

Implizite und explizite Theoriebezüge in Maßnahmen zur Berufsorientierung



BIRGIT ZIEGLER
Prof. Dr., Professorin an der
TU Darmstadt
birgit.ziegler@tu-darmstadt.de

Im Beitrag werden Theorien behandelt, die Maßnahmen zur Berufsorientierung begründen können. Im ersten Schritt werden grobe Zielkategorien von Berufsorientierung erläutert. Dies erfolgt eingegrenzt auf Maßnahmen zum ersten Übergang in eine berufliche Ausbildung oder ein Studium. Im zweiten Schritt werden etablierte Theorien zur Berufswahl hinsichtlich zentraler Kernannahmen und Perspektiven vorgestellt und diese exemplarisch auf Maßnahmen bezogen. Abschließend folgen Hinweise, die bei der Konzeption von Maßnahmen bedacht werden sollten, um die Ziele zu erreichen.

Verständnis und Relevanz von Berufsorientierung – ein Problemaufriss

Zum Ende der Pflichtschulzeit steigt für Jugendliche der Druck, ihre Bildungsaktivitäten auf ein Berufsziel hin zu konkretisieren. Dies erfordert ein Zurechtfinden in einer kaum mehr überschaubaren Angebotsstruktur an beruflichen Bildungswegen und potenziellen Erwerbspositionen. Hypothetisch können sich Jugendliche aktuell zwischen 323 dualen Ausbildungsberufen, ca. 150 Schulberufen und knapp zehntausend Bachelorstudiengängen an deutschen Hochschulen entscheiden. Diese Angebotsvielfalt nur ansatzweise zu überblicken und sich darin zu orientieren, ist eine Herausforderung.

Berufswahl gilt als »Entwicklungsaufgabe«, die Jugendliche auch als solche wahrnehmen und häufig als kritische Lebenssituation erleben (vgl. DRIESEL-LANGE u. a. 2020). Zwischenzeitlich hat sich ein ausdifferenziertes Netz an Beratungsmöglichkeiten entwickelt und mit dem Begriff »Berufsorientierung« werden auch Konzepte und Maßnahmen, die den individuellen Berufswahlprozess begleiten sollen, bezeichnet (vgl. HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB 2005; KMK 2017). Im Fokus von Berufsorientierung stehen vor allem Jugendliche am Ende der Pflichtschulzeit, wenngleich Beratungsangebote sich zunehmend auf den gesamten beruflichen Lebenslauf bis zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben erstrecken.

Maßnahmen und Konzepte zur Berufsorientierung basieren nicht immer auf einer spezifischen Berufswahltheorie. Ansätze zur Unterstützung von beruflichen Entscheidungsprozessen werden besonders in Krisensituationen häufig ad hoc entwickelt und implementiert (vgl. RATSCHINSKI 2009). Effekte werden selten empirisch validiert (vgl. BRÜGGE-

MANN/DRIESEL-LANGE/WEYER 2017). Dennoch kann eine Maßnahme nicht »theorielos« entwickelt werden, weil konzeptionellen Überlegungen immer gewisse Annahmen über Bedarfe und Wirkungsweisen zugrunde liegen, die aber häufig implizit bleiben. Für einen systematisierenden Überblick folgt hier zunächst eine Annäherung über grobe Zielkategorien von Berufsorientierung.

Ziele von Maßnahmen zur Berufsorientierung

In Berufsorientierungsmaßnahmen sind in der Regel verschiedene Akteursgruppen involviert. KAYSER (2013, S. 27 f.) unterscheidet zwischen

- Jugendlichen und Personen im unmittelbaren sozialen Umfeld (Familie, Peers) als Gruppe der »persönlich Betroffenen«,
- gesetzlich zur Beteiligung verpflichteten Institutionen wie Schulen, Bundesagentur für Arbeit und Jugendhilfe sowie
- einer Gruppe, die sich interessenorientiert an Berufsorientierungsmaßnahmen beteiligt. Dies sind einerseits Anbieter beruflicher Bildungsgänge (Betriebe, Schulen, Hochschulen und Maßnahmenträger) und andererseits sozialpolitisch engagierte Gruppen wie Stiftungen und lokale Initiativen.

Allein diese Vielfalt an Akteursgruppen bedingt, dass es ein Spektrum an Maßnahmen und unterschiedlichen Zielen gibt. Der Beitrag konzentriert sich im Folgenden auf solche, die sich konkret an Jugendliche richten. KAYSER (2013, S. 65 ff.) ordnet diese folgenden Kategorien zu:

- Maßnahmen, die auf Selbstreflexion und Orientierung zielen wie z. B. Potenzialanalysen, Berufswahlpass etc.,

- Maßnahmen, die auf der Wissensebene ansetzen, die Informationen zu Berufen, zu Ausbildungswegen, zu Voraussetzungen etc. vermitteln,
- Maßnahmen, die authentische berufliche Erfahrungsräume eröffnen, um handlungsorientiert Berufsumwelten zu erschließen, sowie
- Maßnahmen, die individualisierte Beratung und Begleitung anbieten.

Diese Maßnahmen können zunächst allgemein auf die Förderung von Berufswahlkompetenz zielend verstanden werden. Nicht selten werden mit Berufsorientierung aber darüber hinausgehende, gesellschaftliche Ziele angestrebt wie beispielsweise die Erweiterung oder Veränderung von Berufszielen, um Geschlechtersegregation und sozialen Disparitäten bei der Berufswahl entgegenzuwirken oder Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt bzw. den Fachkräftemangel in bestimmten Berufsfeldern (z. B. MINT, Pflege) zu reduzieren. Auch Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung zu vermitteln, ist erklärtes Ziel von Landesprogrammen (vgl. z. B. LANGMAJER 2021). Ein Rekurs auf berufswahltheoretische Erkenntnisse dürfte bei der Abwägung von Ziel-Mittel-Relationen und Erfolgswahrscheinlichkeiten hilfreich sein.

Theorien zur Berufswahl und ihre Entsprechung in Maßnahmen zur Berufsorientierung

Einflussreiche psychologische Berufswahltheorien stammen vorwiegend aus den USA. RATSCHINSKI (2009, S. 27 ff.) unterscheidet drei Kategorien: Strukturtheorien, Prozesstheorien und Entwicklungstheorien (vgl. Tab.).

Strukturtheorien – Die Suche nach Kongruenz

Unter den Strukturtheorien ist die Theory of Vocational Choice von HOLLAND (1997) sehr prominent. Sie wurde 1959 publiziert und kontinuierlich weiterentwickelt. Zentrale Prämissen sind, dass Persönlichkeiten berufliche Umwelten konstituieren und dass Berufswahl dann erfolgreich ist, wenn Persönlichkeitsstrukturen und Strukturen der beruflichen Umwelt möglichst kongruent sind. Als Indikator für die Kongruenz gelten tätigkeitsspezifische Interessen. Faktorenanalytisch wurde ein typologisches Modell aus sechs Interessenbereichen – das RIASEC-Modell – entwickelt, mit dem sich sowohl Personen als auch berufliche Umwelten charakterisieren lassen. RIASEC ist ein Akronym für realistische, investigative, künstlerische, soziale, unternehmerische sowie verwaltend-ordnende Interessen. Die Interessenbereiche stehen in einem strukturellen Zusammenhang, woraus sich weitere Konstrukte ableiten (vgl. EDER/BERGMANN 2015). Die Theorie ist sparsam und entsprechend eingängig. Sehr viele Maßnahmen zur

Berufsorientierung basieren auf der Kongruenzhypothese, obgleich sich die prognostische Validität zur Vorhersage beruflicher Leistung nicht bestätigt und sich allenfalls Effekte der Kongruenz auf die berufliche Zufriedenheit zeigen (vgl. SCHULER/HÖFT 2004). Dennoch lassen sich menschliches Entscheidungsverhalten und Selbstselektionseffekte bei der Berufswahl zu substanziellen Anteilen über das Interessenmodell erklären (vgl. TARNAI/HARTMANN 2015). Das RIASEC-Modell kann zudem bei der Erkundung eigener Tätigkeitsinteressen im Rahmen von Potenzialanalysen hilfreich sein. An Grenzen stößt der Ansatz, wenn versucht wird, Jugendlichen auf Basis ihres Interessenprofils konkrete Berufe vorzuschlagen, wie dies in Berufswahltests oder teilweise in der Beratungspraxis erfolgt. Wenngleich es zur Wirksamkeit von Berufswahltests bislang wenig aussagekräftige Untersuchungen gibt, ist die Unzulänglichkeit konkreter Berufsvorschläge plausibel, weil neben der Interessenpassung auch andere Aspekte die individuell wahrgenommene berufliche Passung beeinflussen, wie die soziale Passung oder die Passung der Rahmenbedingungen (vgl. MATTHES 2019). Aufschlussreich ist die zentrale Prämisse des strukturtheoretischen Zugangs, dass Berufe vor allem von Personen repräsentiert werden. Vorbildern wird daher ein hoher Einfluss bei Berufswahlentscheidungen zugeschrieben. Sie konstituieren die Berufskonzepte der nachkommenden Generationen, was erklären könnte, warum Jugendliche sich mit ihren Aspirationen weniger an Zukunftsberufen oder künftigen Bedarfen des Arbeitsmarkts orientieren, als vielmehr an bekannten Berufen (vgl. z. B. HOFF u. a. 2022).

Prozesstheorien – Lernen aus unerwarteten Ereignissen

Eine weitere relevante Theoriegruppe basiert auf der Prämisse, dass menschliches Verhalten das Resultat von Lernerfahrungen ist, die aber keinem spezifischen System folgen, sondern Ergebnis höchst individueller Lernprozesse sind. Es lassen sich Elemente der Happenstance Learning Theory (HLT) von KRUMBOLTZ (2009) oder der Social Cognitive Career Theory (SCCT) von LENT, BROWN und HACKETT (1994) im Berufswahlverhalten und in Berufsorientierungsmaßnahmen erkennen. Beide Ansätze basieren auf der sozialkognitiven Lerntheorie von BANDURA (1979) (vgl. RATSCHINSKI 2009). In der HLT wird die verbreitete Annahme, dass eine erfolgreiche Karriere berufliche Entschiedenheit und Planung voraussetzt, infragegestellt. Berufliche Laufbahnentwicklung werde auch von unerwarteten Umständen und Zufällen beeinflusst, weshalb bei beruflichen Entscheidungen eine gewisse Offenheit für Unvorhersehbares wichtig sei, um adaptiv auf Gelegenheitsstrukturen reagieren und Chancen wahrnehmen zu können. Unentschlossenheit und geringes Planungsverhalten

Tabelle

Theoriebezüge und Strategien in Berufsorientierungsangeboten

| Theorieklassen | Beispiele | Ziele und Strategien |
|---|--|--|
| Strukturtheorien Passung (Kongruenz) von Personen- und Umweltstruktur | Theory of Vocational Choice (vgl. HOLLAND 1997) RIASEC-Typologie (»Big Six«) | Suche nach Berufen, die zur Persönlichkeit passen könnten, unterstützt durch z. B. <ul style="list-style-type: none"> • Berufswahltests • Potenzialanalyse |
| Prozesstheorien Selbstwirksamkeitserwartungen, Interessen und Ziele als Ergebnis individueller Lernprozesse | <ul style="list-style-type: none"> • Social Cognitive Career Theory (vgl. LENT/BROWN/HACKETT 1994) • Happenstance Learning Theory (vgl. KRUMBOLTZ 2009) | Angebotsorientierte Maßnahmen: Informationen zu Berufen und Ausbildungswegen, berufliche Erfahrungsräume, Werbung für Berufe durch z. B. <ul style="list-style-type: none"> • Berufsmessen • Praxistage und Berufspraktika • Ausbildungs- und Studienbotschafter/-innen • Speed-Dating; Girls- und Boys-Day etc. |
| Entwicklungstheorien Laufbahntwicklung als Streben nach der Realisierung des beruflichen Selbstkonzepts | <ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Laufbahntheorie (vgl. SUPER 1953) • Eingrenzungs- und Kompromiss-Theorie (vgl. GOTTFREDSON 1981) • Konstruktivistische Laufbahntheorie (vgl. SAVICKAS 2002) | Reflexionsorientierte Maßnahmen: berufliche Aspirationen, Bedürfnisse, Erwartungen etc., Auseinandersetzung mit (stereotypen) Berufskonzepten durch z. B. <ul style="list-style-type: none"> • Anerkennungssensible Berufsorientierung • Gendersensible Berufsorientierung • Ausbildungs- und Studienbotschafter/-innen |

ten gelten daher nicht per se als problematisch. Individuen sollen vielmehr darin gestärkt werden, berufliche Optionen breit zu explorieren und zu lernen, ihre Möglichkeiten zu erkennen und wahrzunehmen und sich weniger an objektiven Kriterien zu orientieren (vgl. KRUMBOLTZ 2009). DREER (2020) referiert empirische Befunde, wonach z. B. studienberechtigte Jugendliche wenig Planungsaktivität zeigen und ihre berufliche Laufbahn auch als wenig planbar einschätzen. Weitere Studien belegen, dass kein Zusammenhang zwischen Unentschiedenheit und unbefriedigend verlaufenden Übergängen besteht (ebd.). Gemäß HLT sollten Jugendliche über Reflexionsanlässe darin gestärkt werden, unerwartete Gelegenheiten intuitiv und proaktiv zu nutzen. Auch Begegnungen in praktischen beruflichen Kontexten gelten als förderlich (ebd.). Dem können Besuche auf Berufswahlmessen, Praxistage oder Potenzialanalysen gerecht werden, wenn sie gut vor- und nachbereitet werden. Aus Sicht von um Jugendliche werbenden Akteursgruppen können Angebote – wie z. B. Ausbildungs- oder Studienbotschafter/-innen, Erlebnistage im Betrieb oder im Forschungsinstitut – durchaus erfolgreich sein. Hohe Selbstwirksamkeitserwartungen gelten als zentraler Erfolgsfaktor.

Auch in Modellen der SCCT sind Selbstwirksamkeitserwartungen ein zentraler Faktor. Dem Grundmodell (vgl. LENT/BROWN/HACKETT 1994) nach resultieren berufliche Interessen und Ziele aus Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen. Selbstwirksamkeitserwartungen basieren auf Erfahrungen und beeinflussen auch Ergebniserwartungen. Erfahrungen wirken wiederum zurück auf Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen. Die SCCT integriert auch soziale und personale Faktoren wie z. B. Geschlecht, Nationalität, Eigenschaften und Fähigkeiten. Kernelemente der Theorie sowie z. B. Geschlechtsunterschiede in Selbstwirksamkeitserwartungen gelten als empirisch bestätigt. Soziale Unterstützung wirkt weniger direkt als vielmehr indirekt über Selbstwirksamkeitserwartungen. Ebenfalls ließ sich der Zusammenhang von Interessen und Selbstwirksamkeit nachweisen. Selbstwirksamkeit und Ergebniserwartungen gelten neben Umwelt- und persönlichen Faktoren als wichtige Einflussfaktoren auf das berufliche Selbstmanagement (vgl. HIRSCHI/BAUMELER 2020, S. 33). Berufsorientierungsmaßnahmen, die positiv auf Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartungen wirken, sind demnach förderlich für die Berufswahl- bzw. Selbstmanagementkompetenz. Angebote, die bereits oben in Bezug auf die HLT benannt wurden, dürften auch dahingehend konzipiert sein.

Entwicklungstheorien – soziale Selbstverortung im Lebensverlauf

Entwicklungstheorien unterstellen in Abgrenzung zu Prozesstheorien universelle Phasenverläufe und nehmen eine langfristige Perspektive ein. Als eine der bekanntesten Entwicklungstheorien gilt die berufliche Laufbahntheorie von SUPER (1953). Für SUPER verläuft berufliche Entwicklung in den Phasen Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhalt und Rückzug. Zentrales Bestreben ist die Implementierung des Selbstkonzepts. Zudem operationalisiert SUPER das Konzept Berufswahlreife. Die Theorie gilt als hochkomplex und nur in Teilsegmenten empirisch prüfbar. Sie stimulierte Weiterentwicklungen, u. a. die konstruktivistische Laufbahntheorie von SAVICKAS (2002). Im Kontext von Berufsorientierung wird hierzulande auch die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie (EKT) von GOTTFREDSON (1981) rezipiert. Sie basiert auf einer sorgfältigen Analyse des Forschungsstands und der Integration von Elementen der Theorien von SUPER und HOLLAND, aus Letzterer z. B. die RIASEC-Typologie (s. o.). Zudem werden soziale Kontextfaktoren wie Geschlecht und Prestige systematisch in die Modellierung von Entwicklung einbezogen. Zentral ist die Prämisse, dass berufliche Präferenzen aus einem meist unbewussten Abgleich zwischen Selbstkonzept und Berufskonzepten resultieren und sich sukzessive ein individuelles berufliches Aspirationsfeld konstituiert. Da diese Abwägung einer Ausschlusslogik folgt, grenzt sich das Aspirationsfeld zunehmend ein und repräsentiert die vom Individuum zum jeweiligen Zeitpunkt als akzeptabel und erreichbar empfundenen Berufe. Wenn zur Realisierung von beruflichen Aspirationen Kompromisse einzugehen sind, erfolgt dies nach GOTTFREDSON (1981) in Umkehrung der Entwicklungslogik der zentralen Konstituenten von Selbstkonzepten und Berufskonzepten. Zuerst werden Konzessionen bei den Interessen eingegangen, bevor bei sozialen Faktoren wie Geschlecht und Prestige, die sich früher konstituieren, Kompromisse eingegangen werden. Nachdem GOTTFREDSON die Relevanz beruflicher Interessen im Berufswahlprozess relativierte, erfuhr ihre Theorie verstärkte Aufmerksamkeit, wurde aber teilweise unzulänglich rezipiert. Dennoch bekräftigen viele Befunde ihre Kernannahmen (vgl. ZIEGLER 2019). Anerkennungssensible Berufsorientierungskonzepte basieren z. B. auf der EKT von GOTTFREDSON. Dabei wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Berufe nur gewählt werden, wenn sie dem Individuum ausreichend Potenzial zur positiven Identifikation sowohl für das Selbst als auch in Antizipation der Reaktion des sozialen Umfeldes bieten (vgl. OEYNSHAUSEN/ULRICH 2020). Identifikationspotenzial wird Jugendlichen implizit über Ausbildungsbotschafter/-innen angeboten, indem junge Auszubildende ihren Beruf möglichst positiv und authentisch repräsentieren. Ein expliziter Ansatz anerkennungssensibler Berufsorien-

terung wird mit einem Workshopkonzept verfolgt, bei dem Jugendliche zur Reflexion ihres Anerkennungsbedürfnisses angeregt werden (vgl. OEYNSHAUSEN/MUTLU 2022).

Bilanz und Perspektiven

Diese kurze Einführung in die Kernkonzepte ausgewählter Berufswahltheorien dürfte gezeigt haben, dass eine direkte Entsprechung von Theorie und Maßnahmen zur Berufsorientierung sich nur ansatzweise herstellen lässt. Nicht immer werden konzeptionelle Überlegungen direkt aus einer Theorie abgeleitet, z. T. wird auf Elemente aus unterschiedlichen Theorien Bezug genommen oder Maßnahmen werden lediglich aufgrund impliziter Annahmen konzipiert. Berufswahltheoretisch begründbar lässt sich nach aktuellem Erkenntnisstand postulieren, dass Jugendliche sich zum Ende der Schulzeit meistens an frühere berufliche Aspirationen erinnern können. Dafür sprechen Befunde zu beruflichen Aspirationen von Grundschulkindern (vgl. ZIEGLER 2018). Daher wäre es sinnvoll, wenn Berufsorientierung daran anknüpft, um die Gründe für den Ausschluss oder ggf. auch das Beibehalten dieser Aspirationen in das Bewusstsein zu heben, bevor Jugendliche unvorbereitet mit der Vielfalt von Informationsangeboten zu Berufen und beruflichen Bildungsgängen konfrontiert werden. Zuvor sollte versucht werden, frühe Aspirationen und zugrunde liegende – meist stereotype – Berufskonzepte nachträglich zu prüfen und mitunter zu korrigieren. Zudem können Reflexionsanlässe aller Art auch dazu beitragen, das Selbstkonzept weiter auszudifferenzieren und mit realistischen Berufskonzepten abzugleichen. Ausgehend vom verbleibenden Aspirationsfeld kann dann fokussierter in die Exploration gestartet werden. Damit würde auch dem Anspruch auf eine individualisierte Berufsorientierung stärker Rechnung getragen.

Weiterhin lässt sich sagen, dass Berufsorientierungsangebote, die Jugendlichen Erfahrungsräume eröffnen, in denen sie ihre Selbstwirksamkeitserwartungen in Bezug auf die angestrebten beruflichen Kontexte prüfen und weiterentwickeln können, als hilfreich wahrgenommen werden. Denn zum »Managen« der beruflichen Laufbahn bedarf es einer realitätsadäquaten Einschätzung eigener Kompetenzen.

Dagegen sollten Jugendliche, die sich an keinerlei Aspirationen erinnern und kaum über Berufskonzepte verfügen, besondere Aufmerksamkeit erfahren. Dies könnte der Fall sein, wenn berufliche Arbeit in der unmittelbaren Lebenswelt wenig repräsentiert ist, weil sie z. B. in prekären Lebensverhältnissen aufwachsen. Bisher gibt es hierzulande wenig Forschung dazu, wie sich Berufskonzepte und damit verbundene Zukunftsvorstellungen bei Kindern entwickeln und wie sie beschaffen sind. Kognitionstheoretisch lässt sich unterstellen, dass Berufskonzepte auf wenigen stereotypen Merkmalen basieren und sich nur dann realitätsadäquat

entwickeln, wenn berufliche Umwelten unmittelbar in der Lebenswelt präsent sind, z. B. durch die Mitarbeit im Familienbetrieb bzw. wenn Eltern ihre Berufstätigkeit in der Familie thematisieren oder wenn Kindern herausfordernde Erfahrungsräume geboten werden, in denen sie ohne Druck

ihre Fähigkeiten testen und weiterentwickeln können. Berufswahltheorien und Befunde aus der Berufswahlforschung liefern mittlerweile doch einen reichen Fundus an Erkenntnissen, sodass der Entwicklung tragfähiger Berufsorientierungsmaßnahmen nichts im Wege stehen dürfte. ◀

LITERATUR

- BANDURA, A.: Sozial-kognitive Lerntheorie. Stuttgart 1979
- BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. 2. Aufl. Münster 2020
- BRÜGGEMANN, T.; DRIESEL-LANGE, K.; WEYER, C. (Hrsg.): Instrumente zur Berufsorientierung. Pädagogische Praxis im wissenschaftlichen Diskurs. Münster 2017
- DREER, B.: Wer nicht plant, der nicht gewinnt? In: DRIESEL-LANGE, K.; WEYLAND, U.; ZIEGLER, B. (Hrsg.): Berufsorientierung in Bewegung. Themen, Erkenntnisse und Perspektiven (ZBW Beiheft 30). Stuttgart 2020, S. 21–34
- DRIESEL-LANGE, K.; KRACKE, B.; HANY, E.; KUNZ, N.: Entwicklungsaufgabe Berufswahl. In: BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S. (Hrsg.). a.a.O., S. 57–72
- EBERHARD, V.; KREWERTH, A.; ULRICH, J. G.: Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die beruflichen Neigungen von Jugendlichen. In: EULER, D.; WALWEI, U.; WEIß, R. (Hrsg.): Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven (ZBW Beiheft 24). Stuttgart 2010, S. 127–156
- EDER, F.; BERGMANN, C.: Das Person-Umwelt-Modell von J. L. Holland: Grundlagen – Konzepte – Anwendungen. In: TARNEI, C.; HARTMANN, F. G. (Hrsg.): Berufliche Interessen. Münster 2015, S. 11–30
- GOTTFREDSON, L. S.: Circumscription and compromise. A developmental theory of occupational aspirations. In: Journal of Counseling Psychology Monograph 28 (1981) 6, S. 545–579
- HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB: Berufsorientierung und Berufsberatung. Empfehlung 117 vom 14. Dezember 2005. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA117.pdf
- HIRSCHI, A.; BAUMELER, F.: Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In: BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S. (Hrsg.). a.a.O., S. 11–24
- HOFF, K.; EGDOM, D. VAN; NAPOLITANO, C.; HANNA, A.; ROUNDS, J.: Dream Jobs and Employment Realities: How Adolescents' Career Aspirations Compare to Labor Demands and Automation Risks. In: Journal of Career Assessment 30 (2022) 1, S. 134–156
- HOLLAND, J. L.: Making Vocational choices: A theory of vocational personalities and work environment. Odessa (FL) 1997
- KAYSER, H.: Gestaltung schulischer Berufsorientierung. Darmstadt 2013. URL: <https://tuprints.ulb.tu-darmstadt.de/3521/>
- KMK: Empfehlung zur Beruflichen Orientierung an Schulen. Berlin 2017. URL: www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_12_07-Empfehlung-Berufliche-Orientierung-an-Schulen.pdf
- KRUMBOLTZ, J. D.: The Happenstance Learning Theory. In: Journal of Career Assessment 17 (2009) 2, S. 135–154
- LANGMAJER, A.: Berufs- und Studienorientierung am Gymnasium. Erlangen 2021. URL: https://opus4.kobv.de/opus4-fau/files/17351/Anja_Langmajer_Diss_OPUS.pdf
- LENT, R. W.; BROWN, S. D.; HACKETT, G.: Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. In: Journal of Vocational Behavior 45 (1994) 1, S. 79–122
- MATTHES, S.: Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Bonn 2019
- OEYNHAUSEN, S.; MUTLU, S.: Berufsorientierungsangebote »anererkennungssensibel« gestalten: Vorstellung eines innovativen Workshopkonzepts. Bonn 2022. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780204>
- OEYNHAUSEN, S.; ULRICH, G. J.: Das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung bei der Berufswahl von Jugendlichen. In: BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S. (Hrsg.). a.a.O., S. 97–108
- RATSCHINSKI, G.: Selbstkonzept und Berufswahl. Münster 2009
- SAVICKAS, M. L.: Career Construction: A developmental theory of vocational behavior. In: BROWN, S. D.; & ASSOCIATES (Hrsg.): Career choice and development. San Francisco 2002, S. 149–205
- SCHULER, H.; HÖFT, S.: Berufseignungsdiagnostik und Personalauswahl. In: SCHULER, H. (Hrsg.): Grundlagen der Organisationspsychologie und Personalpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie. Göttingen 2004, S. 439–532
- SUPER, D. S.: A Theory of vocational development. In: American Psychologist 8 (1953) 5, S. 185–190. DOI: 10.1037/h0056046
- TARNAI, C.; HARTMANN, F. G. (Hrsg.): Berufliche Interessen. Beiträge zur Theorie von J. L. Holland. Münster 2015
- ZIEGLER, B.: Berufliche Aspirationen von Kindern. In: FRIESE, M. (Hrsg.): Arbeitslehre und Berufsorientierung modernisieren. Analysen und Konzepte im Wandel von Arbeit, Beruf und Lebenswelt. Bielefeld 2018, S. 151–167
- ZIEGLER, B.: Beruflichkeit und Berufsorientierung von Kindern und Jugendlichen. In: SEIFRIED, J.; BECK, K.; ERTELT, B.-J.; FREY, A. (Hrsg.): Beruf, Beruflichkeit, Employability. Bielefeld 2019, S. 273–293

(Alle Links: Stand 19.04.2023)