

Profil 8:

Netzwerke – Strukturen von Wissen, Akteuren und Prozessen in der beruflichen Bildung

**Digitale Festschrift
für BÄRBEL FÜRSTENAU**



Klaus BECK

(Universität Mainz)

**Theorien zur Berufsentscheidung und Berufsberatung –
Eine kritische Würdigung konkurrierender Ansätze**

Online unter:

https://www.bwpat.de/profil8_fuerstenau/beck_profil8.pdf

in

bwp@ Profil 8 | September 2023

**Netzwerke – Strukturen von Wissen, Akteuren und Prozessen in
der beruflichen Bildung**

Teil 4: Berufswahl, berufliche Identifikation, Resilienz und Vernetzung in der
Berufsbildung(sforschung)

Hrsg. v. **Mandy Hommel, Carmela Aprea & Karin Heinrichs**

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2023



www.bwpat.de



Herausgeber von *bwp@* : Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Theorien zur Berufsentscheidung und Berufsberatung – Eine kritische Würdigung konkurrierender Ansätze

Abstract

Obwohl seit Beginn des 20. Jahrhunderts mit steigender Frequenz Publikationen zu Fragen der Berufs(wahl)- und Laufbahnberatung erschienen sind, scheint der Bedarf an theoretischer Aufklärung und praktischer Orientierung nach wie vor nicht befriedigt zu sein. Immer neue, teilweise auch nur „aufgefrischte“ Versuche, dieser Problematik intellektuell und handlungsnah Herr zu werden, reichen sich die Hand. Zunächst wird am Beispiel ausgewählter „klassischer“ Berufswahltheorien, die als Beratungsgrundlagen fungieren sollen, gezeigt, dass sie den Ansprüchen an eine Theorie im strengen Sinne nicht zu genügen vermögen. Zwei neuere Beratungsansätze werden sodann ebenfalls auf den Prüfstand gestellt und daraufhin untersucht, ob sie die Mängel ihrer Vorgänger zu überwinden vermögen. Im Anschluss an eine systematische Rekonstruktion des Theoriebedarfs einer gelingenden Beratungspraxis werden schließlich Hinweise zu dessen Befriedigung erörtert.

Fundamentals of Career Counseling – A Critical Appraisal of Competing Approaches

Although publications on questions of career guidance and counselling have been appearing with increasing frequency since the beginning of the 20th century, the need for theoretical clarification and practical orientation still seems to be unsatisfied. Ever new and sometimes only "refreshed" attempts to get to grips with this problem intellectually and practically keep coming. First, using the example of selected "classical" career choice theories, which are supposed to function as a basis for guidance, it is shown that they are not able to meet the requirements of a theory in the strict sense. Two recent guidance approaches are then also put to the test and examined to see whether they are able to overcome the shortcomings of their predecessors. Finally, following a systematic reconstruction of the need for theory in successful counselling practice, indications for its satisfaction are discussed.

Schlüsselwörter: *Beratungstheorie, Berufswahltheorie, Heuristik, Schlecht strukturierte Probleme, Theoriebedarf der Beratungspraxis*

Keywords: *Counseling Theory, Career Choice Theory, Heuristics, Ill-structured Problems, Theory Needs of Counseling Practice.*

1 Das Problem

Obwohl seit Beginn des 20. Jahrhunderts¹ – mit steigender Frequenz – Publikationen zu Fragen der Berufs(wahl)- und Laufbahnberatung erschienen sind (vgl. Brown et al. 2002), scheint der Bedarf an theoretischer Aufklärung und praktischer Orientierung nach wie vor nicht befriedigt zu sein. Immer neue² und teilweise auch nur „aufgefrischte“ Versuche, der Berufswahlproblematik intellektuell und handlungsgeleitet Herr zu werden, reichen sich die Hand und werden, etwa mit dem Hinweis darauf, es sei eine neue Perspektive auf das Problem anzulegen, von ihren jeweiligen Nachfolgern als unbefriedigend oder gar ungenügend befunden. Natürlich gibt es auch zwingende Gründe, auf die sich solche Urteile stützen können, insbesondere der Verweis darauf, dass sich die Verhältnisse in der Arbeitswelt verändert haben, aber auch darauf, dass die Menschen in einer sich wandelnden Welt, in der bzw. in die sie sozialisiert worden sind, mit ebenfalls gewandelten Interessen und Neigungen in berufliche Entscheidungsprozesse einmünden. Stellte sich einem jungen Menschen noch Mitte des letzten Jahrhunderts die Aufgabe, nach einem passenden Dauer- bzw. Lebensberuf zu suchen und würden nicht heute noch viele junge Menschen Berufswahl genau so (miss-)verstehen, scheint es inzwischen doch vor allem darum zu gehen, den passenden Einstieg in eine möglicherweise sehr wechselvolle berufliche Karriere zu finden (vgl. z.B. Savickas 2002a; 2005).³

Auf der anderen Seite sollte man allerdings vom Fortschritt in den beteiligten Disziplinen erwarten dürfen, dass die wechselnden gesellschaftlichen Umstände als Variationen eines im Kern unveränderlichen Grundproblems, nämlich des Treffens einer Berufswahlentscheidung, erkannt und theoretisch so absorbiert werden, dass sich der Entscheidungs- und Beratungsprozess auf die Berücksichtigung der je neuen Rahmen- und Randbedingungen konzentrieren kann, gleichsam so, als ob man in einer allgemein gefassten Formel die Variablen (die wechselnden Umstände also) durch immer neue Einzelwerte ersetzen würde. Freilich setzt die Annahme einer solchen Theoretisierbarkeit voraus, dass man sich von normativen bzw. präskriptiven Ansprüchen bei der Modellierung der Entscheidungs- und Beratungssituation verabschiedet. Sie sind ja nicht verallgemeinerbar, weil in ihnen individuell bevorzugte Bewertungen zum Ausdruck kommen.

Dieses Problem wird zunächst am Beispiel einiger prominenter Berufswahltheorien näher erörtert (Kap. 2). Sie stehen nämlich zugleich für die verbreitete Auffassung, das Beratungsproblem sei mit einer tragfähigen Berufswahltheorie – zumindest im Wesentlichen – gelöst (vgl. z.B. Super 1953, 187; 1954, 18-19; Holland 1962, 1; Savickas 2002, 184; Ertelt/Frey 2019,

¹ Die mit der Aufhebung des Zunftzwangs und seit dem Beginn der Hochindustrialisierung fortschreitende Differenzierung der Arbeitswelt ließen im 19. Jahrhundert die Zahl der frei wählbaren Berufe sprunghaft ansteigen (vgl. Sailmann 2019; Zabeck 2013) und so das Berufsberatungsproblem allererst entstehen, das zunächst in den USA systematisch aufgegriffen und in Deutschland ab 1927 von der dafür mit einem Beratungsmonopol ausgestatteten Bundesanstalt für Arbeit bearbeitet wurde. Online: Die Geschichte der Berufsberatung | Stellenbeschreibung - 2023 (jobs-job.com) (21.01.2023).

² So etwa der jüngste Vorschlag, berufliche Beratung durch den Einsatz von KI zu unterstützen (vgl. Ertelt/Scharpf 2021).

³ Dass mit dieser letzteren Vorstellung zugleich das individuell und gesellschaftlich bedeutsame Berufskonzept folgenreich infrage gestellt ist, kann hier nicht näher erörtert werden (vgl. dazu z.B. Kraus 2006; Seifried et al. 2019).

327). Dass diese Auffassung jedoch einem angemessenen Verständnis von Beratungssituationen nicht hinlänglich gerecht wird, soll weiter unten erläutert werden.

Zuvor wendet sich der Text zwei neueren theoretischen Sichtweisen auf die Beratungssituation zu, die in ihren Grundzügen vorgestellt werden. Es handelt sich zum einen um das Konzept der „schlecht strukturierten Probleme“ im Sinne von King und Kitchener (2002) und zum anderen um das Konzept der Anwendung von Heuristiken im Sinne von Gigerenzer (1993, 1996), das empfiehlt, die Bewältigung von solchen Beratungs- und Entscheidungssituationen, um es etwas provokant auszudrücken, vom „Kopf in den Bauch“ zu verlegen. Es wird gezeigt, dass diese beiden Ansätze systematisch zusammengeführt werden können und geprüft, ob sie auf die Beratungspraxis anwendbar sind (Kap. 3).

In einem weiteren Schritt zur Klärung der Problemlage der beruflichen Beratung gilt es, deren Struktur im Hinblick auf den zu ihrer Bearbeitung tatsächlich erforderlichen Theoriebedarf näher zu bestimmen und zu untersuchen, inwieweit dieser Bedarf bereits gedeckt ist (Kap. 4).

Abschließend wird erörtert, ob und wie in dieser Grundlagenfrage die Konturen einer tragfähigen Lösung zu zeichnen wären, die darauf zielt, strikt wertfreie, generelle, jedoch situationsadäquat anwendbare und empirisch prüfbare Theorien der beruflichen Beratung und Entscheidung zu beschaffen (Kap. 5).

2 Kritische Analyse verbreiteter „Berufswahltheorien“

Es ist in der Literatur üblich geworden, die Vielzahl der berufswahltheoretischen Ansätze nach Typen zu unterscheiden, wie etwa psychodynamische, persönlichkeits- oder entwicklungspsychologische sowie entscheidungs(psycho)logische oder soziologische. Eine solche Typisierung ist 1969 von Crites vorgeschlagen worden und sie hat sich bis in unsere Tage als Gruppierungsrahmen bewährt. Für eine grundlagenkritische Analyse ist sie insofern nützlich, als sie es erlaubt, exemplarisch vorzugehen, ohne die jeweils vorfindlichen Varianten im Einzelnen durchzudeklinieren.

Unter der hier verfolgten berufs- und wirtschaftspädagogischen Perspektive können die soziologischen Ansätze außer Betracht bleiben, soweit sie sich vor allem für gesellschaftliche Makrotendenzen interessieren, also ungeachtet individueller Gegebenheiten und Dispositionen der Frage nachgehen, unter welchen spezifischen sozialen Bedingungskonstellationen Personengruppen dazu neigen, in bestimmte Laufbahnfelder einzumünden.⁴ Das gilt gleichermaßen für die formalen entscheidungslogischen Ansätze, die als mathematische Kalküle an der Modellierung von Entscheidungsprozeduren gemäß unterschiedlichen, normativ vorgegebenen Optimalitätskriterien interessiert sind. Dagegen spielen psychologische Entscheidungstheorien, die sich mit Prozessen der realen Entscheidungsfindung befassen, im Berufswahlprozess eine durchaus beachtliche und daher im vorliegenden Zusammenhang diskussionswürdige Rolle.

⁴ Mikrosoziologische Ansätze lassen sich dagegen zwanglos den psychologischen zuordnen, insbesondere wenn sie sozialpsychologisch angelegt sind.

Was die *psychodynamischen Ansätze* betrifft, so dürfte immer noch die von Roe (1957; 1966) entwickelte Modellierung prototypisch sein. Sie stellt einen Zusammenhang her zwischen frühkindlichen Erfahrungen im Elternumgang und der Wahl eines Berufsfelds sowie mit dem dort entfalteteten individuellen Aspirationsniveau (1957, 216-217). Beides hänge von der Art der Zuwendung seitens der Eltern zu ihrem Kleinkind ab. Sie könne „warm“ oder „cold“ ausfallen, sich realisieren als „acceptance“ in den Ausprägungen „loving“ oder „casual“, als „avoidance“ (neglecting“ oder „rejecting“) oder als „emotional concentration on the child“ („overprotecting“ oder „overdemanding“). Jede Kombination dieser Varianten lenke das herangewachsene Kind in eines von acht Berufsfeldern und veranlasse in Abhängigkeit von der Ausprägungsstärke der jeweiligen emotionalen Zuwendung, dass im gewählten Berufsfeld sich eine geringere oder stärkere Leistungsmotivation entfalte, die dafür verantwortlich sei, welche von sechs Niveaustufen dort angestrebt werde, sei es eine niedrige („unskilled“, „semiskilled“), eine mittlere („skilled“, „semiprofessional“) oder eine sehr hohe („professional and managerial 1 or 2“).

Obwohl dieser Ansatz deskriptiv angelegt und kausal konstruiert ist, weist er erhebliche Mängel auf, die am Ende auch dazu geführt haben, dass er zwar nicht völlig aus der Diskussion verschwunden, aber schon früh an der Empirie gescheitert ist (Roe/Siegelman 1964; Roe 1966). Die Gründe dafür liegen zunächst sicherlich darin, dass die retrospektive Erfassung der elterlichen Form der Zuwendung, die man in der frühkindlichen Phase erfahren hat, kaum zuverlässig in der theoretisch gebotenen Eindeutigkeit erfolgen kann. Als defizitär erweist sich der Ansatz jedoch auch deshalb, weil mit ihm unterstellt wird, dass alle weiteren Erfahrungen, die zwischen der frühen Kindheit und dem Zeitpunkt der ersten Berufsentscheidung liegen, ignoriert werden, d.h. auch diejenigen der Pubertätsphase, die in vielen weiteren Hinsichten als durchaus entwicklungsrelevant anzusehen sind. Ein weiteres Defizit beruht darauf, dass – zumindest bislang – kein Versuch bekannt geworden ist, diese Theorie auf ihre prognostische Leistungsfähigkeit hin zu prüfen, was freilich auch sehr aufwendig wäre, jedoch im Hinblick auf den erhobenen Geltungsanspruch unverzichtbar ist.⁵

Unter einem Plausibilitätsaspekt wäre allerdings durchaus denkbar, dass die individuelle Motivstruktur sich bereits in der frühen Kindheit auszuprägen und stabil zu werden beginnt (Heckhausen 1966), dass sie mithin durch den elterlichen Erziehungsstil wesentlich geprägt werden könnte. Belege dafür, dass diese Entwicklung bereits nach der frühen Kindheit abgeschlossen und in ihrer Grundstruktur nicht mehr modifizierbar ist, liegen jedoch nicht vor (Heckhausen 1972). Darüber hinaus bleibt zu bedenken, dass der unterstellte Erziehungseffekt sich ohnehin nur innerhalb einer weitestgehend homogenen familialen Erziehungsumwelt herstellen könnte, die in der Realität kaum anzutreffen ist. Über die Wirkungen heterogener Milieuverhältnisse ließe sich nach dieser Theorie gar nichts sagen.⁶ Psychodynamische Ansätze

⁵ Tatsächlich wird den psychodynamischen, wie überhaupt allen – im weiten Sinne – psychoanalytischen Ansätzen vorgeworfen, dass sie keine Prognosen erlauben und daher auch nicht als „wissenschaftliche Theorien“ im strengen Sinne gelten dürfen (Zimmer 1986).

⁶ Von Interesse könnte hier eine systematisch zwar völlig anders argumentierende, aber in einer Grundannahme parallele Sichtweise sein, die in der geisteswissenschaftlichen Psychologie insbesondere von Spranger vertreten worden ist. Sie besagt, sehr knapp gefasst, dass jedem Menschen von allem Anfang an eine Kraft inne wohne, die Entelechie, die seine Zugehörigkeit zu einer von sechs „geistigen Grundrichtungen“ der Kultur

können demnach die Erwartungen an eine Berufswahltheorie nicht erfüllen, weil sie theoretisch unbefriedigend angelegt sind und sich empirisch nicht bewährt haben.

Beiden Vorbehalten scheinen die *persönlichkeitstheoretischen Ansätze* zu entgehen. Sie beruhen zunächst auf der grundlegenden Annahme, dass Menschen beim Eintritt in das Erwachsenenleben eine stabile Persönlichkeitsstruktur entwickelt haben, die über die Lebensspanne weitgehend konstant bleibt.⁷ Auf dieser Basis formuliert Holland, der prominenteste Vertreter dieses Ansatzes, drei weitere Hypothesen, mit denen er einen Zusammenhang zwischen Individuen und Berufen herstellt, nämlich, erstens, dass die individuelle Persönlichkeit in der Begrifflichkeit von Berufsstrukturen zu beschreiben sei, zweitens, dass die Menschen berufliche Umgebungen aufsuchen, die ihrer – in Kategorien von Interessen zu beschreibenden – Persönlichkeitsstruktur entsprechen und drittens, dass berufliche Zufriedenheit und zufriedenstellendes berufliches Verhalten in Abhängigkeit vom Grad der Übereinstimmung zwischen Persönlichkeit und Berufsfeldstruktur variere (Holland 1966; vgl. auch Ertelt/Frey 2019).⁸

Ohne auf das umfassende Schrifttum zu Hollands Ansatz und dessen Details einzugehen, seien einige aufs Grundsätzliche zielenden Einwände skizziert. Der Versuch, die Persönlichkeitsstruktur auf der Basis von sechs Interessenbereichen (das RIASEC-Modell⁹) in allen berufsrelevanten Hinsichten zu erfassen, ist angesichts der weltweit anzutreffenden Ausdifferenzierung des Felds der Berufstätigkeiten von vornherein zu schmal angesetzt.¹⁰ Zwar können individuelle Interessen, soweit sie stabil sind, einen substanziellen Teil der Persönlichkeitsstruktur beschreiben, aber sie erfassen nicht alle berufswahlbedeutsamen Merkmale des Individuums. Insbesondere der kognitive Bereich der Persönlichkeit wird im Holland'schen und den mit ihm

bestimmt (Wissenschaft, Wirtschaft, Kunst, Soziales, Politik und Religion). Demnach haben die Menschen von vornherein einen „inneren Beruf“, den sie im Wahlalter zu ihrem „äußeren Beruf“ machen sollen. Spranger unterscheidet dementsprechend den „theoretischen“, „ökonomischen“, „ästhetischen“, „sozialen“, den „Machtmenschen“ und den „religiösen Menschen“ (1914/1950, 121 ff.). Dieser Art der Kategorisierung werden wir überraschenderweise in einer anderen Variante weiter unten erneut begegnen (vgl. FN 9).

⁷ Diese Annahme liegt auch vielen weiteren Spielarten persönlichkeitspsychologischer Theoriebildung zugrunde, wie etwa dem OCEAN- („Big Five“) oder dem HEXACO-Modell, die es erlauben sollen, individuell ausgeprägte Varianten der Persönlichkeit zutreffend zu beschreiben. Für den vorliegenden Zusammenhang dürfte ein Befund aus dieser umfangreichen Forschung bedeutsam sein, der besagt, dass sich die individuelle Persönlichkeitsstruktur nicht vor etwa dem 30. Lebensjahr stabilisiert (Specht/Egloff/Schmukle 2011), wogegen die entsprechenden Berufs(wahl)theorien ihre Konstanzannahme deutlich früher, nämlich schon gegen Ende der Adoleszenz, ansetzen – nicht aus theoretischen, sondern aus pragmatischen Gründen, die im kulturell etablierten Erfordernis einer in dieser Phase zu treffenden Berufsentscheidung liegen.

⁸ Dieser Ansatz wird daher auch als das Konzept des „matching men and jobs“ bezeichnet. Ein Beispiel für die Operationalisierung und praktische Anwendung des Holland'schen Konzepts findet sich unter der URL Job-Notes - Front.indd (nh.gov) (25.01.2023).

⁹ Die Buchstaben stehen für die Bezeichnung stabiler Interessensdimensionen als „realistic“, „investigative“, „artistic“, „social“, „enterprising“ und „conventional“. Frappierend ist ihre Ähnlichkeit zu den von Spranger 45 Jahre zuvor unterschiedenen „idealen Grundtypen der Individualität“ (vgl. FN 5).

¹⁰ Allein die von der Bundesagentur für Arbeit, dem dort angesiedelten IAB und dem Statistischen Bundesamt Wiesbaden für Deutschland entwickelte „Klassifikation der Berufe (2010)“ weist rund 24.000 verschiedene Berufs- und Tätigkeitsangaben aus (Bundesagentur für Arbeit 2021).

verwandten Ansätzen stark vernachlässigt (vgl. Nauta 2010, 16-17). Aber auch die Stabilitätsannahme hinsichtlich der erfassten Interessen lässt sich angesichts der vorliegenden Befunde nicht im unterstellten Maße halten (vgl. Swanson 1999).¹¹

Etwas grundsätzlicher gefasst bedeutet dies, dass die – letztlich normative – Annahme, die dem Stabilitätskonzept von Persönlichkeit und Berufsfeld zugrunde liegt, empirisch nicht zu halten ist. Sowohl die große Zahl der Ausbildungsabbrüche (vgl. Uhly 2015) als auch die ebenfalls große Zahl an vollzogenen Berufswechseln (vgl. Roth 2019), die nicht etwa durchweg auf anfängliche Fehlallokationen im Sinne der Persönlichkeitstheorie zurückführbar sind, sprechen für die Berechtigung dieser Skepsis.

Hinzu kommt, dass die realen Felder der Berufsausübung in einem interessentheoretischen Sinne keineswegs regelmäßig homogen ausgeprägt sein dürften. Überall dort, wo die Leistungserstellung durch die Kooperation von Personen unterschiedlicher fachspezifischer Provenienz zustande kommt, kann ein spezifisches persönliches Profil das geforderte passende Milieu nicht finden. Und schließlich stößt man innerhalb ein und desselben „Berufs“ (begriffen als stabile Konstellation von spezifischen personalen Merkmalsausprägungen) auf empirisch höchst unterschiedlich ausgeprägte Tätigkeitsbündel, die, wie etwa bei den Ausbildungsberufen, nach Betriebsgröße, Branche und Arbeitsplatzarrangements ebenso breit variieren wie die je personellen Charaktere der konkreten Kooperationspartner, die jenseits aller beruflicher Interessenkonstellationen den sozialen Umgang und damit das Tätigkeitsfeld emotional ungünstig, d.h. interessensabotierend substanziell überformen können (Stichwort: Mobbing durch Vorgesetzte oder Kollegen).

Damit gerät die Vorstellung von einer stabilen und homogenen Arbeitsumgebung als Pendant zu einem individuellen Interessenprofil stark ins Wanken. Theoretisch gänzlich inkonsistent ist schließlich, dass Holland postuliert, die Passung von ‚men and jobs‘ könne auf der Basis lediglich dreier der von ihm eingeführten sechs Dimensionen mit hinlänglicher Verlässlichkeit festgestellt werden (vgl. FN 8). Damit verzichtet er auf die zunächst als konstitutiv unterstellte höhere interpersonelle Differenzierung des Interessenspektrums und entzieht damit zugleich dem empirisch erfassbaren Datenset einen beachtlichen Anteil der dort vorfindlichen Varianz. Dieses Problem zeigt sich auch in den sechs großen empirischen Längsschnittstudien mit allerdings nur einer maximal vierjährigen Laufzeit, die Holland selbst zu seinem Ansatz durchgeführt hat. Die Daten zur Aufrechterhaltung der eigenen Interessenstruktur mittels Wahl des Ausbildungs- bzw. des Arbeitsumfelds, die vorwiegend aus Stichproben an College-Studierenden erhoben wurden, zeigen stets hohe Anteile an instabilen Relationen (Holland 1962, insbes. 12, 13; 1968, insbes. 32).

Die skizzierten Einwendungen gegen den persönlichkeits-theoretischen Ansatz gelten – mutatis mutandis – auch gegen die verbreitet praktizierte Eignungsdiagnostik, wie sie etwa vom Berufspsychologischen Service der Bundesagentur für Arbeit u.a. angeboten wird. Im Unterschied zu Hollands Konzentration auf die affektive Interessenkonstellation steht hier freilich die kogni-

¹¹ Gleiches gilt für den – im Vergleich zu Hollands Instrument – differenzierteren, aber in Vergessenheit geratenen Berufsinteressentest (BIT) von Irle (1955).

tive und ggf. auch psychomotorische Leistungsfähigkeit im Fokus. Obgleich auch dabei, insbesondere im Blick auf Erstwähler, die Konstanzannahme als problematisch gelten muss, hat diese eine zumindest etwas höhere Berechtigung, weil die nach-pubertäre Variabilität im kognitiven Leistungsbereich, wie viele Untersuchungen zeigen, vergleichsweise geringer ist (vgl. Greve/Meseck 1966; Diener/Larsen 2009; Cobb-Clark/Schurer 2012).¹²

Entscheidungspsychologische Ansätze haben ebenfalls eine lange Tradition. Sie fokussieren auf den Prozess einer einzelnen, im Unterschied zu den persönlichkeitspsychologischen Ansätzen nicht jedoch einer: einmaligen Entscheidung. Vielmehr gehen sie vom „Aufspringen“ eines Triggers aus, der den Entscheidungsbedarf stimuliert, sei er sozialen (z.B. Schulabschluss) oder internalen Ursprungs (Unzufriedenheit mit dem status quo ante) – ein Punkt, auf den wir im abschließenden Abschnitt 5 nochmals eingehen werden. Drei Prämissen konstituieren diesen Modellierungstyp (Hilton 1962; Ries 1970): (1) Es gibt eine Menge verschiedener berufsförderiger Erwerbstätigkeiten, denen sich ein Individuum zuordnen kann. (2) Es gibt ein Individuum, das eine Entscheidung als erforderlich betrachtet und mindestens zwei Optionen wahrnimmt. (3) Zur subjektiv akzeptablen Lösung des Entscheidungsproblems verfügt das Individuum über ein individuell relevantes Kriterium, das zwischen den in Frage stehenden Optionen trennt.

Der unterstellte Prozess durchläuft demnach drei Stationen, nämlich (1) die Reflexion auf die Optionen, (2) die Reflexion auf die Kriterien und (3) die Anwendung der Kriterien auf die Optionen. Dieser Prozess kann bei Rückkoppelungen zwischen den ersten beiden Stationen mehrfach durchlaufen werden. Er ist abgeschlossen, wenn nur noch eine Option übrig ist (Station 3). Das – stets eindeutige – Resultat selbst ist, strenggenommen, nicht weiter Gegenstand der Betrachtung (Hershensen/Roth 1966). Allerdings konzidieren Gelatt (1962) und auch Hilton (1962) die Möglichkeit, dass das Resultat doch einen Folgeprozess anstoßen kann, in dem dann weitere Kriterien abzufragen sind.

Es ist nicht zu übersehen, dass dieser Ansatz letztlich doch von einem entscheidungslogischen Standpunkt dominiert ist. Er unterstellt eine rationale Vorgehensweise, in der nicht nur alle als relevant erachtete (also nicht zwingend alle tatsächlich relevanten) Kriterien bedacht und korrekt angewandt werden, dass also unbewusste Neigungen ebenso aus dem Spiel bleiben wie der Aspekt, dass sich die Entscheidungsträger in ihrer Kompetenz, einen solchen Prozess folgerichtig zu durchlaufen, deutlich voneinander unterscheiden dürften (vgl. auch Seifert 1977, 230). Daneben unterstellt diese Modellierung vollkommene Transparenz hinsichtlich der bedeutsamen Fakten und ihrer Zusammenhänge, also vollständige Information über die ins Auge gefassten Optionen – eine unrealistische Vorstellung (vgl. Ertelt 1982; 1992). Und darüber hinaus lässt sie sich von der gewagten Annahme leiten, dass alle individuell in Betracht kommenden Optionen bekannt seien, obwohl sie dafür kein Identifikationsverfahren anbietet. Damit

¹² Beide, die kognitiven und die affektiven Dimensionen, finden im Ansatz der „protean career“ nach Hall (1976) Berücksichtigung. Ihre Passung wird in einem „psychologischen Vertrag“, der die Anforderungen des Arbeitgebers und die Leistungsfähigkeiten des Arbeitnehmers umfasst, festgeschrieben (McLean-Parks/Kidder/Gallaghan 1998). Insoweit bleibt auch diese Konzeptualisierung letztlich im Korsett der empirisch ungesicherten „Passungsphilosophie“ befangen.

setzt sie sich dem berechtigten Vorwurf aus, unterkomplex angelegt zu sein und so die Problemlage von vornherein nicht angemessen zu reflektieren. Empirische Studien zum Prognoseerfolg dieses Ansatzes liegen nicht vor.

Entwicklungspsychologische Ansätze öffnen sich systematisch für den Gedanken, dass berufliche Entscheidungen ihrerseits Folgeentscheidungen beeinflussen. Sie betrachten schon die frühen Berufsvorstellungen des Kindesalters („Phantasieperiode“), die darauffolgende „Versuchsperiode“ und die sich anschließende „realistische Periode“ (Ginzberg 1952; Super 1953; 1954).¹³ Die letztere verläuft über Unterstufen („exploration“, „crystallization“, „specification“) und endet mit dem Übergang in den Ruhestand (Tiedemann 1961). In der Nachfolge auf diese frühen Arbeiten sind differenziertere und anders angelegte Modellierungen vorgestellt worden, zum einen von Savickas (2002a), der eine konstruktivistische Sicht (als „Life Designing“) auf den Entwicklungsprozess einnimmt und die individuelle Gestaltungskraft stärken möchte, zum anderen von Krumboltz und Mitarbeitern (Mitchell/Levin/Krumboltz 2011) und von Lent (1996), die beide den Entwicklungspfad als abhängig von der wachsenden individuellen Ausprägung des beruflichen Selbstkonzepts ansehen, das ganz wesentlich durch berufliche Lernerfahrungen geformt wird.

Solche Entwicklungskonzepte stehen grundsätzlich vor der Frage, wie sie die in Rede stehenden Verläufe interpretieren und modellieren sollen. Etwas formal gesprochen geht es darum, den theoretischen Rahmen aufzuspannen, innerhalb dessen sich die interessierenden Prozesse bestimmen, empirisch erfassen und prinzipiell prognostizieren lassen. Ginzbergs und Tiedemanns ebenso wie Supers Versuch erweisen sich schon deshalb von vornherein als unzulänglich, weil sie im wesentlichen Zeitperioden gegeneinander abgrenzen, aber die in ihnen wirkenden Kausalitäten erst nachrangig in den Blick nehmen. Entwicklungsprozesse können jedoch nur „theoretisiert“ werden, wenn sie (a) einen Anfang, (b) ein Ende oder (c) beides inhaltlich konzeptualisieren. Im Falle (a) sind sie (kausal) als ergebnisoffen¹⁴ und im Falle (b) (teleologisch) als zielgerichtet¹⁵ verstanden. Im Fall (c) setzen sie stets eine Norm (bspw. eine Abfolge von Stufenverläufen oder den Anspruch, bestimmte Ziele zu erreichen, wie berufliche Etablierung, Verstetigung oder Ausstieg/Abstieg/Verfall i.S. von „decline“) und verlassen damit die wertfrei deskriptive Region, in der allein Theorien gedeihen können. Das gilt auch für die neueren Ansätze von Savickas, Krumboltz u.a., die als Norm zwar nicht solche Stationenfolgen oder zu erreichende Statusziele vorgeben, dafür jedoch darauf abzielen, dass (i) nach und nach eine optimale Übereinstimmung zwischen internen („personal patterns“, „generic components, learning experiences, task approach skills“) und beruflichen Gegebenheiten („contextual possibilities“, „environmental conditions and events“) zu erreichen sei (z.B. Savickas et al. 2009,

¹³ Zwar kritisiert Super Ginzbergs Ansatz. Aber sein eigenes Konzept endet ebenfalls in der Unterstellung, berufliche Entwicklung entfalte sich als Abfolge von „life stages“, nämlich „growth, exploration, establishment, maintenance, and decline“, wobei zu unterteilen sei nach „fantasy, tentative, and realistic phases“ und „establishment“ in „trial and stable phases“ (1953, 189, col. 2).

¹⁴ Wie z.B. für die Lage eines Schulabgängers

¹⁵ Wie z.B. Karriereziele

245; Mitchell/Jones/Krumboltz 1976, 80, col. 2, no. 6) und dass (ii) die Übergangentscheidungen von Job zu Job vollständig rational getroffen werden (Savickas et al. 2009, 247; Krumboltz/Mitchell/Jones 1976, 79, col. 1-2).

„Entwicklung“ wird in solchen Ansätzen (anders als der neutrale, deskriptiv verstandene Verlaufs begriff) stets als „aufwärts“ gerichtet verstanden, und zwar als gesollte Steigerung der individuellen Kompetenzen zu adäquaten Wahlentscheidungen („make better decisions“; vgl. Mitchell/Jones/Krumboltz 1976, 74) und als Konsolidierung eines immer reiferen beruflichen Selbstkonzepts. Sie sind demnach genuin normativ, und zwar nicht nur darin, dass sie überhaupt auf „Verbesserungen“ zielen, sondern auch darin, dass sie vorschreiben, in welchen Hinsichten diese Verbesserungen erreicht werden sollen (z.B. Steigerung der „narrative competence“ (Savickas et al. 2009, 249), Erwerb und Entfaltung von „task approach skills“ (Mitchell/Jones/Krumboltz 1976, 73). Hinzu kommt – vor allem im verbreitet aufgegriffenen Ansatz von Savickas et al. (2009) – eine Skepsis gegenüber Verallgemeinerungen, die mit dem Theoriebegriff, also dem Anspruch auf allgemeine Geltung, nicht zu vereinbaren ist.¹⁶ Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass empirische Studien, die dazu vorgelegt wurden, nicht zu überzeugenden Resultaten geführt haben. So berichtet Super bereits 1985 am Ende einer zwanzigjährigen Längsschnittstudie, dass rund 30 Prozent der Probanden im Alter zwischen 25 und 36 das ursprünglich gewählte Berufsfeld verlassen haben, obwohl sie sich nach seiner Prognose dort hätten stabilisieren sollen, und dass der beste Prädiktor für Stabilität die Schulnoten, also theoretisch eher wenig belastbare Indikatoren, waren.¹⁷ Savickas (2002b) sieht sich daher erneut genötigt, angesichts der Forschungslage die Durchführung von Längsschnittstudien zu fordern, weil die üblichen „cross-sectional designs“ allenfalls den Stand von beruflicher Entwicklung, jedoch nicht die Entwicklung selbst zu erfassen vermögen. Untersuchungen dieses Zuschnitts von ihm und seinem Umfeld liegen jedoch nicht vor.

Bei genauerem Hinsehen zeigt sich, dass alle hier erwähnten Ansätze letztlich auf der Vorstellung von einer – unter den jeweils gewählten Aspekten – gelingenden und gelungenen Berufsentscheidung beruhen. Diese wird teils als Passung zwischen frühkindlich angelegten oder nach und nach entwickelten stabilen Personmerkmalen einerseits und den Umgebungsbedingungen einer Erwerbstätigkeit andererseits begriffen; teils wird sie als Ergebnis eines einmaligen oder eines im Lebensgang wiederholt erforderlich werdenden reflektierten Wahlakts verstanden. In beiden Fällen verdanken sich die dabei anzulegenden Kriterien einer Wichtigkeits- bzw. Bedeutsamkeitseinschätzung, die ihrerseits von subjektiven Präferenzen angeleitet ist. Ob eine Berufsentscheidung als optimal gelten kann, hängt, wie dieser Begriff schon impliziert, von der wertungsgesteuerten Wahl der Kriterien ab, die an sie angelegt werden. Prinzipiell unbekannt ist dabei, ob eine der meist vielen wählbaren Alternativentscheidungen „besser“ wäre, weshalb auch der Einwand, man hätte andere Kriterien anlegen sollen, ebenfalls prinzipiell nicht begründet werden kann. Hinzu kommt, dass solche Entscheidungen erst aus einer in aller Regel

¹⁶ So Savickas et al. (2009, 243-244): «experimental and control group designs are „rarely appropriate for studies of counseling“»!

¹⁷ Die Studie selbst hatte das Ziel, „career patterns“ zu identifizieren, und war auch darin nicht sehr erfolgreich (Super 1985, 412-413). Super bedauert dabei als „chronical problem“, dass die Zeit für echte Längsschnitte stets zu kurz sei (ebd. 413, col 1). So bleibt ihm nur, über eine Liste von 27 Projektmitarbeitern zu berichten, zu denen er stabile Freundschaften habe entwickeln können (ebd. 413, col 2)!

zeitlich deutlich später erfolgenden rückschauenden Perspektive bewertet werden können. Den ggf. involvierten Beraterpersonen werden sie, wenn überhaupt, allenfalls zufällig bekannt. So können sie aus diesen Fällen auch nicht lernen.

3 Berufsberatung ohne „Berufswahltheorien“?

Wie gezeigt worden ist, erfüllen die sogenannten Berufswahltheorien nicht das, was ihre Etikettierung als „Theorien“ verspricht. Sie machen andererseits gleichwohl auf Aspekte, Probleme oder mögliche Kriterien aufmerksam, die im Beratungszusammenhang eine Rolle spielen können. Mit solchen Hinweisen ist jedoch für die Grundlegung von Beratungshandeln so lange nicht viel gewonnen, als sie weder klären, was es im Einzelnen heißt, sie zu „berücksichtigen“, zu „bedenken“ oder zu „beachten“, noch darüber informieren, welche Folgen sich mit ihrer Einbeziehung in den je besonderen Beratungsprozess verbinden.

Nicht zuletzt angesichts dieser Sachlage schließen sich Hofer und Seifert (2021) in ihren Überlegungen zur Professionalisierung des Beratungspersonals der Auffassung an, wissenschaftliches Wissen im Sinne von Theorien lasse letztlich die von ihm zu erwartende Handlungsanleitung vermissen.¹⁸ Beratungssituationen seien, so gesehen, als „schlecht strukturierte Probleme“ zu deuten (ebd. S. 29 und passim). Unter Bezugnahme auf die Studien von King und Kitchener (1981; 2002) zur Urteilsbildung in allgemeinen „controversial ill-structured issues“ empfehlen sie deshalb, auch das Beratungshandeln als Praxis „reflektierter Urteilsbildung“ zu deuten und an die Stelle des zu relativierenden Theoriewissens ein praxistaugliches „Konzept professionellen Erwägens“ zu setzen.

„Schlecht strukturiert“ seien die Situationen der Berufsberatung in mehrfacher Hinsicht. Zunächst einmal deshalb, weil wahrscheinlich gar nicht alle Elemente der Problemlage bekannt seien, die für ihre Bearbeitung relevant sein können. So mag es latente Dispositionen einer ratsuchenden Person geben, deren sie selbst sich nicht bewusst ist und die der beratenden Person ebenfalls verborgen bleiben. Weiterhin seien die Beratungsziele nie so klar definiert, dass man am Ende eindeutig sagen könnte, ob sie erreicht worden sind oder nicht. Ebenso könne es auch sein, dass sogenannte Polytelie besteht, dass also mehrere Ziele verwirklicht werden sollen, die womöglich sogar in Konkurrenz zueinander stehen (vgl. Hofer 2010). Hinzu komme schließlich, dass für die Erreichung der Ziele keine hinreichend klaren Lösungswege bekannt sind, ja, dass es sie womöglich gar nicht gibt. Insofern sei die Lage durch eine unhintergehbare Unsicherheit des Handelns und seiner Resultate gekennzeichnet. Hier könne das allgemein gefasste Theoriewissen angesichts der Singularität der jeweiligen Problemlagen nicht weiterhelfen.

Hofer und Seifert gehen davon aus, dass in solchen Situationen eine bestimmte Art von Handlungswissen genutzt werden müsse, in das insbesondere auch die individuellen Erfahrungen der Beraterpersonen eingehen (2021, 31; 2022, 4). Dieses Handlungswissen habe eine eigene Qualität, lasse sich flexibel auf die Besonderheiten der einzelnen Problemlage anpassen und stelle praktisch nutzbare Handlungsoptionen bereit. Theoriewissen als solches könne dabei sogar

¹⁸ Dieser Befund unterstellt allerdings, wie gezeigt, zu Unrecht, dass das insinuierte Wissen sich auf „echte“ Theorien berufen könne.

gänzlich unbeachtet bleiben (2021, 36; vgl. jedoch 2022). Entscheidend sei, dass die Beraterperson die Fähigkeit entwickelt habe, sich auf einem hohen Reflexionsniveau sensu King und Kitchener (1981)¹⁹ ein tragfähiges und verantwortbares Urteil zu bilden, auf das sie ihre Vorgehensweise zu gründen vermag. Diese Kompetenz ermögliche es ihr, der „Eigenlogik“ des Einzelfalles flexibel zu folgen (ebd.).

Noch einen Schritt weiter geht die „heuristisch-informationsstrukturelle Beratung“, wie sie von Ertelt und Schulz (1997) und insbesondere von Ertelt und Ruppert (2011) vorgeschlagen wird. Unter Bezugnahme auf Gigerenzer und Selten (2002) weisen sie darauf hin, dass Berufs(wahl)entscheidungen trotz unzureichendem Informationsstand und knapper Zeit zu praktisch brauchbaren Resultaten gelangen, wenn sie dem heuristischen Prinzip, d.h. einer Intuition folgen. Vermieden werden sollen aufwendige Prozeduren der Informationsbeschaffung („less is more-Strategie“), der genauest möglichen Problemanalyse und der differenzierenden Lösungsermittlung. Dagegen soll mittels selektiver Nutzung von leicht greifbaren Informationen und strikter Zielorientierung der intuitiv spontanen Entscheidungsfindung der Vorzug gegeben werden („one reason decision“ oder „take the best-Strategie“; Gigerenzer/Gaissmaier 2011). Gute Entscheidungen, Schlussfolgerungen, Einschätzungen oder andere Beurteilungen bedürften, so die Vertreter dieser Auffassung, nicht etwa komplexer kognitiver Anstrengungen; sie verdankten sich vielmehr der einfachen Verfügbarkeit, Robustheit und Leistungsfähigkeit unseres kognitiven Repertoires (ebd.).

Obwohl die beiden hier nur knapp skizzierten Sichtweisen angesichts ihrer Komplexität reduzierenden Angebots auf den ersten Blick einer gewissen Eleganz nicht entbehren, taugen sie kaum zu einer adäquaten Bearbeitung der Problemlagen im Feld der beruflichen Beratung.²⁰ Das liegt zunächst daran, dass jeder Rückgriff einer Beraterperson auf ihre individuellen personalen Wissens-, Wertungs- und Einstellungsbestände dazu führt, dass die Beratungsergebnisse von solchen „privaten“ Deutungen, Neigungen und Präferenzen durchdrungen sind, dass sie demnach zwischen verschiedenen Beraterpersonen variieren und dass also je nach dem, an welche Beraterperson man gerät, ganz unterschiedliche Resultate erreicht werden können. Weiterhin verbindet sich mit der Relativierung von tragfähigem Theoriewissen eine Tendenz, Theorieangebote aus dem Auge zu verlieren, nur weil sie womöglich nicht umstandslos in Handlungspläne umzumünzen sind – eine Abkoppelung vom wissenschaftlichen Fortschritt zugunsten der kontingenten individuellen kognitiven und affektiven Assoziationsbestände der je einzelnen Beraterpersonen, von der Qualität dieser Bestände gar nicht zu reden.

Schließlich aber wird man derartigen Problemzugängen den Vorwurf nicht ersparen können, dass sie die Problemlage gar nicht zutreffend erfassen. Sie vermischen vielmehr die Perspektiven von Beratenden und Ratsuchenden mit schwerwiegenden Folgen: Das Problem der ratsuchenden Person ist es, eine für sie geeignete, in aller Regel lebensbedeutsame Entscheidung zu treffen, während das Problem der Beraterperson darin besteht, eine adäquate Beratung anzubieten. Das ist aber nicht dasselbe. Für eine Beraterperson sollten Beratungssituationen,

¹⁹ Die Autorinnen unterscheiden sieben Stufen der Entwicklung reflektierender Urteilens („reflective judgement“), die im Niveau des zugrunde liegenden Realitätsverständnisses und der Geltungseinschätzung von Wissen aufeinander aufbauen (vgl. King/Kitchener 1981, 92-100).

²⁰ Womöglich auch nicht darüber hinaus in weiteren Beratungskontexten, für die sie angeboten werden.

deren Bearbeitung sie sich zum Beruf gemacht hat, alles andere als „schlecht strukturiert“ sein. Sie ist ja eigens dafür ausgebildet worden, Beratung professionell zu gestalten. Für sich selbst muss sie dabei keine lebensbedeutsame Entscheidung treffen, sondern „lediglich“ den Ansprüchen an den von ihr ausgeübten Beruf gerecht werden. Es ist gleichsam so wie im Falle der behandelnden Ärztin, deren Aufgabe es ja nicht ist, ihren eigenen, sondern vielmehr den Heilungsprozess des Patienten zu befördern. Dazu muss sie ihre ärztliche diagnostische und therapeutische Kompetenz einsetzen. Es ist nicht sie, sondern der Patient, der geheilt sein will.

Die Problemlagen dieser beiden sind also völlig verschieden. Und das gilt gleichermaßen für die berufliche Beratung. Sie hat ebenfalls ihre eigene Dignität und ihre eigenen professionellen Standards. Ratsuchende erleben ihre Lage tatsächlich als mehr oder weniger „schlecht strukturiert“ (vgl. auch Ertelt/Schulz 2019, 201) und erhoffen sich daher Hilfe, um zu einer für sie als tragfähig empfundenen Entscheidung zu finden. Mit guten Gründen wird der Prozess, den sie dabei zu durchlaufen haben, als „langsamer“ Lernprozess gedeutet (vgl. Kahnemann 2015; z.B. Ertelt/Schulz 2019, 231), den die Beraterperson (als „Coach“) anleiten, unterstützen, fördern und begleiten soll. Für sie ist das eine wohlstrukturierte, wenngleich komplexe Aufgabe²¹, die sie ebenso wenig wie die Ratsuchenden im Rückgriff auf „schnelle“ Heuristiken sozusagen „quick and dirty“ absolvieren sollte. Eine tragfähige Berufswahl- bzw. Berufsentscheidungstheorie, die eine Vorhersage darüber erlaubt, zu welcher Wahl bzw. Entscheidung eine ratsuchende Person ohne den Beratungsprozess neigt, wäre bei der Bearbeitung dieser Aufgabe zweifellos wichtig, weil sie darüber informierte, an welcher „Stelle“ nach vollzogener Diagnostik das Beratungshandeln anzusetzen hätte. Zugleich wird deutlich, dass damit dieses Handeln selbst nicht schon theoretisch fundiert ist. Berufsberatung bedarf vielmehr weiterer Grundlagen. Sie kann sich nicht, wie offenbar (allzu) oft fälschlicherweise unterstellt, *allein* auf eine Berufswahl- bzw. Berufsentscheidungstheorie stützen, freilich ohne sie auch nicht auskommen.

4 Zur theoretischen Fundierung des Beratungshandelns

Nach allem drängt sich der Eindruck auf, dass Berufsberatung, genau besehen, schon immer und immer noch als eine weitgehend theorielose Praxis zu gelten habe und sich, was den Problemkern ihres Gegenstands betrifft, auf Subjektivismen, auf Einfühlung und Intuition berufen müsse.²² Das wäre jedoch nur „die halbe Wahrheit“. Jede soziale Praxis ist ja eingebettet in ein mehrschichtiges Geflecht von Rahmenbedingungen und Wechselbeziehungen, die von den jeweils „zuständigen“ wissenschaftlichen Disziplinen beforscht und theoretisch erhellt werden. So haben es im Beratungsfalle die Beratenden mit den unterschiedlichsten Persönlichkeiten von Ratsuchenden zu tun, die sie sich diagnostisch erschließen müssen (psychologische Diagnostik, Persönlichkeitspsychologie). Sie treten mit ihnen in einen zweckhaften und zielorientierten, teils lehrhaften Interaktionsprozess, das Beratungsgeschehen, ein, den sie nicht nur zu führen,

²¹ Dazu, wie sie unter Wertungsaspekten angemessen zu erfüllen sei, gibt es längst eine breite Literatur (vgl. z.B. Schulz et al. 2006, 2021; Scharpf/Frey 2021 und die Ethischen Standards der IAEVG für die Berufsberatung). Online: [\(https://iaevg.com\(Ethical-guidelines\)\)](https://iaevg.com(Ethical-guidelines)) (20.01.2023). Dazu, welche Fehler dennoch und darüber hinaus eintreten können, vgl. Gati/Krausz/Osipow 1996.

²² Natürlich nicht ohne das erworbene Berufswissen und die meist selbst beschafften Informationen zum lokalen Arbeitsmarkt.

sondern zugleich auch zu steuern haben (Erziehungswissenschaft, Sozialpsychologie). Im Fortgang dieses Prozesses gilt es, das möglicherweise anzustrebende Ergebnis im sozialen und systemischen Kontext zu reflektieren, also jene relevanten gesellschaftlichen Bedingungen zu berücksichtigen, die das Resultat einer möglichen Berufsentscheidung des Ratsuchenden rahmen (Soziologie, Arbeitsmarktforschung, Politologie, Wirtschaftswissenschaft, Arbeitsrecht). Zu diesen Facetten des Beratungsgeschehens stellen die genannten Disziplinen nicht nur stets aktualisierte Analysen und Informationen, sondern insbesondere auch vergleichsweise bewährte Theorien zur Verfügung, deren Anwendung im Rahmen einer geeigneten Ausbildung eingeübt werden kann und von den Beratenden auch vielfach praktiziert wird.²³

Es bleibt die Frage, wie die Lücke der anscheinend immer noch fehlenden leistungsfähigen Berufswahltheorie zu schließen wäre. Zunächst ist dazu nochmals zu bemerken, dass die sogenannten Passungstheorien scheitern müssen, weil sie die Vielzahl und die real anzutreffende Varianz der passungsrelevanten Merkmale weder auf Seiten der Person noch im Blick auf die breite Palette möglicher Arbeitsplätze zu bearbeiten vermögen – und dies auch schon deshalb, weil sie, das ist bereits gesagt worden, auf beiden Seiten nicht, wie unterstellt, stabil sind. Dieser Einwand betrifft zugleich auch die entwicklungspsychologischen Ansätze, die, wie ebenfalls gezeigt, sich auf das Ersteigen von bestimmten festen Stufenfolgen oder das Durchschreiten von festen vorgezeichneten Pfaden kaprizieren und, soweit sie doch offen wären für disruptive „Verlaufsknicke“, ihren Grundgedanken, nämlich den einer Entwicklung, verraten müssten.

Was in all diesen Fällen unterschätzt wird, ist die Flexibilität der Ratsuchenden hinsichtlich ihrer kognitiven und affektiven Anpassungsmöglichkeiten auf real verfügbare Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze. Zwar wird man davon ausgehen müssen, dass diese Flexibilität im Lebensgang (in individuell unterschiedlichem Maße) abnimmt (Carillo-Tudela et al. 2016). Aber es lässt sich beobachten, dass auch in fortgeschrittenem Alter beachtliche Anpassungsleistungen erbracht werden können (Kuhr 2018). Das dürfte auch mit der Überzeugung vieler älterer Beschäftigter zusammenhängen, „der passende Beruf (lasse sich; K.B.) ... erst im Laufe des Arbeitslebens“ finden (Ertelt, Frey, Noworol 2017, 75, 96). Und tatsächlich steigt die Anzahl der Berufswechsler, auch im höheren Alter, seit Jahren an (Seibert 2007).²⁴

Insbesondere bei jungen Menschen sind jedoch Persönlichkeit, inhaltliche Affinitäten und Interessenspektrum in aller Regel noch nicht so ausgeprägt, dass sie sich als strikt exkludierendes Präferenzenprofil reliabel äußerten. Die häufig gestellte Frage: „Was möchtest Du werden?“ zielt daher in die verkehrte Richtung. Sie müsste eher dem Motto „Was Du alles werden kannst“ folgen. Selbst dort, wo – aus regionalen oder arbeitsmarktlichen oder gesundheitlichen Gründen – diese Möglichkeiten eher begrenzt sind, wie etwa während der Nachkriegsjahre im Ruhrgebiet („Kohlenpott“), also auf Ausbildungsangebotsmärkten, finden berufliche Erstwähler durchaus dauerhafte Erwerbstätigkeiten, die sie unter anderen Rahmenbedingungen nicht ergriffen hätten. Und was wäre – um dieses Argument zuzuspitzen – aus jenen geworden, die

²³ Vgl. zur Problematik der hier nicht zu verhandelnden Theorieanwendung z.B. Minnameier/Horlebein (2019); Beck (2015). Zur Unterscheidung der beratungsrelevanten Theorieebenen Beck (2021).

²⁴ Zu den damit verbundenen Fragestellungen vgl. Ertelt und Scharpf (2017).

vor der Motorisierung eine scheinbar klare Disposition zum Automechaniker, vor den 1990er Jahren eine Disposition zu IT-Tätigkeiten gehabt hätten?

Allgemeiner und zugleich als Umriss einer tragfähigen Theorie gefasst ist damit gesagt, dass Berufsentscheidungen ein individuelles Zuwendungsverhältnis einer Person zu einer beruflichen Beschäftigung begründen, das durch eine gegenseitige Beeinflussung von Mensch und Arbeit geprägt ist. Denn auch Arbeitsplätze ändern sich bekanntlich (oder können u.U. sogar von den an ihnen Tätigen geändert werden), manchmal langsamer, manchmal schneller, und beeinflussen so diejenigen Personmerkmale, die entscheidungsrelevant sind. Formal (und etwas pauschal) gesprochen kann diese Interaktion als Wechselwirkungsbeziehung modelliert werden, wonach das interne berufliche Allokationssystem einen Entscheidungsoutput erzeugt, der seinen Träger im Berufsbildungs- bzw. im Beschäftigungssystem lokalisiert. Im Prozess des interaktiven Vollzugs der berufsbezogenen Aufgabenstellungen werden dort Outputs („Rückmeldungen“) erzeugt, die wiederum als Inputs in das personale System eingehen, das sie verarbeitet und erneut einen Allokationsoutput erzeugt, der sich entweder vom vorausgegangenen nicht „wesentlich“ unterscheidet (Homöostase, Beibehaltung) oder „wesentlich“ unterscheidet (Abbruch, Wechsel). Die Verarbeitung erfolgt intern im Rahmen des psycho-physischen Gesamtsystems²⁵, in dem sich infolge des zuletzt empfangenen Inputs möglicherweise Ungleichgewichtszustände (Unverträglichkeiten infolge kognitiver und/oder affektiver und/oder psychomotorischer Zustandsänderungen) einstellen, die innerhalb individuell ausgeprägter mehr oder weniger breiter Toleranzgrenzen nicht zu verarbeiten sind und infolgedessen eine Re-Allokation auslösen. Das heißt, dass Berufsentscheidungen permanent, jedoch i.d.R. vorbewusst getroffen werden und nur im toleranzübersteigenden Fall die Bewusstseinschranke übersteigen. Dieser Modellierung liegt die Vorstellung zugrunde, dass das personale Gesamtsystem stets versucht, Homöostase durch Integration der laufenden Inputs (Wahrnehmungen) im Sinne einer homogenen Persönlichkeit aufrecht zu erhalten. Eine solche Berufswahltheorie, die diese Zusammenhänge deskriptiv abbildet, hätte also dynamischen Charakter und könnte auch diskontinuierliche Prozesse verarbeiten.

5 Auf der Suche nach einer Beratungstheorie

Im vorliegenden Zusammenhang ist demnach bedeutsam, dass berufliche Beratung ebenfalls als Input zu verstehen ist, der direkt auf die Instanzen des internen beruflichen Allokationssystems von Ratsuchenden zu wirken versucht. Bezogen auf eine ganze berufliche Karriere wirkt sie eher punktuell, kann jedoch zu dauerhaften Modifikationen der berufsrelevanten Kognitionen und Einstellungen führen, etwa indem sie sensibilisierenden Einfluss nimmt auf den individuellen tätigkeitsbezogenen Wahrnehmungsfokus oder auf die Hierarchie und die Gewichtung von individuellen Präferenzen. Auf diese Weise wird sie, wenn sie wirksam ist, Allokationsentscheidungen der Ratsuchenden modifizieren. Damit stellt sich jedoch, wie auch bei

²⁵ Damit ist angedeutet, dass Berufsentscheidungen intern auch mit Befindlichkeiten im außerberuflichen „privaten“ Bereich kollidieren können (vgl. auch Beck 1976, 132-134).

anderen Professionen (bspw. Lehrern oder Therapeuten), zugleich die Frage nach der Verantwortbarkeit einer solchen Einflussnahme, insbesondere wenn sie sich etwa an Arbeitsmarkt-lagen orientiert und im Blick auf sie steuernden Einfluss nimmt.²⁶

Eine Theorie der Beratung im hier verstandenen Sinne wird diese Problematik nicht lösen. Das ist vielmehr eine Aufgabe der berufsethischen Positionierung (vgl. FN 21). Die Theorie beschreibt „lediglich“ den Beratungsprozess und klärt die Frage, welche Wirkungen von ihm ausgehen, die von der Beraterperson als Anwenderin verantwortet werden müssen. Als Theorie ist sie in ihrem systemischen Inputcharakter bei der ratsuchende Person zugleich anschlussfähig an die oben skizzierte Berufswahltheorie, bezieht jedoch die Resultate aus den weiteren Theoriefeldern ein. Mit anderen Worten: Es handelt sich bei ihr um eine erziehungswissenschaftlich-sozialpsychologische Theorie, in deren Wenn-Komponente die individualdiagnostischen Befunde und die Resultate der Theorien zu den Rahmenbedingungen enthalten sind, in deren Dann-Komponente die Wirkungen dieser Bedingungskonstellation.

Der Kern ihrer Aufgabe besteht demnach darin, den unterschiedlichen Konzepten und Formen von Beratung die durch sie verursachten Wirkungen kausal zuzuordnen. Studien dazu sind bis jetzt jedoch nicht über allererste Anfänge hinaus gediehen. Aus der Perspektive empirischer Forschung erscheint es nachgerade unverständlich, dass wir angesichts der gesellschaftlichen Bedeutung von beruflicher Beratung nicht längst über belastbare Resultate aus großen Feldstudien oder gar Feldexperimenten verfügen, die mit der erforderlichen Probandenzahl das Beratungsgeschehen unter systematisch variierten Bedingungen auszuleuchten vermögen. Natürlich bedarf es dazu umfangreicher Stichproben mit vielen tausend Teilnehmenden. Aber das ist nicht ungewöhnlich. Man denke etwa an das Nationale Bildungspanel NEPS (National Educational Panel Study), das pro jährlicher Erhebungswelle um die 16.000 Fälle erfasst.²⁷ In einem solchen Rahmen könnte man in längsschnittlichen Feldstudien zunächst erfassen, welche Zusammenhänge zwischen erfolgter/nicht erfolgter Berufsberatung (erstere ggf. untergliedert nach den in Abschnitt 2 erörterten Konzeptionen) und Berufsverläufen bestehen.

Darüber hinaus wäre es möglich, dass eine Institution wie die Bundesagentur für Arbeit mit ihrem vergleichsweise niedrigschwelligen Feldzugang auch Feldexperimente anlegt, in denen bestimmte Beratungsstrategien auf ihre differentiellen Wirkungen hin zu untersuchen wären (Lange 1981). So gelangte man zu einer soliden Datenbasis, auf deren Grundlage sich über empirische Generalisierung (vgl. Stegmüller 1974, 95, 124; Lorenz 1980, 731-732) eine dringend benötigte Theorie der Beratung entwickeln ließe, die diesen Namen verdient.

²⁶ Ob sie das darf oder gar soll (z.B. Stichwort „Fachkräftemangel“), ist eine – bereits im 18. Jahrhundert – heftig umstrittene Frage, auf die hier nicht näher eingegangen werden kann. Hierzulande ist sie qua Verfassung zugunsten der individuellen Wahlfreiheit beantwortet (Art. 12 GG).

²⁷ Vgl. z.B. die NEPS-Veröffentlichungen zur hier interessierenden Startkohorte 4. Online: SC4_Studien_W1-12.pdf (neps-data.de) (19.01.2023).

Literatur

Beck, K. (1976): Bedingungsfaktoren der Berufsentscheidung. Bad Heilbrunn.

Beck, K. (2015): Vom Wert berufs- und wirtschaftspädagogischer Forschung für die Berufsbildungspraxis – Eine erneute Stellungnahme zum „Theorie-Praxis-Problem“. In: Seifried, J./Bonz, B. (Hrsg.): Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Handlungsfelder und Grundprobleme. Baltmannsweiler, 51-67.

Beck, K. (2020): Das Präzisionsparadox: Welche Theorien sollen wir in der Berufsbildungsforschung suchen? In: Heinrichs, K./Kögler, K./Siegfried, C. (Hrsg.): Berufliches Lehren und Lernen: Grundlagen, Schwerpunkte und Impulse wirtschaftspädagogischer Forschung. Digitale Festschrift für Eveline Wuttke zum 60. Geburtstag. In: bwp@ Profil 6. Online: https://www.bwpat.de/profil6_wuttke/beck_profil6.pdf (08.09.2022).

Beck, K. (2021): Die Struktur von Theorien zur beruflichen Beratung – kritische Anmerkungen zu Geltungsanspruch und Praxisnutzen. In: Scharpf, M./Frey, A. (Hrsg.): Vom Individuum her denken. Berufs- und Bildungsberatung in Wissenschaft und Praxis. Bielefeld, 41-61.

Brown, Duane/Associates (2002): Career and Choice development (4th Ed.). San Francisco.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2021): Klassifikation der Berufe 2010. Band 1 und Band 2. Überarbeitete Fassung 2020. Nürnberg.

Carillo-Tudela, C./Hobijn, B./She, P./Visschers, L. (2016): The extent and cyclicity of career changes: Evidence for the U.K. In: European Economics Review, 84, 18-41.

Cobb-Clark, D. A./Schurer, St. (2012): The stability of big-five personality traits. In: Economics Letters, 115, H. 1, 11-15.

Crites, J. O. (1969): Vocational Psychology. New York.

Diener, E./Larsen, R. J. (2009): Temporal Stability and Cross-Situational Consistency of Affective, Behavioral, and Cognitive Responses. In: Diener, E. (Ed.): Assessing Well-Being. Springer, 7-24.

Ertelt, B.-J. (1982): Lernbedingungen für einen entscheidungsorientierten Berufswahlunterricht. In: Seidel, G. S. (Hrsg.): Orientierungen zum pädagogischen Handeln. Göttingen, 72-97.

Ertelt, B. J. (1992): Entscheidungsverhalten und Berufswahl. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Handbuch zur Berufswahlvorbereitung. Nürnberg, 90-105.

Ertelt, B.-J./Frey, A. (2019): Die Berufsausbildung im dualen System aus Sicht ausgewählter Theorien der Berufswahl und der Berufsentwicklung – eine Lücke, die es zu schließen gilt? In: Seifried, J./Beck, K./Ertelt, B.-J./Frey, A. (Hrsg.): Beruf, Beruflichkeit, Employability. Bielefeld, 310-331.

Ertelt, B.-J./Frey, A./Noworol, C. (2017): Berufsinteressen und überfachliche Kompetenzen bei Älteren – eine empirische Analyse über Ausprägung und Zusammenhänge im deutsch-polnischen Vergleich. In: Ertelt, B.-J./Scharpf, M. (Hrsg.): Berufliche Beratung Älterer. Frankfurt, 71-97.

- Ertelt, B.-J./Ruppert, J.-J. (2011): Heuristic theory of decision making: Evidence and implications for career guidance. In: Kraatz, S./Ertelt, B.-J. (Hrsg.): Professionalisation of career guidance: European mobility. – Chance and challenge. Tübingen, 192-206.
- Ertelt, B.-J./Scharpf, M. (Hrsg.) (2017): Berufliche Beratung Älterer. Frankfurt.
- Ertelt, B.-J./Scharpf, M. (2021): Controlling als Business-Partnerschaft – Optimierung durch Beratungskompetenz. In: St. Behringer (Hrsg.): CARF Luzern 2021. Controlling. Accounting&Audit. Risk&Compliance. Finanzen. Luzern, 87-90.
- Ertelt, B.-J./Schulz, W. E. (1997): Beratung in Beruf und Bildung. Ein anwendungsorientiertes Lehrbuch. Leonberg.
- Ertelt, B.-J./Schulz, W. E. (2019): Handbuch Beratungskompetenz (4. Aufl.). Wiesbaden.
- Gati, I./Krausz, M./Osipow, S. H. (1996): A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, H. 4, 510-526.
- Gelatt, A. B. (1962): Decision-making: A conceptual frame of refence. In: *Journal of Counseling Psychology*, 9, 240-245.
- Gigerenzer, G. (1993): The bounded rationality of probabilistic mental models. In: Manktelow, K. I./Over, D. E. (Eds.): *Rationality: Psychological and philosophical perspectives*. London, 284-313.
- Gigerenzer, G. (1996): On narrow norms and vague heuristics: A rebuttal to Kahneman and Tversky (1996). In: *Psychological Review*, 103, 592-596.
- Gigerenzer, G./Gaissmaier, W. (2011): Heuristic decision making. In: *Annual Review of Psychology*, 62, 451-482.
- Gigerenzer, G./Selten, R. (Eds.) (2002): *Bounded rationality: The adaptive toolbox*. Cambridge, MA.
- Ginzberg, E. (1952): Toward a theory of occupational choice. In: *The Personnel and Guidance Journal*, 30, 491-494.
- Greve, H.-G./Meseck, O. (1966): Klärung des diagnostischen Wertes von Verfahren der psychologischen Eignungsuntersuchung. Köln.
- Hall, D. T. (1976): *Careers in organizations*. Glenview.
- Heckhausen, H. (1966): Einflüsse der Erziehung auf die Motivationsgenese. In: Herrmann, Th. (Hrsg.): *Psychologie der Erziehungsstile*. Göttingen, 131-169.
- Heckhausen, H. (1972): Die Interaktion der Sozialisationsvariablen in der Genese des Leistungsmotivs. In: Graumann, C. F. (Hrsg.): *Handbuch der Psychologie*, Bd. 7. Sozialpsychologie, 2. Halbbd., Forschungsbereiche. Göttingen, 955-1019.
- Hershensen, D. B./Roth R. M. (1966): A decisional process model of vocational development. In: *Journal of Counseling Psychology*, 13, 368-370.

Hilton, T. L. (1962): Career decision-making. In: *Journal of Counseling Psychology*, 9, 291-298.

Hofer, M. (2010): Adolescents' development of individual interests: A product of multiple goal regulation? In: *Educational Psychologist*, 45, 149-166.

Hofer, M./Seifert, A. (2021): Beratungssituationen als „schlecht strukturierte Probleme“. Praxis-Theorie-Reflexionen an einem Fall aus der Berufsberatung. In: Scharpf, M./ Frey, A. (Hrsg.): *Vom Individuum her denken – Berufs- und Bildungsberatung in Wissenschaft und Praxis*. Bielefeld, S. 25 – 36.

Hofer, M./Seifert, A. (2022): Evidenzorientiert oder überkomplex? Vier Varianten einer Relationierung von Wissenschaft und Praxis in pädagogischen Berufen. Unveröff. Mskr. v. 14.04.2022.

Holland, J. L. (1962): Some explorations of a theory of vocational choice: I. One- and two-year longitudinal studies. In: *Psychological Monographs: General and Applied*, 76, H. 26, 1-49.

Holland, J. L. (1966): *The Psychology of vocational choice*. Massachusetts.

Holland, J. L. (1968): Explorations of a theory of vocational choice: VI. A longitudinal study using a sample of typical college students. In: *Journal of applied psychology monograph supplement*, 52, H. 1, Part 2, 1-37.

Irle, M. (1955): *Berufsinteressentest (BIT)*. Göttingen.

IAEVG (2017): *IAEVG Ethical Guidelines*. Mexico City: International Association for Educational and Vocational Guidance. IAEVG - Ethical guidelines.

Kahnemann, D. (2015): *Schnelles Denken, langsames Denken* (20. Aufl.). New York/München.

King, P. M./Kitchener, K. S. (1981): Reflective judgment: Concepts of justification and their relationship to age and education. In: *Journal of Applied Developmental Psychology*, 2, 89-116.

King, P. M./Kitchener, K. S. (2002): The reflective judgment model. Twenty years of re-search on epistemic cognition. In: Hofer, B. K./Pintrich, P. R. (Eds.): *Personal epistemology. The psychology of beliefs about knowledge and knowing*. Mahwah, 37-61.

King, P. M./Kitchener, K. S. (2004): Reflective judgement: Theory and research on the development of epistemic assumptions through adulthood. In: *Educational Psychologist*, 39, 5-18.

Kraus, K. (2006): *Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs*. Wiesbaden.

Krumboltz, D./Mitchell, A. E./Jones, G. B. (1976): A social learning theory of career selection. In: *The Counseling Psychologist*, 6, H. 1, 71-81.

Kuhr, G. (2018): *Berufliche Neuorientierung – ein Ausdruck transformativer ich-Entwicklung?* Universität Bremen. [berufliche-neuorientierung-und-ich-entwicklung.pdf](#). Online: [allecoaches.de](#) (18.01.2023).

- Lange, E. (1981): Evaluierung der Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit. In: W. Schulte (Hrsg.), *Soziologie in der Gesellschaft*. Bremen: Deutsche Gesellschaft für Soziologie, 992-997. Online: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-189934> (17.01.2023).
- Lent, R. W. (1996): Social cognitive approach to career development: An Overview. In: *The Career development Quarterly*, 44, H. 4, 310-321.
- Lorenz, K. (1980): Stichwort „Generalisierung“. In: J. Mittelstraß (Hrsg.), *Enzyklopädie Philosophie und Wissenschaftstheorie* (S. 731-732). Mannheim.
- Minnameier, G./Horlebein, M. (2019): *Wissenschaftstheorie. Logik und Paradigmen berufs- und wirtschaftspädagogischer Forschung*. Baltmannsweiler.
- Mitchell, K. E./Levin, S. A./Krumboltz, J. D. (2011): Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. In: *Journal of Counseling/Development*, 77, H. 2, 115-124.
- McLean-Parks, J./Kidder, D. L./Gallagher, D. G. (1998): Fitting square pegs into round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. In: *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697-730.
- Nauta, M. M. (2010): The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology. In: *Journal of Counseling Psychology*, 57, H. 1, 11-22.
- Ries, H. (1970): *Berufswahl in der modernen Industriegesellschaft*. Bern.
- Roe, A. (1957): Early determinants of vocational choice. In: *Journal of Counseling Psychology*, 4, 212-217.
- Roe, A. (1966): *The psychology of occupations*. New York.
- Roe, A./Siegelman, M. (1964): The origin of interests. In: *American Personnel and Guidance Association, Inquiry Studies*, 1, 98.
- Roth, D. (2019): Häufigkeit und Struktur von Berufswechseln in Deutschland. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2019, H. 2, 26-30.
- Sailmann, G. (2019): Der Beruf – Geschichte eines Problemlösers. In: Seifried, J./Beck, K./Ertelt, B.-J./Frey, A. (Hrsg.): *Beruf, Beruflichkeit, Employability*. Bielefeld, 35-45.
- Savickas, M. L. (2002a): Career Construction. A developmental Theory of vocational Behavior. In: Brown, D./Associates (Eds.): *Career choice and development*. San Francisco, 149-205.
- Savickas, M. L. (2002b): Reinvigorating the study of careers. In: *Journal of Vocational Behavior*, 61, 381-385.
- Savickas, M. L. (2005): The Theory and Practice of Career Construction. In: Brown, S. D./Lent, R. W. (Eds.): *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, N. J., 42-70.
- Savickas, M. L. et al. (2009): Life design: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, H. 3, 239-250.

Scharpf, M./Frey, A. (Hrsg.) (2017): Vom Individuum her denken. Berufs- und Bildungsberatung in Wissenschaft und Praxis. Bielefeld.

Schulz, W. E. (2021): Ethical principles and decision-making for career counselors. In: Scharpf, M./Frey, A. (Hrsg.), Vom Individuum her denken. Berufs- und Bildungsberatung in Wissenschaft und Praxis (S. 21-28). Bielefeld.

Schulz, W. E./Sheppard, G. W./Lehr, R./Shepard, B. (2006): Counselling Ethics: Issues and Cases. Ottawa.

Seibert, H. (2007): Berufswechsel in Deutschland: Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt ... IAB-Kurzbericht, No. 1/2007, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Nürnberg.

Seifert, K. H. (1977): Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung. In: Seifert, K. H. (Hrsg.): Handbuch der Berufspsychologie. Göttingen, 173-279.

Seifried, J./Beck, K./Ertelt, B.-J./Frey, A. (Hrsg.) (2019): Beruf, Beruflichkeit, Employability. Bielefeld.

Specht, J./Egloff, B./Schmukle, S. C. (2011): Stability and change of personality across the life course: The impact of age and major life events on mean-level and rank-order stability of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(4), 862–882. Online: <https://doi.org/10.1037/a0024950> (16.01.2023).

Spranger, E. (1914/1950): Lebensformen (8. Aufl.). Tübingen.

Stegmüller, W. (1974): Probleme und Resultate der Wissenschaftstheorie und Analytischen Philosophie. Bd. I. Wissenschaftliche Erklärung und Begründung. Berlin.

Super, D.E. (1953): A theory of vocational development. *American Psychologist*, 5, 185-190.

Super, D. E. (1954): Career patterns as a basis for vocational counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 1, H. 1, 12-19.

Super; D. E. (1985): Coming of age in Middletown. *Careers in the making*. *American Psychologist*, 40, H. 4, 405-414.

Swanson, J. L. (1999): Integrated assessment of vocational interests and self-rated skills and abilities. *Journal of Career Assessment*, 1, 50-65.

Tiedemann, D. V. (1951): Decision and vocational development: A paradigm and its implications. In: *The Personnel and Guidance Journal*, 30, 15-20.

Uhly, A. (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung Forschungsstand, Datenlage und Analyse-möglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Heft 157. Bonn.

Zabeck, J. (2013): Geschichte der Berufserziehung und ihrer Theorie. Paderborn.

Zimmer, D. E. (1986): Tiefenschwindel. Die endlose und beendbare Psychoanalyse. Reinbek.

Zitieren dieses Beitrags

Beck, K. (2023): Theorien zur Berufsentscheidung und Berufsberatung – Eine kritische Würdigung konkurrierender Ansätze. In: bwp@ Profil 8: Netzwerke – Strukturen von Wissen, Akteuren und Prozessen in der beruflichen Bildung. Digitale Festschrift für Bärbel Fürstenau zum 60. Geburtstag, hrsg. v. Hommel, M./Aprea, C./Heinrichs, K., 1-21. Online: https://www.bwpat.de/profil8_fuerstenau/beck_profil8.pdf (14.09.2023).

Der Autor



Univ.-Prof. Dr. KLAUS BECK

Johannes Gutenberg-Universität Mainz, FB03, Abt. Wirtschaftspädagogik

Jakob Welder-Weg 9, 55118 Mainz)

beck@uni-mainz.de

[Prof. Dr. Klaus Beck | Wirtschaftspädagogik \(uni-mainz.de\)](#)