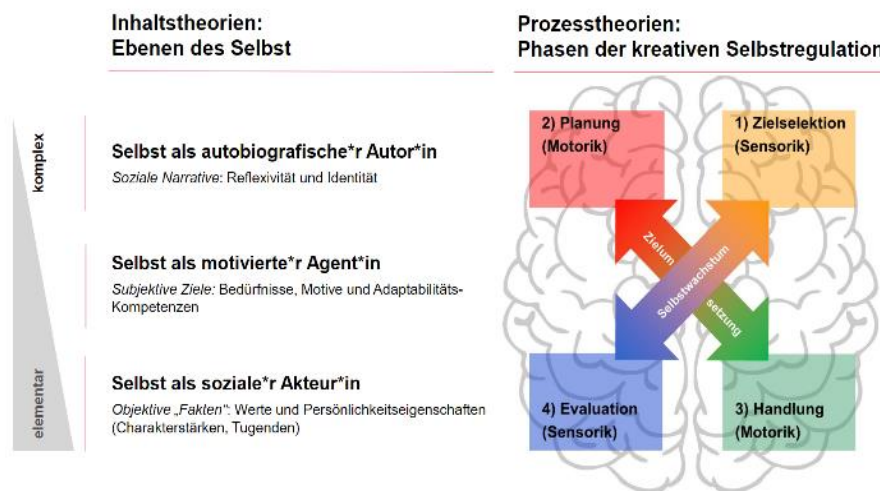
- Methodik des Career Construction Interviews
- Ressourcenbilder

Modell der Persönlichkeits- und Identitätskonstruktion – MPI: (Schreiber, im Druck)

Bedeutung: Zur Klärung der Frage, wie Menschen ihre Persönlichkeit und Identität konstruieren

Theoretische Grundlagen: u.a. Career Construction Theory (CTT; Saviack 2021) und Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI-Theorie; Kuhl 2018)

- ⇒ Perspektive des sozialen Konstruktivismus (Fokus liegt auf sozialen Kontexten)
- ⇒ Persönlichkeit und Identität bilden somit keine objektiven Realitäten ab!



Interpretation: Der Referierende verdeutlicht zusammenfassend, dass das Modell einen beschreibend-erklärenden Charakter aufweist. Es stellt heraus, wie Personen ihre Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft durch den Einbezug sinnstiftender sozialer Narrative in Richtung eines gelingenden Lebens leiten können.

Praxisbeispiel - narratives Verfahren Ressourcenbilder:

Prof. Dr. Schreiber präsentiert anschließend die Anwendung des narrativen Verfahrens Ressourcenbilder anhand einer Beratungssituation – Die Aufgabe des/der Klient*in sei es, aus einer Bilderserie (mit insgesamt 80 Bildern), ein persönliches Favoritenbild auszuwählen und zu diesem Bild eine Geschichte zu verfassen.

Durch die Aufarbeitung der Assoziationen des/der Klient*in im Beratungskontext kann es so gelingen, wichtige Erkenntnisse (die berufliche Perspektive betreffend) abzuleiten z.B. Wunsch nach Ruhephasen

- ⇒ *Hinweise zur Praxisanwendung:*
 - Klarheit vermitteln, über welche Lebensbereiche im Beratungssetting gesprochen wird (privat, beruflich)
 - Leistungsdanken sollte vermieden werden
 - Das Arbeitsmittel Ressourcenbilder ist auf der Plattform Laufbahndiagnostik frei verfügbar

IV) Forschungsprojekt – „KI in der Beratung“

Im Weiteren stellt Prof. Schreiber das Forschungsprojekt „KI in der (Laufbahn-)Beratung“ vor, an welchem er z.Z. gemeinsam mit Dr. Gregor Jenny (Universität Zürich) arbeitet.

Kurzdarstellung des Projekts: Mit der Erkenntnis, dass in der Laufbahnberatung oftmals auf geschriebene Texte zurückgegriffen wird (Beispiel s.o.), haben sich die beiden Forschenden das Ziel gesetzt, KI für die Beratung nutzbar zu machen. In der Praxis gestaltet sich das folgendermaßen – Entwicklung eines Algorithmus, welcher auf Basis der geschriebenen Texte in der Lage sein soll, Persönlichkeit, Motive und berufliche Interessen einer Person zu bestimmen.

V) Fazit – Sinn oder Unsinn?

- ⇒ Kann KI zur Analyse von narrativen Daten in der Laufbahnberatung verwendet werden?

Mit Blick auf den aktuellen Datenstand der Studie stellt der Referierende selbstreflektierend heraus, dass KI zum jetzigen Zeitpunkt Beratung und Coaching nicht abschließend sinnstiftend unterstützen können, da die Algorithmen nur die dokumentierte Realität kennen (fehlende Korrelationen).

Als Resümee hält Prof. Schreiber fest, dass der Einsatz von KI in der (Laufbahn-)Beratung ohne jeden Zweifel Veränderungen bereithält, woraus sich wiederum Chancen sowie Risiken ergeben. Damit in Verbindung steht auch, dass Beratende ggf. ihre individuellen Erwartungshaltungen an KI anpassen müssen.

