

Zeitschrift für Beratung und Studium

Handlungsfelder, Praxisbeispiele und Lösungskonzepte

Neue Konzepte für Beratung

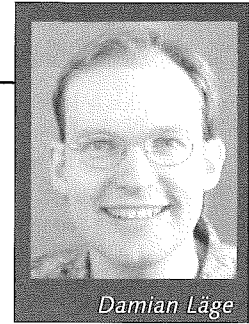
- Hilfreiche Faktoren zur Bewältigung von beruflichen Übergängen
- Fürs Leben lernen. Neue Konzepte zur Vermittlung von Arbeitstechniken an der Universität
- Psychologische Beratung Online - Ein Zukunftsmodell?
- Arbeitsfeld Sozialberatung beim Studentenwerk Berlin

3 | 2006

Andreas Hirschi & Damian Läge



Andreas Hirschi



Damian Läge

Hilfreiche Faktoren zur Bewältigung von beruflichen Übergängen

Von der Berufswahlreife zur Übergangsbereitschaft

Die Beratung von Studierenden erfordert häufig die Unterstützung bei der Bewältigung von beruflichen Übergängen, wie z.B. von der Schule ins Studium oder vom Studium in den Beruf. Das Konzept der Berufswahlreife propagiert hierfür eine Reihe von förderlichen Faktoren zur Bewältigung von solchen Übergängen. Aufgrund eines Überblicks über die Ursprünge, Weiterentwicklungen und empirischen Erkenntnisse zur Berufswahlreife ziehen wir den Schluss, dass das Konzept nach wie vor über theoretische und praktische Relevanz verfügt. Gleichzeitig sollte es um einige Punkte ergänzt werden, um dem aktuellen Kenntnisstand gerecht zu werden. Dazu stellen wir als Erweiterung zur Berufswahlreife das umfassendere Konzept der „Übergangsbereitschaft“ vor. Darin fassen wir die heute als zentral erkannten hilfreichen Faktoren zur Bewältigung von beruflichen Übergängen zusammen. Abschließend werden Implikationen des Modells für die Beratungspraxis und Forschung aufgeführt.

Personen bei der Bewältigung von schwierigen Übergängen in ihrem Leben zu unterstützen, wird heute als eine wichtige Funktion psychologischer Beratung verstanden. Aufgrund der zentralen Rolle der Arbeit im menschlichen Leben stellen dabei berufliche Übergänge eine wichtige Kategorie dar. Da der heutige Arbeitsmarkt eine zunehmend größere Flexibilität verlangt, werden im Laufe ihres Lebens alle Personen mehrere berufliche Übergänge zu bewältigen haben, wie z.B. Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums, Eintritt ins Erwerbsleben, Wiedereinstieg nach einer Familienphase, Stellenwechsel oder Übergang in den Ruhestand (vgl. Krumboltz/Chan 2005). Heute wird auch betont, dass es die primäre Aufgabe der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sei, Personen bei der Bewältigung dieser Übergänge zu unterstützen und ihnen die dazu nötigen Kompetenzen zu vermitteln. Laufbahnberatung wird somit zu einer eigentlichen Übergangsberatung (Busshoff 1998, Krumboltz/Chan 2005). Für diese Aufgabe braucht es Kenntnisse von wichtigen Faktoren zur Bewältigung von beruflichen Übergängen.

Auf dieser Grundlage kann z.B. Studierenden geholfen werden, den Übergang von der Schule ins Studium und vom Studium in die Erwerbstätigkeit erfolgreicher zu bewältigen und sowohl im Studium als auch im Beruf erfolgreicher und zufriedener zu sein.

Busshoff (1998) sprach in diesem Zusammenhang von benötigten „Übergangskompetenzen“ und bemängelte, dass es keine zusammenfassende Darstellung solcher Kompetenzen aufgrund der empirischen Forschungen geben würde. In diesem Artikel werden wir versuchen, ein solches Modell aufzuzeigen.

1. Berufswahlreife und Bewältigung von beruflichen Übergängen

Die Berufswahlreife beschreibt die Fähigkeit und Bereitschaft einer Person, mit den spezifischen Entwicklungsaufgaben in ihrem Berufswahlprozess erfolgreich umzugehen (Super 1990). Sie liefert somit wichtige Hinweise dafür, welche Faktoren für die Bewältigung von beruflichen Übergängen förderlich sind.

Ursprünge des Konzeptes

Super (1955) postulierte als Erster unter dem Begriff „*vocational maturity*“ eine Reihe von wichtigen Verhaltensweisen und Einstellungen für eine erfolgreiche Berufswahl. Das ursprüngliche Konzept der Berufswahlreife orientierte sich dabei stark an normativen beruflichen Entwicklungsaufgaben im Jugendalter und den Voraussetzungen zu ihrer erfolgreichen Bewältigung.

Kritik an der Berufswahlreife und neue Entwicklungen

In den letzten Jahren wurde das Konzept der Berufswahlreife stark kritisiert. So wurde von verschiedenen Seiten bemängelt, dass ältere Konzepte sich zu wenig an neueren Erkenntnissen der Entwicklungspsychologie, der Motivationspsychologie oder der beruflichen Entscheidungsfindung orientieren sowie die Rolle der Umwelt zu wenig berücksichtigen (Phillips/Blustein 1994, Raskin 1998, Savickas 2001, Schneider 1984). Ältere Konzepte der Berufswahlreife verstanden diese als eine reine Funktion des Alters, welche sich aufgrund eines biologischen Reifeprozesses ausbildet. Diese Sicht entspricht nicht den modernen Erkenntnissen der Entwicklungspsychologie, welche Entwicklung als dynamischen Prozess der Interaktion von Umwelt und Person beschreiben. Heute wird die Berufswahlreife denn auch weniger als Reife, sondern mehr als *Bereitschaft (readiness)* zu einer Wahl verstanden, welche auch erheblich von der Umwelt beeinflusst wird (Phillips/Blustein 1994, Vondracek/Reitzle 1998). Das Konzept wurde zudem erweitert, so dass es auch für Erwachsene anwendbar ist. Da in der heutigen Arbeitswelt Aufgaben wie Berufswahl und berufliche Anpassung zu einer immer wiederkehrenden Herausforderung geworden sind, haben diverse Autoren vorgeschlagen, dass das Konzept der Berufswahlreife durch dasjenige der *beruflichen Anpassungsfähigkeit (career adaptability)* ersetzt werden sollte (z.B. Super/Knaesel 1981). Trotz dieser grundlegenden Kritikpunkte an dem Konzept besteht Einigkeit darüber, dass es sich nach wie

vor um ein nützliches Konstrukt für Forschung und Praxis handelt – auch wenn es um einige Punkte ergänzt werden sollte (z.B. Raskin 1998, Savickas 2001).

Inhalte der Berufswahlreife

Bis heute existiert keine einheitliche Definition über die genauen Inhalte der Berufswahlreife. Über verschiedene Modelle der Berufswahlreife hingesehen besteht jedoch grundsätzlich Einigkeit darüber, dass diese sowohl aus bestimmten Einstellungen als auch aus bestimmten Kompetenzen besteht. Die bekanntesten Modelle stammen von Super und Overstreet (1960) sowie von Crites (1961). Im deutschsprachigen Raum wurden Inhalte der Berufswahlreife unter anderem durch Jaide (1977), Schneider (1984) und Seifert (1983) beschrieben. In einer Zusammenfassung von mehreren Modellen der Berufswahlreife identifizieren Herr Cramer und Niles (2004) fünf zentrale Faktoren der Berufswahlreife:

- **Zukunftsgerichtete Planung:** Die Person sollte sich aktiv mit ihrer beruflichen Zukunft auseinander setzen und diese planen. Dazu zählt auch das Bewusstsein der Wichtigkeit und Notwendigkeit der Berufswahl. Auch gehören das Bewusstsein von bestimmten beruflichen Möglichkeiten sowie die Konkretheit der weiteren Planung dazu.
- **Aktive Exploration:** Die Person sollte sowohl die Arbeitswelt, als auch ihre persönlichen Merkmale aktiv erkunden. Dadurch wird ein bestimmtes Selbstkonzept geformt.
- **Entscheidungsfähigkeiten:** Die Person sollte über relevante Entscheidungskompetenzen verfügen, wodurch sie passende Alternativen identifizieren, bewerten und auswählen kann.
- **Verarbeitung von Informationen:** Die Person sollte relevante Informationen erhalten und adäquat verarbeiten können.
- **Realitätsorientierung:** Die Person sollte das eigene Selbstkonzept mit der Realität abgleichen können und eine Bereitschaft zu Kompromissen aufweisen.

2. Empirische Erkenntnisse zur Berufswahlreife

Korrelationen mit der Berufswahlreife

Zahlreiche Studien untersuchten den Zusammenhang der Berufswahlreife mit diversen Faktoren (für Übersichten vgl. auch Patton/Creed 2001, Patton/Lokan 2001). Besondere Beachtung fand dabei der Zusammenhang von Alter und Berufswahlreife. Die meisten Studien fanden, dass ältere Jugendliche und Studierende eine größere Berufswahlreife aufweisen als ihre jüngeren Kollegen und Kolleginnen. Es wird jedoch vermutet, dass diese Effekte eher durch die Schulstufe und den Druck von außen als durch das Lebensalter an sich verursacht werden. Vor allem das näher kommende Ende der Schul- und Studienzeit scheint einen wesentlichen Einfluss auf die Entwicklung der Berufswahlreife auszuüben (z.B. Patton/Creed 2001). Ein weiterer relativ konsistenter Befund über diverse Studien ist, dass Mädchen und junge Frauen generell höhere Werte in der Berufswahl-

reife aufweisen als ihre männlichen Altersgenossen. Vor allem zeigen sie häufig bessere Kenntnisse über die Arbeitswelt. Allerdings fanden auch einige Studien, dass sie trotz höherer Berufswahlreife eine größere Unsicherheit bei der Berufswahl aufweisen. Dies könnte mit der komplexeren Situation durch wahrgenommene Konflikte zwischen Beruf und Familie zusammenhängen (Patton/Creed 2001). Jugendliche und Studierende mit einer größeren Berufswahlreife zeigen in der Regel auch mehr Entschiedenheit in der Berufswahl. Interessanterweise zeigt sich dieser positive Zusammenhang vor allem mit bestimmten Einstellungen, wie z.B. der Planungsbereitschaft. Kenntnisse der Arbeitswelt weisen demgegenüber nur schwache Zusammenhänge mit der beruflichen Entschiedenheit auf (Savickas/Silling/Schwartz 1984). Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass auch Personen mit einer geringen Berufswahlreife sehr entschieden sein können, weil sie sich frühzeitig auf einen bestimmten Beruf festgelegt haben – ohne je wirklich einen angepassten Berufswahlprozess durchlaufen zu haben. In einem solchen Fall stellt die Entschiedenheit eine frühzeitige Festlegung dar und widerspiegelt nicht die Berufswahlreife (Blustein/Devenis/Kidney 1989).

Auswirkungen der Berufswahlreife

Nach Seifert (1983) sollte sich die Berufswahlreife unter anderem unmittelbar auf das Ausmaß und die Intensität auswirken, mit welcher die Aufgaben der Berufsfindung und Entwicklung eines individuellen Laufbahnplanes angegangen werden, sowie auf die Fähigkeit, eine angepasste und realistische berufliche Entscheidung zu treffen. Mittel- und langfristig sollte eine größere Berufswahlreife zudem unter anderem zu einer stabileren Laufbahnentwicklung, größerer Berufszufriedenheit und auch größerem Berufserfolg führen. Bei der empirischen Überprüfung dieser postulierten Auswirkungen besteht jedoch nach Raskin (1998) ein grundsätzliches Problem darin, dass in der Realität äußere Umstände und Gelegenheiten häufig eine so starke Rolle bei der Bewältigung von beruflichen Übergängen spielen, dass die gemessene Berufswahlreife einer Person nur einen beschränkten Effekt hat. Studien konnten denn auch eher kurzfristige als mittel- oder langfristige Auswirkungen der Berufswahlreife feststellen. Eine Reihe von Studien konnten jedoch belegen, dass Jugendliche und Studierende mit einer größeren Berufswahlreife (vor allem einer stärkeren Planungsbereitschaft und Entschiedenheit) unter anderem eher ihren Studienwunsch realisieren, bessere Leistungen in der Ausbildung zeigen sowie eine größere Zufriedenheit mit ihrer Berufs- und Studienwahl bekunden (Bergmann 1993, Seifert 1983, Seifert/Bergmann/Eder 1987, Seifert/Eder 1991). Es kann heute somit als erwiesen betrachtet werden, dass einige zentrale Faktoren der Berufswahlreife sich positiv auf die Bewältigung von beruflichen Übergängen auswirken. Aufgrund der bestehenden Forschungslage zeigt sich, dass die Berufswahlreife sowohl theoretisch als auch empirisch einige wichtige Erkenntnisse zu hilfreichen Faktoren bei der Bewältigung von beruflichen Übergängen bietet. Genauso zeigt sich aber auch, dass eine Reihe von wichtigen Faktoren nicht in den älteren Modellen enthalten sind.

3. Übergangsbereitschaft als Konzept für die Zukunft

Zum Begriff der Übergangsbereitschaft

Wie bereits Schneider (1984) kritisiert hat, entspricht der Begriff der „Reife“ nicht dem heutigen Erkenntnisstand der Psychologie und kann zu falschen Vorstellungen über die Bedeutung des Konzeptes Berufswahlreife führen. Der heute häufig verwendete Begriff der *Berufswahlkompetenz* ist unserer Meinung nach jedoch ebenfalls zu eingeschränkt und trägt z.B. dem Umstand zu wenig Rechnung, dass auch Faktoren der Umwelt bei der Bewältigung von beruflichen Übergängen eine wichtige Rolle spielen. In Anlehnung an die aktuelle englischsprachige Forschung verwenden wir somit den Begriff der „Bereitschaft“. Eine weitere Einschränkung des deutschen Begriffes der Berufswahlreife ist sein Fokus auf die Berufswahl. Die Wahl eines bestimmten Berufes oder einer Ausbildung stellt an sich noch keine hinreichende und auch nicht zwingender Weise notwendige Voraussetzung zur Bewältigung eines beruflichen Überganges dar (vgl. Krumboltz/Chan 2005). Wir schlagen somit vor, den Fokus weg von der (Berufs-)Wahl und hin zum Übergang zu verlagern und dafür den Begriff „Übergangsbereitschaft“ zu verwenden. Die Übergangsbereitschaft verstehen wir als ein psychologisches Konstrukt zur Erweiterung des Konzeptes der Berufswahlreife, welches die Bereitschaft und die Ressourcen einer Person beschreibt, berufliche Übergänge erfolgreich bewältigen zu können.

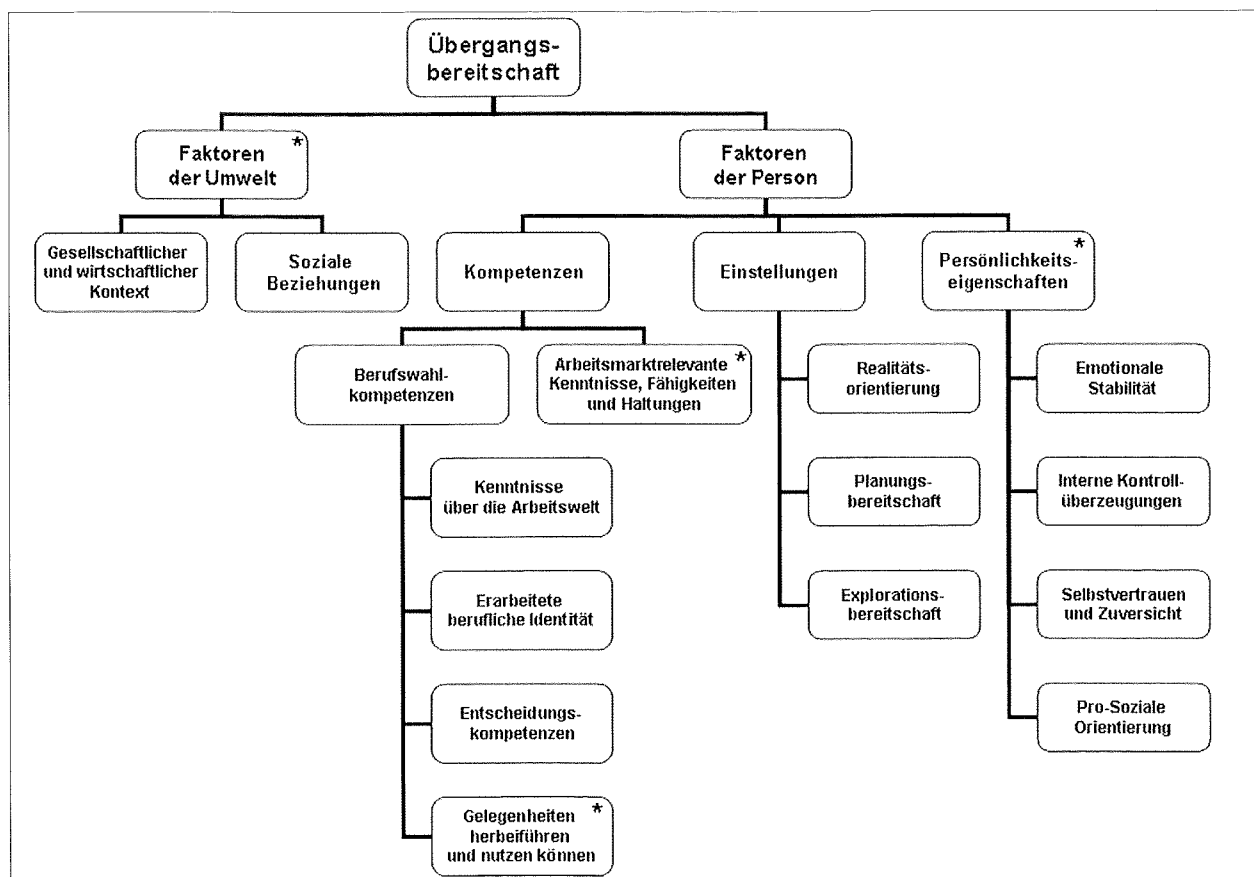
Abbildung 1:
Zentrale Faktoren der beruflichen Übergangsbereitschaft

Zentrale Inhalte der Übergangsbereitschaft

Das Konstrukt der Übergangsbereitschaft beinhaltet die wesentlichen Komponenten des ursprünglichen Konzeptes der Berufswahlreife, weist jedoch darüber hinaus einige Erweiterungen auf. Die Abbildung zeigt das Modell der Übergangsbereitschaft mit seinen postulierten förderlichen Faktoren zur Bewältigung von beruflichen Übergängen. Zentrale Erweiterungen zu älteren Konzepten der Berufswahlreife werden in dem Modell mit einem * (Stern) markiert.

Faktoren der Umwelt

Eine zentrale Erweiterung ist, dass die Übergangsbereitschaft nicht nur durch Faktoren der Person, sondern auch durch Faktoren der Umwelt wesentlich beeinflusst wird, so durch Faktoren der Familie, Gesellschaft, Volkswirtschaft und Arbeitsorganisation (vgl. Sampson/Peterson/Reardon/Lenz 2000, Schneider 1984). Der gesellschaftliche und wirtschaftliche Kontext bestimmt wesentlich die spezifischen beruflichen Entwicklungsaufgaben, welche eine Person im Laufe ihres Lebens bewältigen muss und schafft bestimmte Hindernisse oder auch Gelegenheiten, welche berufliche Übergänge erschweren oder erleichtern können. Eine weitere wichtige Rolle spielen auch die sozialen Beziehungen einer Person. Die aktuelle Forschung hat erkannt, dass diese einen wesentlichen Einfluss auf die Berufswahl und berufliche Entwicklung einer Person ausüben und die Bewältigung von beruflichen Übergängen wesentlich erleichtern oder erschweren können (z.B. Constantine/Wallace/Kindaichi 2005). Nach dem Modell von Sampson et al. (2000) können die Faktoren der Umwelt (Komplexität) und diejenigen der Person (Fähigkeiten) als zwei unabhängige



Dimensionen der Bereitschaft verstanden werden. Falls somit die Umwelt wenig förderlich für die Bewältigung von beruflichen Übergängen ist, muss eine Person umso mehr persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen aufweisen, um den Übergang erfolgreich bewältigen zu können. Bei einer sehr förderlichen Umwelt reichen jedoch auch geringe persönliche Kompetenzen aus. Zusammen bilden die Faktoren der Umwelt und diejenigen der Person die allgemeine Übergangsbereitschaft einer Person.

Kompetenzen der Person

Bei den Faktoren der Person stellen spezifische Kompetenzen ein zentrales Element dar. Die ursprüngliche Konzeption der Berufswahlreife hat jedoch dem Umstand kaum Rechnung getragen, dass nicht nur Kompetenzen zur eigentlichen Berufswahl, sondern auch allgemeine arbeitsmarktrelevante Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen eine wesentliche Komponente für einen erfolgreichen beruflichen Übergang darstellen (siehe auch Bynner 1997, Schneider 1984). Die Berufswahlkompetenzen im engeren Sinne umfassen die bereits bekannten Faktoren wie Kenntnisse über die Arbeitswelt und Entscheidungskompetenzen. Weiter ist eine erarbeitete berufliche Identität wichtig. Darunter verstehen wir nach Holland (1997) die Klarheit über die eigenen Interessen, Fähigkeiten, Ziele und beruflichen Werte. Als eine Ergänzung zu älteren Konzepten der Berufswahlreife sollte heute auch die Fähigkeit, unerwartete Gelegenheiten herbeiführen und gezielt für sich nutzen zu können, als eine wichtige Komponente der Übergangsbereitschaft betrachtet werden. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass die berufliche Entwicklung nicht immer das Resultat von geplanten Handlungen, sondern auch von äußeren Umständen und Zufällen ist, welche es gezielt für sich zu nutzen gilt (Mitchell/Levin/Krumboltz 1999).

Einstellungen der Person

Ein anderer wichtiger Faktor der Person stellen ihre Einstellungen dar. Darunter fällt zum einen eine Realitätsorientierung, worin auch die Bereitschaft zu Kompromissen beinhaltet ist. Zum Zweiten ist eine zukunftsgerichtete Planungsbereitschaft zentral, womit auch die generelle Beschäftigung mit der Aufgabe zur Bewältigung des beruflichen Überganges gemeint ist. Ebenfalls unter die Planungsbereitschaft zählen wir die Übernahme einer persönlichen Verantwortung für und die Kontrolle über den Berufswahlprozess. Die Explorationsbereitschaft als dritte Komponente der Einstellungen beinhaltet eine Haltung der Neugierde zur Erkundung seiner Umwelt und seiner Selbst (vgl. Herr et al. 2004, Savickas 2005).

Persönlichkeitseigenschaften

Als eine weitere zentrale Ergänzung zum ursprünglichen Konzept der Berufswahlreife stellen nach modernen Erkenntnissen auch spezifische Merkmale der Persönlichkeit eine wesentliche Komponente der Übergangsbereitschaft dar. Diverse Studien haben gezeigt, dass in der Berufswahl chronisch unschlüssige Personen eine Kombination von spezifischen Persönlichkeitseigenschaften, wie z.B. Depression, chronische Ängstlichkeit, dysfunktionale Einstellungen oder externe Kontrollüberzeugungen aufweisen (z.B. Saunders/Peterson/Sampson/Reardon 2000). Für solche Personen ist die Bewältigung von beruflichen Übergängen

stark erschwert. Als positive Merkmale erwiesen sich interne Kontrollüberzeugungen sowie Zuversicht und Selbstvertrauen zur erfolgreichen Bewältigung des Überganges (z.B. Betz/Klein Voyten 1997, Savickas 2005).

Erste Forschungsergebnisse zeigen zudem, dass gewissenhafte Personen und solche mit einer pro-sozialen Orientierung (Extraversion und Verträglichkeit) berufliche Entscheidungsprozesse leichter bewältigen (Lounsbury/Hutchens/Loveland 2005).

4. Implikationen für Praxis und Forschung

Die oben aufgeführten Faktoren ergänzen die ursprünglichen Inhalte der Berufswahlreife und bilden zusammen ein Modell der beruflichen Übergangsbereitschaft, welches als Leitfaden zum Verständnis von zentralen Faktoren für eine erfolgreiche Bewältigung von beruflichen Übergängen dienen kann. Für die weitere Forschung bietet das Modell eine Grundlage, um den Einfluss der postulierten Faktoren auf die Bereitschaft genauer zu untersuchen. So sollte z.B. der Zusammenhang von Faktoren der Umwelt mit den Faktoren der Person empirisch noch genauer erforscht werden. Eine offene Frage in diesem Zusammenhang ist, inwieweit Faktoren der Person mangelnde Bereitschaft aufgrund einer komplexen Umwelt kompensieren können und umgekehrt. Auch ist noch nicht klar, für welche Personen und unter welchen Umständen die diversen Faktoren besonders wichtig sind. Für Forschung, welche sich mit der Bewältigung von beruflichen Übergängen beschäftigt, liefert das Modell zudem eine Grundlage, um wichtige Einflussfaktoren gezielt berücksichtigen zu können. Für die Praxis der beruflichen Übergangsberatung kann dieses Modell eine Grundlage bieten, um gezielt die relevanten Faktoren bei Klienten abzuklären. Dabei sollten die Faktoren der Umwelt und der Person als zwei unabhängige Einflussfaktoren betrachtet werden. Starke Defizite in dem einen Bereich können auch durch eine Stärkung der Bereitschaft in dem anderen Bereich kompensiert werden. Um den Grad der Bereitschaft für die einzelnen Faktoren der Übergangsbereitschaft abzuklären, können sowohl Interviews oder Übungen (z.B. Card Sorts, Biografie-Übungen), als auch Testverfahren eingesetzt werden. Falls dabei Faktoren identifiziert werden, in denen die Klienten Defizite aufweisen, können diese durch entsprechende Beratungstechniken gezielt bearbeitet werden (vgl. z.B. Gysbers/Heppner/Johnson 2002). Durch die gezielte Förderung der Übergangsbereitschaft kann Studierenden geholfen werden, den Übergang von der Schule in das Studium und vom Studium in die erste Erwerbstätigkeit besser zu bewältigen und in Studium und Beruf sowohl erfolgreicher, als auch zufriedener zu sein.

Literaturverzeichnis

- Bergmann, C. (1993): Differenziertheit der Interessen und berufliche Entwicklung. In: Zeitschrift für Differenzielle und Diagnostische Psychologie, 14. Jg., S. 265-279.
- Betz, N.E./ Klein Voyten, K. (1997): "Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness". In: Career Development Quarterly, Vol. 46, pp. 179-189.
- Blustein, D.L./ Devenis, L.E./ Kidney, B. (1989): "Relationship between the identity formation process and career development". In: Journal of Counseling Psychology, Vol. 36, pp. 196-202.
- Busshoff, L. (1998): Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In: Zihlmann, R. (Hg.): Berufswahl in Theorie und Praxis, Zürich, S. 9-84.

- Bynner, J.M. (1997): "Basic skills in adolescents' occupational preparation". In: Career Development Quarterly, Vol. 45, pp. 305-321.
- Constantine, M.G./ Wallace, B.C./ Kindaichi, M.M. (2005): "Examining contextual factors in the career decision status of African American adolescents". In: Journal of Career Assessment, Vol. 13, pp. 307-319.
- Crites, J.O. (1961): "A model for the measurement of vocational maturity". In: Journal of Counseling Psychology, Vol. 8, pp. 255-259.
- Gysbers, N.C.M./ Heppner, J./ Johnson, J.A. (2002): Career counseling: process, issues, and techniques. Needham Heights.
- Herr, E.L./ Cramer, S.H./ Niles, S.G. (2004): Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic Approaches (6th ed.). Boston.
- Holland, J. L. (1997): Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Englewood Cliffs.
- Jaide, W. (1977): Berufsfindung und Berufswahl: Voraussetzungen, Entwicklungen und Komponenten der (ersten) Berufseinmündung. In: Seifert, K.H./Eckhardt, H.-S./Jaide, W. (Hg.): Handbuch der Berufspsychologie Göttingen, S.280-344.
- Krumboltz, J.D./ Chan, A. (2005): "Professional issues in vocational psychology". In: W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.): Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice 3rd ed., Mahwah, NJ, pp. 347-369.
- Lounsbury, J.W./ Hutchens, T./ Loveland, J.M. (2005): "An investigation of big five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents". In: Journal of Career Assessment, Vol. 13, pp. 25-39.
- Mitchell, K.E./ Levin, A.S./ Krumboltz, J.D. (1999): "Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities". In: Journal of Counseling and Development, Vol. 77, pp. 115-124.
- Patton, W./ Creed, P.A. (2001): "Developmental issues in career maturity and career decision status". In: Career Development Quarterly, Vol. 49, pp. 336-351.
- Patton, W./ Lokan, J. (2001): "Perspectives on Donald Super's construct of career maturity". In: International Journal of Educational and Vocational Guidance, Vol. 1, pp. 1-18.
- Phillips, S.D./ Blustein, D.L. (1994): "Readiness for career choices: Planning, exploring, and deciding". In: Career Development Quarterly, Vol. 43, pp. 63-74.
- Raskin, P.M. (1998): "Career maturity: The construct's validity, vitality, and viability". In: Career Development Quarterly, Vol. 47, pp. 32-35.
- Sampson, J.P., Jr./ Peterson, G.W./ Reardon, R.C./ Lenz, J.G. (2000): "Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information processing approach". In: Career Development Quarterly, Vol. 49, pp. 146-174.
- Saunders, D.E./ Peterson, G.W./ Sampson, J.P., Jr./ Reardon, R.C. (2000): "Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision". In: Journal of Vocational Behavior, Vol. 56, pp. 288-298.
- Savickas, M.L. (2001): "Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives". In: Leong, F.T.L. /Barak, A. (Eds.): Contemporary models in vocational psychology, Mahwah, pp. 295-320.
- Savickas, M.L. (2005): "The theory and practice of career construction". In: S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.): Career Development and Counseling, Hoboken, pp. 42-70.
- Savickas, M.L./ Silling, S.M./ Schwartz, S. (1984): "Time perspective in vocational maturity and career decision making". In: Journal of Vocational Behavior, Vol. 25, pp. 258-269.
- Schneider, H.-D. (1984): Berufswahlkompetenz als Schlüsselbegriff der Berufsberatung. In: Berufsberatung und Berufsbildung, 3. Jg., S. 117-124.
- Seifert, K.H. (1983): Berufswahlreife. In: Berufsberatung und Berufsbildung, 68. Jg., S. 233-251.
- Seifert, K.H./ Bergmann, C./ Eder, F. (1987): Berufswahlreife und Selbstkonzept-Berufskonzept-Kongruenz als Prädiktor der beruflichen Anpassung und Bewährung während der beruflichen Ausbildung. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 31. Jg., S. 133-143.
- Super, D./ Knasel, E.G. (1981): "Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution". In: British Journal of Guidance and Counselling, Vol. 9, pp. 194-201.
- Super, D.E. (1955): "Dimensions and measurement of vocational maturity". In: Teachers College Record, Vol. 57, pp. 152-163.
- Super, D.E. (1990): "A life-span, life-space approach to career development". In: Brown, D. /Brooks, L. (eds.): Career choice and development 2nd ed., San Francisco, pp. 197-262.
- Vondracek, F.W./ Reitzle, M. (1998): "The viability of career maturity theory: A developmental-contextual perspective". In: Career Development Quarterly, Vol. 4, pp. 6-15.

■ **Andreas Hirschi**, Psychologe FSP, Berufs-, Studien- und Laufbahnberater beim Kanton St. Gallen, E-Mail: andreas.hirschi@ed-bib.sg.ch

■ **Dr. Damian Läge**, Professor für Angewandte Kognitionspsychologie am Psychologischen Institut der Universität Zürich, E-Mail: d.laeg@psychologie.unizh.ch

Ulrich Welbers (Hg.) Studienreform mit Bachelor und Master

Gestufte Studiengänge im Blick des Lehrens und Lernens an Hochschulen

Der Band befasst sich mit den Chancen und Problemen, die eine Reform der Studiengänge durch gestufte Systeme beinhaltet. Es werden Analysen und eine Fülle von Materialien bereitgestellt, die für die praktische Studienreformerarbeit vor Ort direkt nutzbar sind.

Im ersten Teil des Buches analysieren Hochschulforscherinnen und Hochschulforscher fächerübergreifend zunächst die mit dem Thema verbundenen Stichworte, die einer näheren Bestimmung bedürfen.

Im zweiten Teil werden Modelle aus den Geistes- und Sozialwissenschaften anschaulich vorgestellt, in denen auf unterschiedliche Art und Weise eine qualitätsvolle Studienreform bereits gelungen bzw. zu erwarten ist.

Ein Band für alle, die nach fundierten und pragmatischen Studienreformlösungen für die Arbeit vor Ort im Fachbereich suchen, die wirksame Verbesserungen des Lehrens und Lernens erwarten lassen.

ISBN 3-937026-11-8
Bielefeld 2003, 528 Seiten, 29.50 Euro

