

»Mission ICH« – Umsetzung eines ganzheitlichen Ansatzes zur Beruflichen Orientierung an Schulen in Mecklenburg-Vorpommern



CLAUDIA KALISCH
Dr., wiss. Mitarbeiterin und
Leitung des Projekts »Pro-BO-
neT MV« an der Universität
Rostock
claudia.kalisch@uni-
rostock.de



LISA-MARIE PILZ
Wiss. Mitarbeiterin an der
Universität Rostock
lisa-marie.pilz@uni-
rostock.de



TOBIAS PRILL
Wiss. Mitarbeiter an der
Universität Rostock
tobias.prill@uni-rostock.de

Der Beitrag greift Erkenntnisse und Erfahrungen auf, die in einem Entwicklungs- und Umsetzungsvorhaben zur Professionalisierung Beruflicher Orientierung an Schulen in Mecklenburg-Vorpommern seit 2016 gesammelt werden.¹ Hierfür wurde ein jahrgangsübergreifendes pädagogisches Angebot für die schulische Berufliche Orientierung konzipiert – »Mission ICH«. Im Beitrag wird aufgezeigt, auf welchen Ebenen eine konsequente Implementation von »Mission ICH« Schulentwicklungsprozesse erfordert und an welche Grenzen die Akteure in diesem Prozess stoßen. Ein Ausblick auf weitere Handlungsbedarfe schließt den Beitrag ab.

Schulen als wichtiger Akteur in der Beruflichen Orientierung

Die Berufliche Orientierung (BO) ist ein lebenslanger Prozess der Abstimmung zwischen individuellen Interessen und den Gegebenheiten der Arbeits- und Berufswelt. BUTZ beschreibt diesen Prozess auch als lebenslange Lernleistung, die »in erster Linie auf die Stärkung von Selbstkenntnis, Eigenverantwortung und Entscheidungsfähigkeit« abzielt (BUTZ 2008 a, S. 4). Dies führt zu einem ganzheitlichen Verständnis von schulischer Berufsorientierung, das die Stärkung der Persönlichkeit und Handlungsfähigkeit der Jugendlichen in den Vordergrund rückt und arbeitsmarkt- bzw. berufskundliches Wissen als einen wichtigen, jedoch nicht alleinigen Bestandteil ansieht (vgl. FAMULLA 2008, S. 40). In der Fach-Community ist unstrittig, dass der Institution Schule bei der Beruflichen Orientierung eine wichtige Rolle zukommt (vgl. DREER 2013; BUTZ 2008 b). In einer Jugendbefragung der Bertelsmann-Stiftung geben über die Hälfte der Jugendlichen Lehrkräfte als eine wichtige Unterstützung im Berufswahlprozess an (vgl. BARLOVIC u. a. 2022, S. 6).

Berufliche Orientierung, die in einem umfassenden Sinn auf die Entwicklung von Berufswahlkompetenz abzielt (vgl. KAAK u. a. 2013), muss als Aufgabe der gesamten Schule betrachtet und in einer entsprechenden Kontinuität in der schulischen Kultur verankert sein (vgl. BUTZ 2008 b;

DEEKEN 2008). Diesen sowie weiteren zentralen Erkenntnissen der Berufswahl- und Berufsorientierungsforschung wurde bei der Konzeption von »Mission ICH« Rechnung getragen.²

Berufliche Orientierung mit »Mission ICH«

»Mission ICH« ist ein jahrgangsübergreifendes pädagogisches Angebot für die schulische Berufliche Orientierung in der Sekundarstufe I (Klasse 7, 8 und 9). Der »Mission ICH«-Ansatz berücksichtigt u. a. fünf Aspekte, die im Rahmen des Modellvorhabens »Schule-Wirtschaft-Arbeitsleben« mit Blick auf Anforderungen an eine ganzheitliche Berufsorientierung als besonders bedeutsam herausgearbeitet wurden (vgl. BUTZ 2008 b, S. 61 f.):

¹ Seit vielen Jahren verfolgen die Landesregierung und das Bildungsministerium in Mecklenburg-Vorpommern das Anliegen, die Berufliche Orientierung an Schulen zu stärken. Das Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung sowie das Institut für Berufspädagogik der Universität Rostock sind beauftragt, diesen Prozess zu unterstützen. Weitere Informationen: www.mission-ich.uni-rostock.de/ (Stand: 19.4.2023)

² Eingeflossen sind u. a. die Erkenntnisse der Laufbahtheorie (vgl. u. a. SAVICKAS 2012), der Schulmodellversuchsforschung (vgl. u. a. FAMULLA u. a. 2008), der Lehrkräfte-Professionalisierung (vgl. u. a. DREER 2013), der Jugendforschung (vgl. u. a. HAVIGHURST 1948) sowie Ergebnisse der Evaluationsstudien des Berufsorientierungsprogramms (BOP) (vgl. SOMMER/RENNERT 2020). Für eine ausführlichere Darstellung wird auf KALISCH/KLEY/PRILL (2019) verwiesen.

1. Berufliche Orientierung nimmt die Jugendlichen in der Rolle des aktiven Subjekts wahr:

Im Rahmen von »Mission ICH« begeben sich die Schüler/-innen auf eine dreijährige »Entdeckungsreise« in das »Universum ICH«. Dabei entdecken und reflektieren sie eigene Interessen, Fähigkeiten und (Berufs-)Wünsche. Sie erleben sich als Gestalter/-innen ihres Berufswahlprozesses und lernen, Verantwortung für diesen Prozess zu übernehmen. Lehrkräfte sowie andere Berufsorientierungsakteure begleiten die Jugendlichen – sie setzen Impulse, geben Anregungen und unterstützen den Lern- und Entwicklungsprozess.

Jede Jahrgangsstufe steht unter einem spezifischen Motto:

- In Klasse 7 – »Potenziale entdecken: Mein Heimatplanet« – lernen die Schüler/-innen vor allem die eigenen Potenziale und Interessen kennen. Sie formulieren eigene Vorstellungen für ihr späteres Leben und assoziieren erste Berufsfelder.
- In Klasse 8 – »Stärken ausbauen: Meine Galaxie der Berufe« – vertiefen die Schüler/-innen ihr Wissen über verschiedene Berufsfelder. Sie setzen sich differenzierter mit den eigenen Fähigkeiten und Interessen auseinander und gleichen mögliche berufliche Anforderungen und Realisierungsmöglichkeiten damit ab. Die Schüler/-innen treffen eine bewusste Praktikumswahl.
- In Klasse 9 – »Pläne schmieden: Mein Planet der Zukunft« – werden sich die Schüler/-innen ihrer Lebenspläne und beruflichen Ziele bewusst und kommen in die Lage, geeignete Schritte zu machen.

Für jede Jahrgangsstufe stehen rund 30 Aufgaben zur Verfügung. Die Durchführung erfolgt im Rahmen von »Mission ICH«-Projekttagen, Fachunterricht, Klassenleitungsstunden, aber auch in Vertretungsstunden oder bei Exkursionen sowie Klassenfahrten.

2. Berufliche Orientierung ist stärkenorientiert: Der »Mission ICH«-Ansatz stellt den Aufbau von Selbstwissen und Selbstreflexionsfähigkeit in den Mittelpunkt. Wenn die Schüler/-innen ihre eigenen Stärken und Interessen kennen, fällt es ihnen leichter, bewusste Entscheidungen bezüglich ihrer beruflichen Laufbahn zu treffen (vgl. FUCHS-BRÜNINGHOFF 2010, S. 128).

3. Berufliche Orientierung wird in das gesamte Unterrichtsgeschehen integriert: »Mission ICH« ist so konzipiert, dass die Aufgaben in den regulären Schul- und Unterrichtsalldag integriert werden können. In den Aufgabenbeschreibungen werden den Lehrkräften explizite Hinweise zur Umsetzung gegeben sowie Bezüge zu den Rahmenplänen nahezu aller Unterrichtsfächer hergestellt. Berufsorientierung soll weder von Lehrkräften noch von Schülerinnen und Schülern als zusätzlicher, sondern vielmehr als selbstverständlicher Bestandteil der schulischen Arbeit wahrgenommen werden.

4. Berufliche Orientierung bezieht schulexterne Wissensbestände und Lernortwechsel ein:

»Mission ICH« ist als zentrale Säule schulinterner Berufsorientierungsarbeit konzipiert. Die Erkenntnisse, die die Schüler/-innen im Rahmen ihrer »Reise« erwerben, dienen als eine wesentliche Grundlage für die Teilnahme an weiteren, v. a. schulexternen Berufsorientierungsmaßnahmen (Betriebspraktika und -besichtigungen, Messe- und BIZ-Besuche usw.). Die Jugendlichen gehen dann reflektierter, zielorientierter und vorbereitet in diese Angebote.

5. Das schulspezifische Berufsorientierungskonzept wird stetig reflektiert und verbessert:

Die erfolgreiche und v. a. nachhaltige Implementierung der »Mission ICH«-Arbeit in die Sekundarstufe I stellt eine Schulentwicklungsaufgabe dar, da das Konzept in die Schul- und Unterrichtsorganisation über drei Jahrgangsstufen auf verschiedenen Ebenen und Bereichen eingreift und von vielen Lehrkräften mitgetragen und umgesetzt werden sollte. Je größer die Schule (Stichwort: Mehrzügigkeit) und je höher die Anzahl der betroffenen Personen, umso umfangreicher und komplexer wird das Vorhaben, dieses Konzept in den Schulalltag zu integrieren.

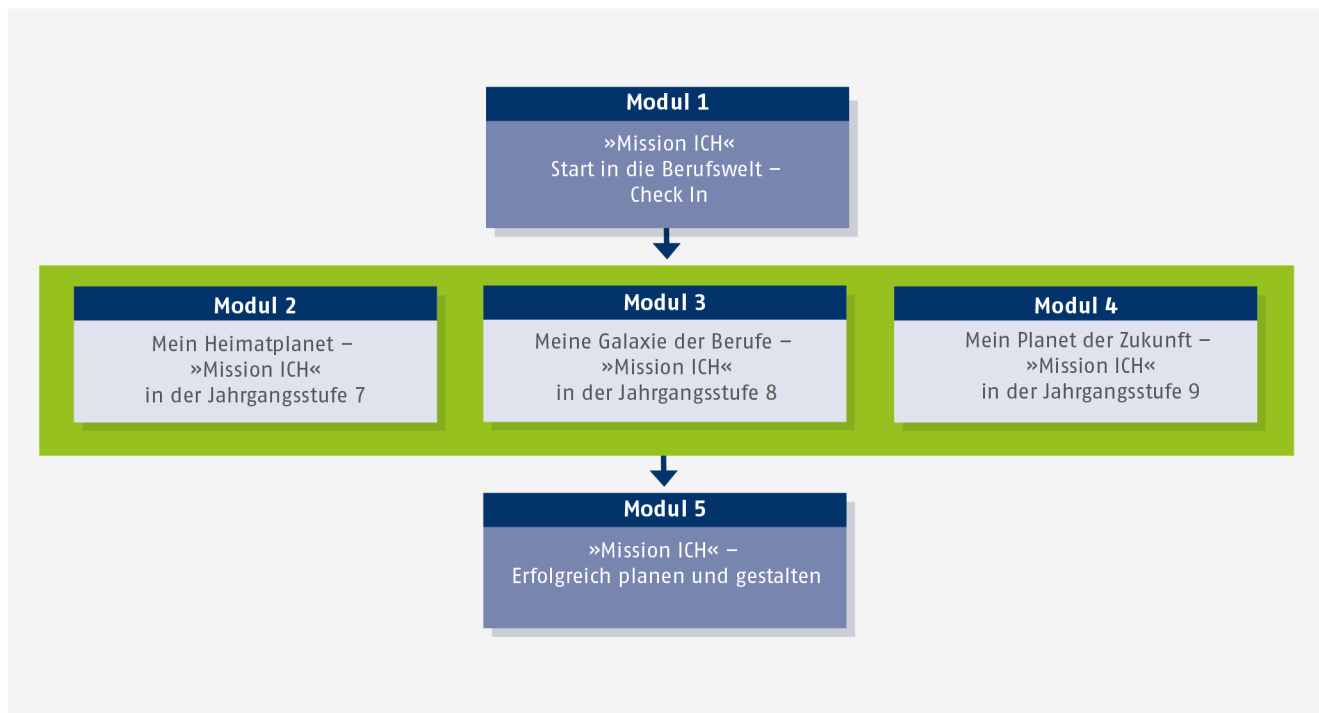
Zudem gilt es, Schnittstellen zu anderen Berufsorientierungsmaßnahmen zu identifizieren und sinnvolle Reihenfolgen der einzelnen schulinternen bzw. -externen Maßnahmen festzulegen. Konkret bedeutet dies auch, dass Zeitpunkte und Verantwortlichkeiten für die einzelnen »Mission ICH«-Tage und -Elemente festgelegt werden.

»Mission ICH« als Schulentwicklungsaufgabe: Aufgaben und Herausforderungen in der Praxis

In der Verwaltungsvorschrift zur Beruflichen Orientierung wird den Schulen in Mecklenburg-Vorpommern die Arbeit mit »Mission ICH« empfohlen. Schulen, die »Mission ICH« in ihre Berufsorientierungsarbeit aufnehmen möchten, werden bei der Implementierung durch das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung sowie durch ein Projektteam der Universität Rostock mit einer Reihe von Informations-, Weiterbildungs- und Beratungsformaten unterstützt.

Weiterbildungen stellen derzeit die umfangreichste Maßnahme dar, die die Lehrkräfte parallel zur Etablierung von »Mission ICH« an ihrer Schule in Anspruch nehmen können. Von insgesamt fünf durch die Universität Rostock angebotenen Weiterbildungsmodulen (vgl. Abb.) fokussieren drei Module das konkrete Unterrichtshandeln (Module 2, 3 und 4): In jedem dieser Module wird jeweils der Aufgabenpool für eine Jahrgangsstufe thematisiert. Die beiden anderen Module fokussieren stärker das pädagogische Konzept von »Mission ICH«, schulorganisatorische Rahmenbedingungen und den Einbezug weiterer Partner/-innen (Modul 1)

Abbildung

Struktur und Module der Weiterbildungsreihe

sowie die Implementierung von »Mission ICH« als Aufgabe der gesamten Schule (Modul 5).

Bei der Konzeption der Informations-, Weiterbildungs- und Beratungsangebote wurde berücksichtigt, dass Schulentwicklungsprozesse grundsätzlich auf drei verschiedenen Ebenen ansetzen: auf Unterrichts-, Organisations- und Personalebene (vgl. DREER 2013, S. 65 ff.; ROLFF 2016, S. 15 ff.). Diese Ebenen lassen sich nicht immer trennscharf unterscheiden. Die Mehrdimensionalität sensibilisiert jedoch dafür, dass sich neue Konzepte zwar – zumindest aus bildungspolitischer und schuladministrativer Sicht – verordnen lassen, dass eine Ver- bzw. Anordnung allein jedoch nicht zur erfolgreichen Umsetzung führt. Vielmehr sind Gelingensbedingungen für schulische Innovationen auf diesen drei Ebenen zu schaffen. Schulentwicklung muss an jeder Einzelschule – unter Einbezug des jeweiligen Kollegiums – erfolgen.

Bezogen auf die drei Ebenen werden im Folgenden zentrale Aufgaben und Herausforderungen skizziert, die sich in der projektbezogenen Weiterbildungs- und Beratungspraxis zeigen. Die Erkenntnisse wurden in Gesprächen mit Schulleitungen und Lehrkräften vor, in und nach Veranstaltungen gewonnen.

Aufgaben und Herausforderungen auf der Unterrichtsebene

Für die Implementierung von »Mission ICH« wurde die Unterrichtsebene als Ausgangspunkt gewählt. Somit wird eine Vorgehensweise verfolgt, die von Vertreterinnen und Vertretern der Lehrkräfteprofessionalisierung und Lehrkräftefortbildung präferiert wird (vgl. u. a. KLIPPERT 1997). Demnach sind Lehrkräfte vor allem an der Weiterentwicklung ihres Unterrichts interessiert und können demzufolge über diesen Ansatz eher gewonnen werden.

Eine Herausforderung auf dieser Ebene liegt darin, dass etliche »Mission ICH«-Aufgaben aus dem Coaching bzw. der erlebnispädagogischen oder Biografie-Arbeit stammen und für einige Lehrkräfte neu sind. Sie kennen diese Art des Arbeitens weder aus persönlichen Erfahrungen noch aus anderen Weiterbildungs-Settings. Hier werden Widerstände spürbar, die nicht immer ausreichend besprochen oder aufgelöst werden können, sodass fraglich bleibt, ob diese Lehrkräfte diese Art des Arbeitens in ihren Arbeitsalltag integrieren werden. Insofern spielt ihre persönliche Haltung und Persönlichkeitsentwicklung (hier und ebenso auf der Personalebene) eine wichtige Rolle.

Eine weitere nach wie vor ungelöste Herausforderung liegt für Lehrkräfte darin, dass sie sich auf der Ebene des Unterrichts im Spannungsfeld zwischen der Vermittlung von Fachwissen (u. a. zur Prüfungsvorbereitung) einerseits und der Begleitung der Schüler/-innen bei ihrer Lebenswege-

planung andererseits befinden und eine Kombination nicht immer möglich erscheint.

Aufgaben und Herausforderungen auf der Organisationsebene

Auf dieser Ebene besteht eine zentrale Aufgabe darin, dass vorhandene Schulprogramme, (Berufsorientierungs-)Konzepte und (Fach-)Jahrespläne gesichtet und überarbeitet werden müssen. Hierfür sind i. d. R. Absprachen zwischen verschiedenen Akteuren notwendig (z. B. Schulleitungen, BO-Team, Fachbereichs-/Jahrgangsstufenkoordinator/-in), wobei die Verankerung von Beruflicher Orientierung mit »Mission ICH« nur eine Aufgabe von vielen ist, die von den Schulen derzeit zu bewerkstelligen sind. Für derartige konzeptionelle Arbeiten sowie für Team- und Netzwerkarbeiten fehlt häufig die Zeit, denn die schuladministrativen Rahmenbedingungen und Vorgaben lassen hierfür kaum Spielräume.

Inzwischen gibt es an allen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern sogenannte »BO-Koordinatorinnen und -Koordinatoren«, die im Idealfall auch Mitglied der (erweiterten) Schulleitung sind und somit schulische Veränderungsprozesse initiieren und begleiten können. Für die Implementierung wie auch für die dauerhafte Praxis der jahrgangs- und klassenübergreifenden Koordination und Umsetzung der »Mission ICH«-Arbeit werden jedoch weitere Verantwortliche (s. o. und auch Klassenleitungen) benötigt. Die Verantwortlichen müssen von der Schulleitung benannt und von dieser auch unterstützt werden. Dies erfolgt häufig nicht, sodass das Projektteam der Universität Rostock erwägt, demnächst weitere Informations- und Beratungsveranstaltungen für Schulleitungen aufzusetzen.

Weiterbildungsinhalte, die sich explizit mit der schulinternen Implementierung von »Mission ICH« befassen, werden durch die Bearbeitung von Haus- bzw. Transferaufgaben individualisiert und vertieft. Bei der Sichtung dieser Aufgaben zeigt sich, dass sie von einigen Lehrkräften aus unterschiedlichen Gründen nicht oder nur anteilig bearbeitet werden (z. B. keine/zu wenig Gelegenheit der Rücksprache mit der Schulleitung, keine klare Zeitschiene zur Planung/Umsetzung, erschwerte Kommunikation in Fachgruppen hinein, generelle Planungsunsicherheiten und schulorganisatorische Hürden wie beispielsweise Personalmangel).

Aufgaben und Herausforderungen auf der Personalebene

Die Personalentwicklung ist an Schulen eng mit der Unterrichts- und Organisationsebene gekoppelt. Da viele Schulen mehrzünftig geführt werden und »Mission ICH« auf ein fächer- und jahrgangsübergreifendes Arbeiten in der Sekundarstufe I abzielt, besteht eine Herausforderung darin, sehr

viele Lehrkräfte einer Schule in die »Mission ICH«-Arbeit einzubeziehen und weiterzubilden. Hier stellen sich mehrere Herausforderungen: Aus schulorganisatorischer Sicht erweist es sich als schwierig, viele Lehrkräfte (parallel oder nacheinander) in das Weiterbildungsprogramm zu entsenden, weil sie dann für die Unterrichtsabdeckung oder andere schulische Aufgaben fehlen. Zudem sind auch die Ressourcen des Weiterbildungsteams der Universität Rostock begrenzt. Die ursprünglich angestrebte Kombination von externer und später darauf aufbauender interner Weiterbildung gelingt bislang nur an wenigen Schulen.

Lehrkräftekooperation wird oft als eine Gelingensbedingung für Schulentwicklungsprozesse angesehen (vgl. HOLTAPPELS 2020, S. 11). Durch Weiterbildungen und Beratungen wird versucht, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Kooperationen erleichtern. Dennoch muss konstatiert werden, dass Lehrkräftekooperationen sich – sowohl schulintern als auch schulübergreifend – offenbar nicht immer realisieren lassen und dass hierfür vor allem schuladministrative und schulorganisatorische Hürden verantwortlich sind. Auffallend ist jedoch, dass es Schulen in freier Trägerschaft wesentlich häufiger gelingt, mehrere Lehrkräfte in die Weiterbildungen zu entsenden und vor Ort Rahmenbedingungen für kooperatives Arbeiten (auch in multiprofessionellen Teams) zu schaffen.

Ausblick: Handlungsbedarfe für Mecklenburg-Vorpommern

Handlungsbedarfe kristallisieren sich u. a. aus dem Austausch mit Lehrkräften im Rahmen der »Mission ICH«-Weiterbildungen heraus:

- Die Ziele der schulischen Berufsorientierung – u. a. Stärkung der Selbstkenntnis und Entscheidungsfähigkeit – lassen sich mit den sogenannten überfachlichen Kompetenzen, die in den Präambeln der einzelnen Rahmenpläne der Fächer aufgeführt werden, gut verknüpfen. Da jedoch in den Ausführungen zu den geforderten Fachinhalten und fachlichen Kompetenzen konkrete Informationen fehlen, wie das jeweilige Fach zur Lebensplanung und Beruflichen Orientierung beitragen kann, werden im Fachunterricht nur selten entsprechende Bezüge hergestellt. Erforderlich sind demzufolge weiterführende *Empfehlungen zur curricularen und unterrichtlichen Verankerung Beruflicher Orientierung in den einzelnen Fächern*.
- *Unterstützung bei der Implementierung*: Dringend gewünscht und erforderlich erscheint der Auf- und Ausbau weiterer Unterstützungs- und Beratungsangebote, um sowohl Schulleitungen als auch Lehrkräfte in ihrer Arbeit zu unterstützen und langfristige Schulentwicklung zu ermöglichen. Eine Möglichkeit wäre die enge Begleitung von Schulen in diesen Veränderungsprozessen durch Schulentwicklungsberater/-innen.

- Zudem ist es wichtig, auch über die Grenzen der Einzelschule hinaus Strukturen für eine *Zusammenarbeit der verschiedenen Berufsorientierungsakteure* zu schaffen. Die Erfahrung zeigt, dass Schulen der Überblick über die verschiedenen Formen der Berufsorientierungsangebote und deren Nutzen fehlt.
- Die Erkenntnis, dass sowohl Schulleitungen als auch Lehrkräfte den *kollegialen und schulübergreifenden Austausch* zwar sehr schätzen, für diesen jedoch häufig keine Zeit finden, ist besorgniserregend, weil Innovationen und Veränderungen von diesem Austausch leben. Hier sind Schulaufsicht und Schuladministration gefragt, entsprechende *Rahmenbedingungen zu schaffen*. Angesichts der prekären Personalsituation an Schulen kann jedoch bezweifelt werden, ob dies erfolgen wird.

Ähnliche Handlungsbedarfe haben FAMULLA u. a. bereits 2008 herausgearbeitet. Dies zeigt, dass die Etablierung eines ganzheitlichen Verständnisses von schulischer Berufsorientierung ein fortwährender und auch im Jahr 2023 immer noch aktueller Prozess ist. Deutlich wird anhand der Ausführungen für Mecklenburg-Vorpommern, dass von den Akteuren vor Ort viel Engagement abverlangt wird und dass es in Zukunft einer verstärkten professionellen Begleitung bedarf. ◀

LITERATUR

- BARLOVIC, I.; BURKHARDT, C.; HOLLENBACH-BIELE, N.; LEPPER, C.; ULLRICH, D.: Berufliche Orientierung im dritten Corona-Jahr. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen 2022. Gütersloh 2022
- BUTZ, B.: Transfer und Verstetigung von Projektergebnissen. Erfahrungen aus der Projektarbeit im Rahmen des SWA-Programms. In: FAMULLA u. a. a.a.0 2008a, S. 3–10
- BUTZ, B.: Grundlegende Qualitätsmerkmale einer ganzheitlichen Berufsorientierung. In: FAMULLA u. a. a.a.0 2008b, S. 42–62
- DEEKEN, S.: Lernportfolios in der Berufsorientierung. In: FAMULLA u. a. a.a.0 2008, S. 176–203
- DREER, B.: Kompetenzen von Lehrpersonen im Bereich Berufsorientierung. Beschreibung, Messung und Förderung. Wiesbaden 2013
- FAMULLA, G.; BUTZ, B.; DEEKEN, S.; MICHAELIS, U.; MÖHLE, V.; SCHÄFER, B. (Hrsg.): Berufsorientierung als Prozess. Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern. Ergebnisse aus dem Programm »Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben«. Baltmannsweiler 2008
- FAMULLA, G.: Berufsorientierung im Strukturwandel von Arbeitsmarkt und Beruf. In: FAMULLA u. a. a.a.0 2008, S. 26–41
- FUCHS-BRÜNINGHOFF, E.: Selbsterkenntnis als Wegmarke bei der Identitätsfindung. In: SAUER-SCHIFFER, U.; BRÜGGEMANN, T. (Hrsg.): Der Übergang Schule-Beruf. Beratung als pädagogische Intervention. Münster 2010, S. 113–130
- HAVIGHURST, R.: Developmental tasks and education. New York 1948
- HOLTAPPELS, H. G.: Lehrerkooperation und Teamarbeit in Schulen – Zur Bedeutung der Kooperation für Professionalisierung, Schulentwicklung und Unterrichtsqualität. In: HOLTAPPELS, H. G.; LOSSEN, K.; EDELE, A.; LAUERMANN, F.; MCELVANY, N. (Hrsg.): Kooperation und Professionalisierung in Schulentwicklung und Unterricht. Weinheim/Basel 2020, S. 10–44
- KAACK, S.; DRIESEL-LANGE, K.; KRACKE, B.; HANY, E.: Diagnostik und Förderung der Berufswahlkompetenz Jugendlicher. In: bwp@ Spezial 6 2013. URL: www.bwpat.de/ht2013/ws14/kaack_et_al_ws14-ht2013.pdf
- KALISCH, C.; KLEY, S.; PRILL, T.: Selbsterkundung und Förderung individueller Entscheidungen in der Beruflichen Orientierung: Neukonzeption des Potenzialanalyse-Ansatzes. In: DRIESEL-LANGE, K.; WEYLAND, U.; ZIEGLER, B. (Hrsg.): »Berufsorientierung in Bewegung«. Themen, Erkenntnisse und Perspektiven (ZBW-Beiheft 30). Stuttgart 2019, S. 155–168
- KLIPPERT, H.: Schule entwickeln – Unterricht neu gestalten: Plädoyer für ein konzertiertes Innovationsmanagement. In: Pädagogik 49 (1997) 2, S. 12–17
- ROLFF, H.-G.: Schulentwicklung kompakt: Modelle, Instrumente, Perspektiven. Pädagogik. Weinheim/Basel 2016
- SAVICKAS, M.: Career Construction Theory: Life Portraits of Attachment, Adaptability, and Identity. o.O. 2019
- SOMMER, J.; RENNERT, C.: Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung zur Interventionsstudie Potenzialanalyse. Berlin 2020

(Alle Links: Stand 19.04.2023)