BEGABUNGS- UND BERUFSWAHLFORSCHUNG: MÖGLICHKEITEN EINER PRODUKTIVEN VERSCHRÄNKUNG?



Vortrag von Tillmann Grüneberg

Online-Fachtagung: Berufliche Orientierung oder Career Guidance?



ZU MEINER PERSON

- B.A. Staatswissenschaften/Erziehungswissenschaften (Uni Erfurt)
- M.A. Begabungsforschung und Kompetenzentwicklung (Uni Leipzig)
- Grundausbildung TZI/ Systemischer Therapeut und Berater
- Selbstständiger Berufs- und Studienberater (GIBeT-Zertifikat)
- Freier Trainer und Berater Festo Didactic SE
- Geschäftsführer Begabungsvielfalt UG (App zur Berufs- und Studienwahl)
- Wissenschaftliche Lehrkraft an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Schwerin

Kontakt: grueneberg@deep-potentiale.de



AGENDA

- Einleitung und Begrüßung
- -> Es gibt nichts praktischeres als eine gute Theorie, oder?
- Was ist Begabung? Welche Begabungsmodelle gibt es?
- -> Was können wir daraus für die berufliche Beratung und Orientierung lernen?
- Welche Berufswahltheorien gibt es?
- -> Was kann die Begabungsforschung daraus lernen?
- Welche Potentiale hat eine Verschränkung von Begabungs- und Berufswahlmodellen?
- -> Entwurf eines berufswahlorientierten Begabungsmodells
- Diskussion



STILLE DISKUSSION UND AUFZEICHNUNG

- Direkte Verständnisfragen bitte direkt während des Vortrags. Diskussionsbeiträge und größere Fragen bitte am Ende oder Online auf dem Conceptboard
- Auf dem Konzeptbrett können Sie während und nach meinem Vortrag Fragen oder Kommentare hinterlassen (und auch auf andere reagieren).
- Ich werde versuchen die Fragen im Anschluss zu beantworten. Der Link bleibt weiter aktiv.
- Auf dem Board ist auch ein Link zu einer Vorabaufzeichnung des Vortrags.

https://app.conceptboard.com/board/i3ad-gp7d-cu9k-spe2-os4c

Melden Sie sich mit Gastzugriff an. Mit der Hand können Sie verschieben und mit dem Pfeil Karten auswählen und beschreiben.



WAS IST (HOCH-)BEGABUNG?

- Was ist für Sie Begabung? Verwenden Sie den Begriff der Begabung?
- Welche Definitionen kennen Sie?
- Was sehen Sie als notwendige und hinreichende Bedingungen von Hochbegabung?



GRUNDLEGENDES

- Begabung ist eine Zuschreibung (Etikett)
- Leistungsentwicklung geschieht nicht automatisch -> Begabung ist nicht autokatalytisch
- Begabung steht im Zusammenhang mit der potentiellen Leistungsentwicklung
- Begabung wird zumeist unter dem Gesichtspunkt einer besonders ausgeprägten Begabung, im Sinne einer Hochbegabung diskutiert (Prognose von Leistungsexzellenz als Ziel)

Hauptdifferenzierungslinie:

- Hochbegabung als Potential (i.S.v. Anlage) X Umwelt = Leistung
- Hochbegabung als Leistungsexzellenz = Anlage X Umwelt
- Statischer vs. Dynamischer Förderungsansatz

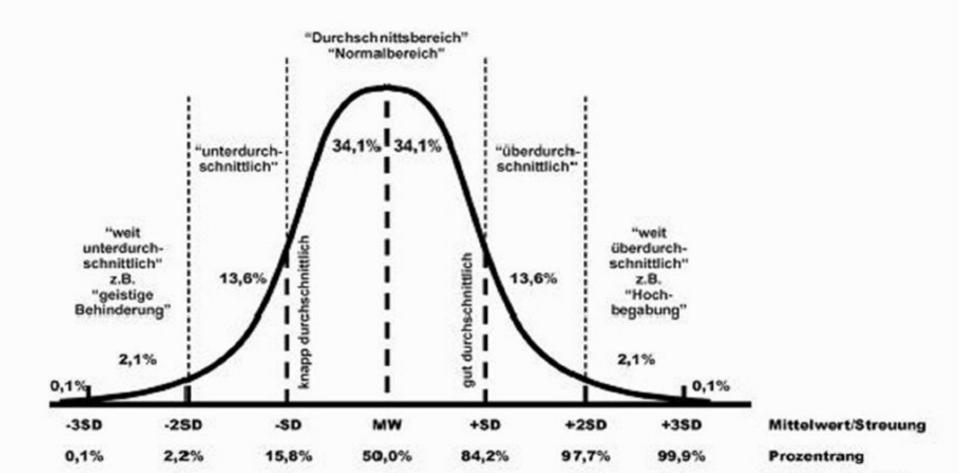


STATISCHER ANSATZ

- Betont die Anlagekomponente als differentialpsychologisches messbares Konstrukt (Psychometrisches Paradigma)
- Intelligenz als Kerngröße

"Intelligence is a very general mental capability that, among other things, involves the ability to reason, plan, solve problems, think abstractly, comprehend complex ideas, learn quickly and learn from experience." (Gottfredson 1997, S.13)

- Monofaktorielle Definition über IQ:
- Hochbegabung >130 (engl. gifted)
- Höchstbegabung >160 (engl. highly/extremly gifted)



IQ-Skala (100/15)

C-Skala (5/2)

Z-Skala (0/1)

T-Skala (50/10)

T-Skala (100/10)



-3

-2

-1



IQ UND BERUFS- UND STUDIENWAHL

- Intelligenztests messen vor allem akademische Leistungsfähigkeit
- Intelligenztestergebnisse ermöglichen daher einen gute Vorhersage von Studienerfolg
 - schulische (r=.4-.6)/ berufliche/ akademische Leistungen (r= .35-.6)(vgl. Stern und Neubauer 2013, S.180)
- Abitur sollte die kognitive Eignung für Studium nachweisen. Test nicht notwendig?

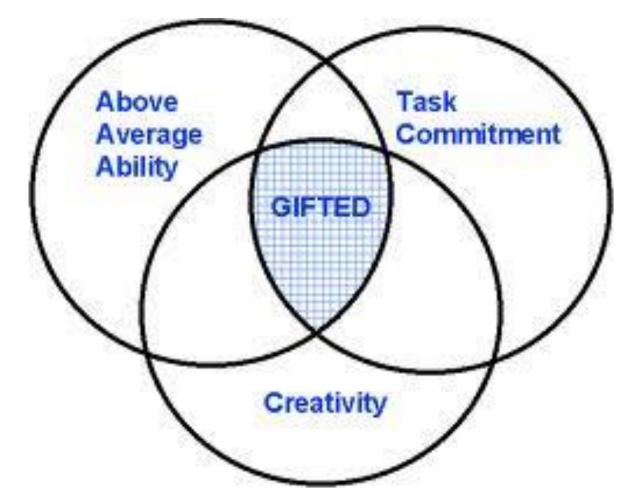
Dennoch sprechen dafür:

- 1. Abbildung eines Begabungsprofil: mathematisch, sprachlich oder räumlich kann grobe Orientierung bieten
- 2. Vergleich mit Normstichprobe kann Selbst- und Fremdbild in einen objektiveren Referenzrahmen setzen

MULTIFAKTORIELLE BEGABUNGSMODELLE (ADDITIV)



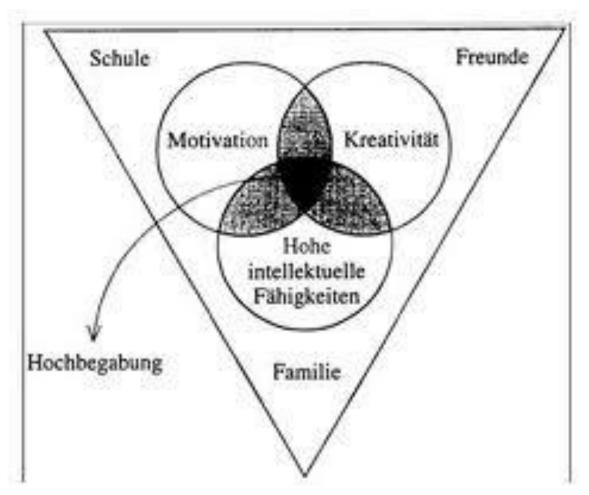
Renzulli (1978)



MULTIFAKTORIELLE BEGABUNGSMODELLE (ADDITIV)



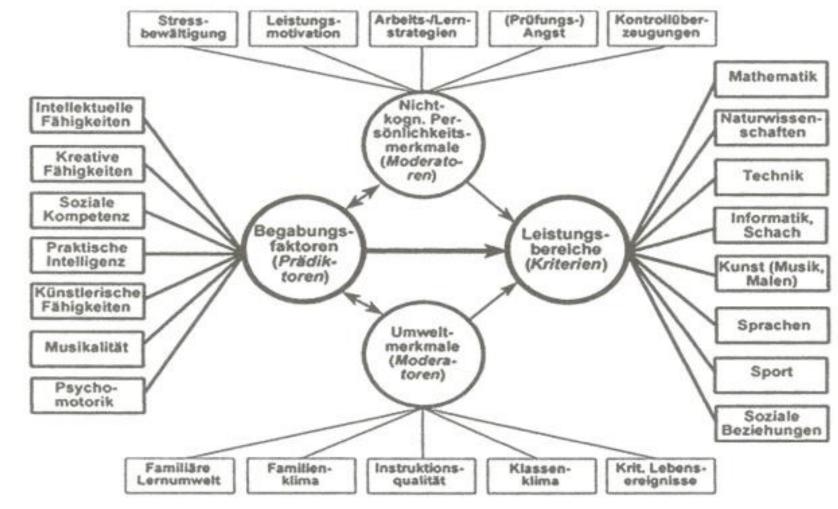
■ Mönks (2005)



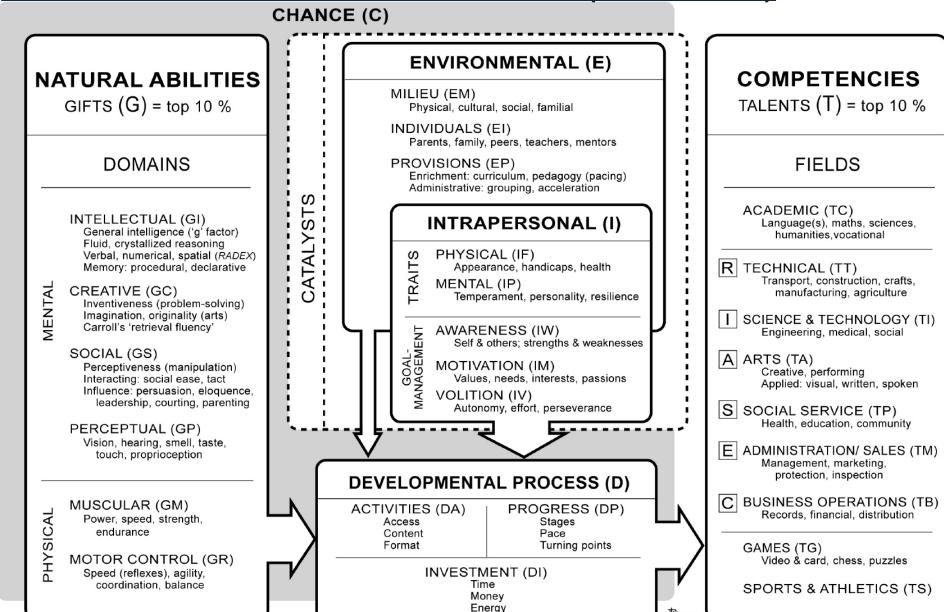
MULTIFAKTORIELLE BEGABUNGSMODELLE (INTERAKTIV)



Heller (2010)



MULTIFAKTORIELLE BEGABUNGSMODELLE (INTERAKTIV)





• Gagné



EXKURS: ERKENNTNISSTREBEN

"Es handelt sich um einen motivationalen Zustand, ausgelöst durch einen interessierenden Gegenstand, der Kinder veranlasst, neue Informationen durch gezielte Informationssuche aufzunehmen. Äußeres Kennzeichen der Motiviertheit sind eine hohe Anstrengungsbereitschaft und ein umfassendes Interesse am tiefgründigen Kenntniserwerb" (Lehwald 2009, S. 11).



Gerhard Lehwald Motivation trifft Begabung

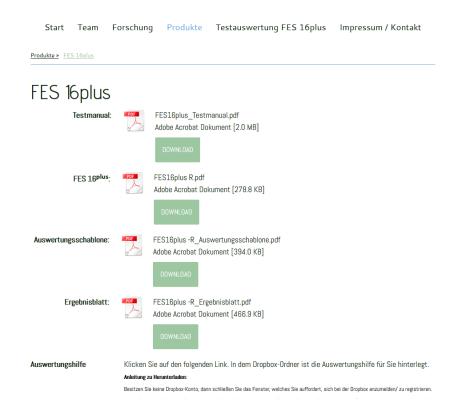
Begabte Kinder und Jugendliche verstehen und gezielt fördern



https://www.hogrefe.com/de/shop/motivation-trifft-begabung-75936.html



FRAGEBOGEN ERKENNTNISSTREBEN 16PLUS



https://pro-for-school.jimdofree.com/produkte/fes-16plus/

MULTIFAKTORIELLE MODELLE UND BERUFS- UND STUDIENBERATUNG



- Gutes Analyseraster in Bezug auf Faktoren, welche die Leistungsentwicklung beeinflussen und damit das Kompetenz – oder Begabungsprofil der Ratsuchenden bestimmen.
- z.B. auf der persönlichen Ebene: Leistungsmotivation, Anstrengungsbereitschaft, Erkenntnisstreben, Lernstrategien und Stressbewältigungskompetenz.
- z.B. auf der Umweltebene: familiäre Unterstützung, Klassenklima, Peers, Unterrichtsqualität und sogenannte kritische Lebensereignisse.



DYNAMISCHER ANSATZ

- Experten-Novizen Paradigma
- 10.000 Stunden / 10-Jahresregel
- Deliberate Practice (hochorganisierte Lernaktivität mit dem Ziel ständiger Verbesserung)

(vgl. Ziegler 2008, S.34; Ericsson et.al 2007)



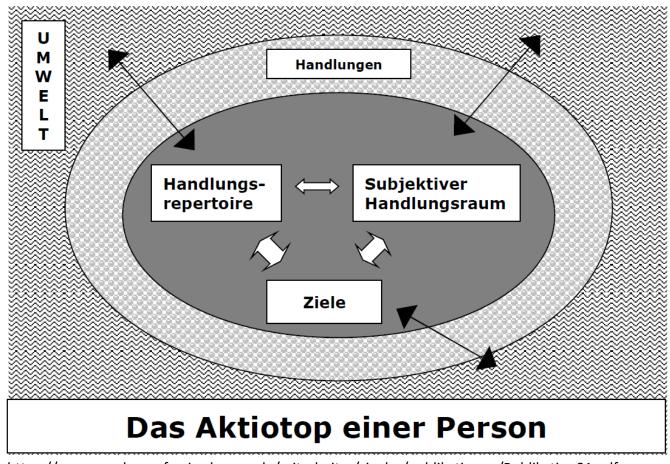
ZIEGLER- SYSTEMISCHER ANSATZ

Die PACE-Prinzipen:

- Professionalisation
- Actiotope Development
- Commitment
- Early beginning

GIFT-Dimensionen:

- Goal-directed Learning
- Individualization
- Feedback
- Transfer tasks



https://www.psycho.ewf.uni-erlangen.de/mitarbeiter/ziegler/publikationen/Publikation01.pdf

SYSTEMISCHES BEGABUNGSMODELL UND BERUFS- UND STUDIENBERATUNG



- Blick auf bisherige Begabungsentwicklung (Ressourcenorientierung)
- Betonung der Veränderbarkeit (Dynamik) in der Begabungsentwicklung -> Betonung von Lernen und Übung
- Einbezug und Analyse von sozialen Systemen in denen sich der/die Ratsuchende befindet
- Bestimmung des Aktiotops als Grundlage für individuelle Entscheidungsprozesse



ZUSAMMENFASSUNG: UNTERSCHEIDUNG VON MODELLEN

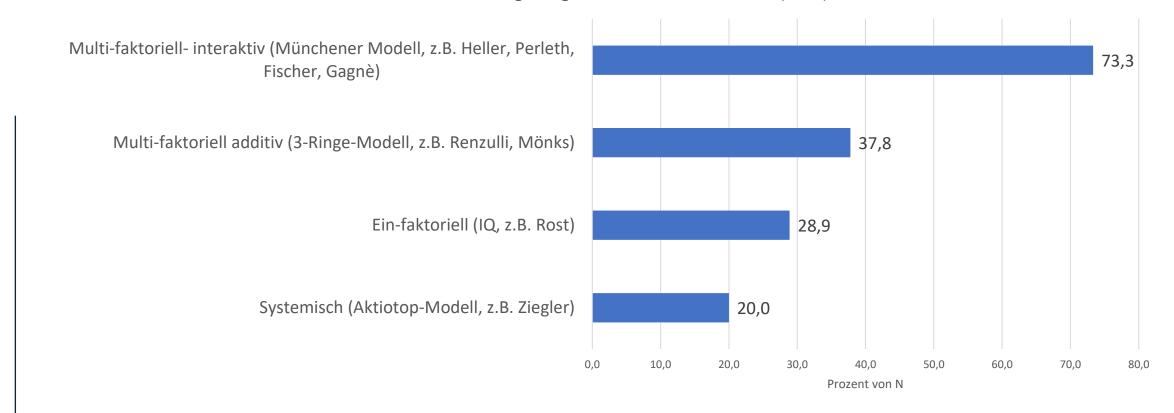
- Einfaktorielle Modelle (z.B. IQ-Definition)
- Mehrfaktoriell-additive Modelle (z.B. 3-Ringe Modell)
- Mehrfaktoriell-interaktive Modelle (z.B. Münchener Modell)
- Systemische Modelle (z.B. Aktiotop-Modell)

(vgl. Harder 2012)

VERBREITUNG VON MODELLEN IN HOCHBEGABTENBERATUNGSSTELLEN IN DEUTSCHLAND

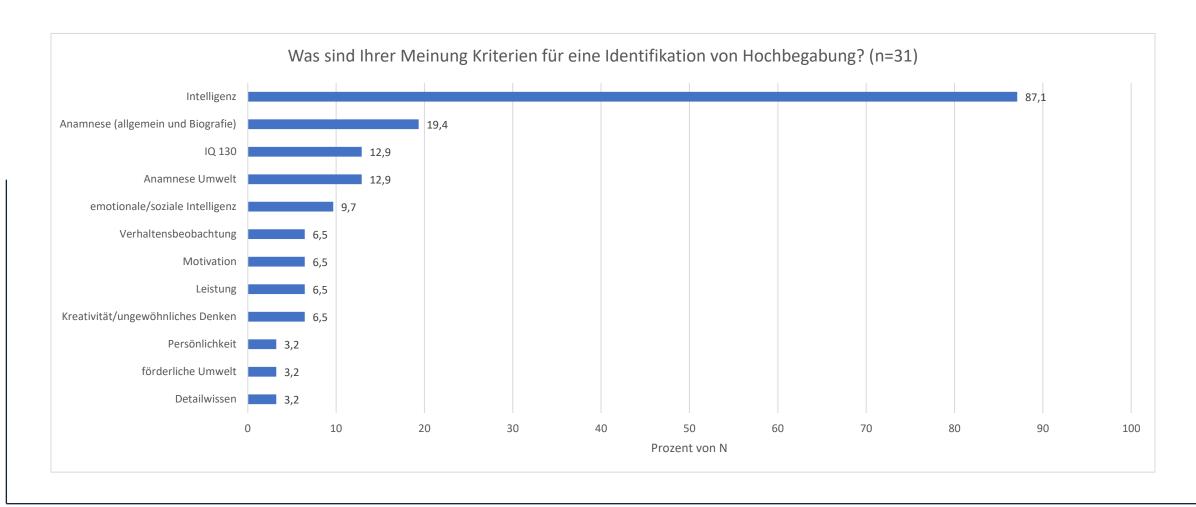


Welche Hochbegabungsdefinition verwenden Sie? (n=45)



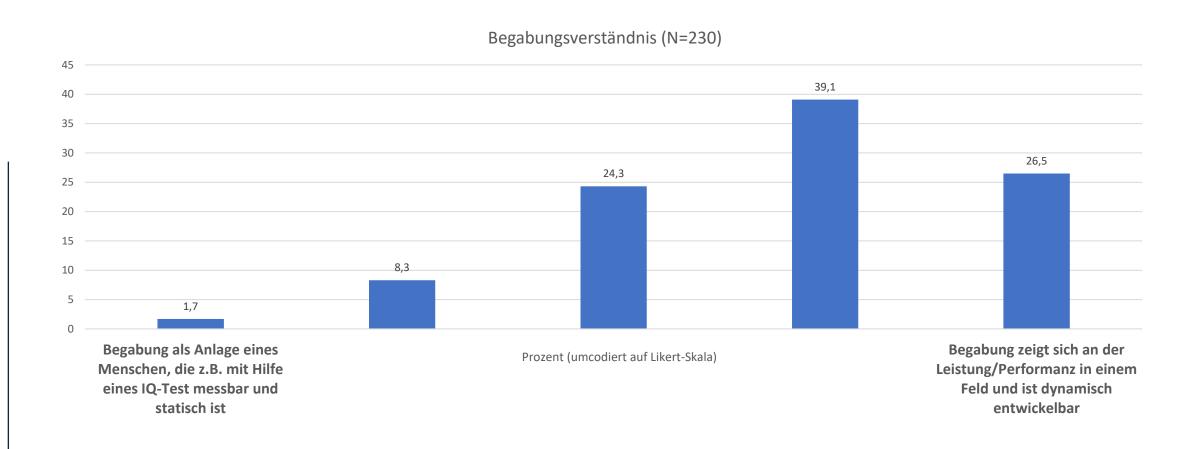
VERBREITUNG VON MODELLEN IN HOCHBEGABTENBERATUNGSSTELLEN IN DEUTSCHLAND





BEGABUNGSVERSTÄNDNIS VON STUDIENBERATER*INNEN IN DEUTSCHLAND





(HOCH-)BEGABUNG ALS PROBLEM IN DER BERUFS- UND STUDIENBERATUNG



- Perfektionismus
- Multipotentialität-> Over-Choice-Problem
- Sozialer Druck:
 - "When gifted students are about to graduate from high school and they begin to plan for college and a career, parents and educators often get involved to be sure the student "does not waste the gift".
 - From my experience with that phenomenon, "not wasting the gift" translates into "making a decision that is reasonable to the adult". It seems there are a number of adults who believe that certain careers are worthy of a gifted student, and certain are not. Physician, lawyer, engineer, and physicist typically fall into the category of worthy while elementary/ secondary school teacher, social worker, school counselor, and nurse typically fall into a less worthy category." (Colangelo, 2003, p. 376)



FAZIT FÜR DIE BERUFS- UND STUDIENBERATUNG

- Begabung (oder Talent) sind kein durch die Genetik festgelegtes Faktum: Begabung entfaltet sich in der Auseinandersetzung mit der Umwelt und im aktiven selbstgesteuerten Lernen.
- 1. Begabungen und Talente lassen durch Lernen entwickeln. Multifaktorielle und systemische Modelle helfen den Blick auf Hindernisse dieser Entwicklung zu lenken.
- 2. Das Begabungs- bzw. Kompetenzprofil einer Person, welches sich u.a. an Testperformanzen zeigt und Ausdruck einer durch externe und interne Faktoren begünstigten Lernentwicklung ist, ist ein wertvoller Prädiktor zukünftiger Leistungen. Es sollte daher für Berufs- und Studienentscheidungen berücksichtigt werden.

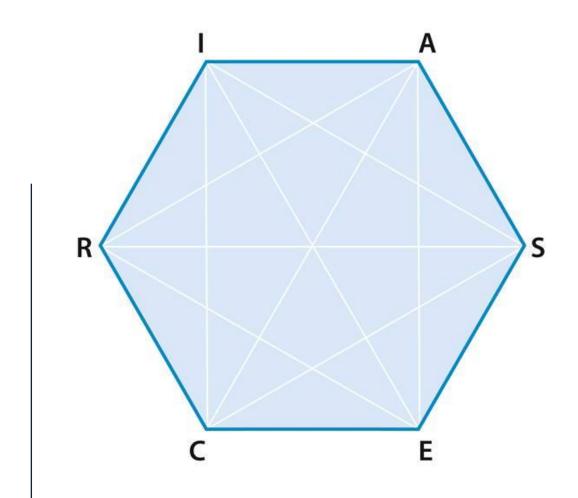


BERUFSWAHLTHEORIEN

- Beschreiben Prozess und Einflussfaktoren individueller Berufsentscheidungen
- Unterscheidung: Passungstheorien und Entwicklungstheorien
 - Berufspsychologische Perspektive
 - Passung Individuum und Beruf
 - Entwicklungspsychologische Perspektive
 - Wahlprozess im Mittelpunkt



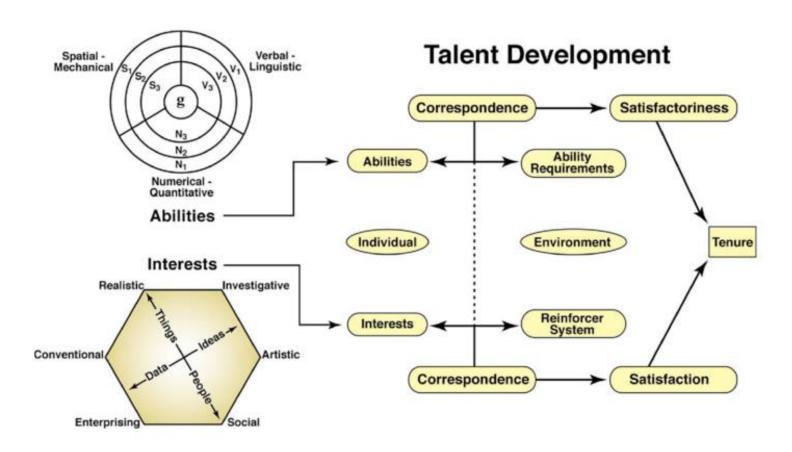
PASSUNGSPERSPEKTIVE: HOLLAND



Krapp, A. & Üstünsöz-Beurer, D. (2020). Interessen, hexagonales Strukturmodell (Holland). In M. A. Wirtz (Hrsg.), Dorsch – Lexikon der Psychologie. Abgerufen am 06.06.2020, von https://portal.hogrefe.com/dorsch/interessen-hexagonales-strukturmodell-holland/)

PASSUNGSPERSPEKTIVE: THEORY OF WORK-AJUSTMENT (LOQUIST & DAWIS)





https://psyfan.wordpress.com/2015/02/09/theorie-der-arbeitsanpassung/



BERUFSWAHL ALS ENTWICKLUNGSAUFGABE

Junge Menschen müssen Fähigkeiten entwickeln ihre berufliche Entwicklung selbst zu gestalten

- Berufswahlreife (Super)
- Berufswahlbereitschaft und Karriere-Ressourcen (Hirschi)
- Berufswahlkompetenz (Driesel-Lange)
- Career Management skills (Sultana)

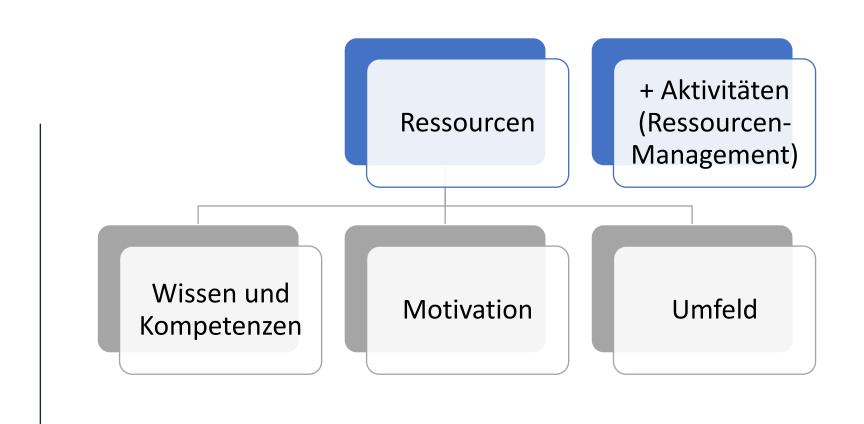


SUPER- ENTWICKLUNGSTHEORIE DER BERUFSWAHL

- Entwicklung eines beruflichen Selbstkonzepts
- Phasen: Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung, Rückzug
- Idee der Messung einer Berufswahlreife (vocational maturity)



KARRIERE-RESSOURCEN (HIRSCHI)





BERUFSWAHLKOMPETENZ (DRIESEL-LANGE)

Einstimmen

Erkunden

Entscheiden

Erreichen

Wissen

Selbstwissen, Konzeptwissen, Bedingungswissen, Planungs- und Entscheidungskompetenz

Motivation

Betroffenheit, Eigenverantwortung, Offenheit, Zuversicht

Handlung

Exploration, Steuerung, Problemlösen, Stressmanagement

https://www.bwpat.de/ht2013/ws14/kaak_etal_ws14-ht2013.pdf



BERUFSWAHLTHEORIE UND BEGABUNGSMODELLE

- Faktoren ähneln multifaktoriellen Ansätzen.
 - Hier könnte eine gegenseitige Ergänzung stattfinden
 - Tendenzen finden sich dazu in Megamodellen der Talententwicklung
- Der dynamische Ansatz denkt Entwicklungsstufen mit.
 - Die Übertragung des Reifestufenkonzept könnte eine wertvolle Ergänzung der Leistungsentwicklungsmodelle darstellen



KONSTRUKTIVISTISCHE LAUFBAHNTHEORIE: SAVICKAS

- Das berufliche Selbstkonzept wird konstruiert in einem beständigen Anpassungsprozess an die Umwelt.
 - Lebenslanges Lernen
 - Soziale Interaktion des Individuums mit der Umwelt
 - Subjektive Bedeutungszuschreibung beruflicher Ziele und Erfahrungen (vgl. Hirschi 2013)
- "career adaptability" (berufliche Anpassungsfähigkeit): Bereitschaft und die psychosozialen Ressourcen zur Bewältigung aktueller und bevorstehender beruflicher Entwicklungsaufgaben, beruflicher Übergänge und Traumata bezeichnet (vgl. Savickas, 2005)
 - Vier psychosoziale Ressourcen (Selbstregulierungsfähigkeiten): Interesse, Kontrolle, Neugierde und Zuversicht/Vertrauen (vgl. Savickas & Porfeli 2012).



BERUFSWAHLTHEORIE UND BEGABUNGSMODELLE

- Große Deckung mit systemischen/dynamischen Ansätzen
 - Diese jedoch sagen wenig zum Entstehen (und zur Beratung/Förderung) subjektiv bedeutsamer Ziele.
 - Der Ansatz des Life Designing könnte hier eine wertvolle Ergänzung darstellen
- Das konstruktivistische Denken ist dem systemischen Ansatz inhärent, jedoch ist im systemischen Begabtenförderungsansatz des Konstruieren eines Begabungsselbstkonzepts ist vollständig mitgedacht.

SOZIAL-KOGNITIVE THEORIE DES SELBSTGESTEUERTEN LAUFBAHNMANAGEMENTS (LENT, BROWN & HACKETT)



- Basis: sozialkognitive Theorie von Bandura
- Individuelle, soziokulturellen und kontextuelle Faktoren bestimmen Lernerfahrungen (z.B. Erfolge, Er- oder Entmutigung, Rollenlernen, affektive Zustände)
- Daraus entwickelt sich Selbstwirksamkeits- und Ergebniserwartung (z.B. ggü. bestimmten Domänen und Berufen)
- Diese hat Einfluss auf Laufbahninteressen- und Zielen , die Basis von Entscheidung und Umsetzung sind.



- Selbstwirksamkeits- und Zielerwartungen drücken etwas sehr ähnliches aus, wie das Aktiotopmodell des systemischen Begabtenförderungsansatzes.
- Jedoch ist das Entstehen von (beruflichen) Zielen, gerade in ihrer soziokulturellen Einbettung, nicht in allen Begabungsmodellen und Förderungsansätzen konsequent mitgedacht.



PROBLEMLÖSEN UND ENTSCHEIDEN

- Der Cognitive Information Processing (CIP): Berufswahl als Problemlöse- und Entscheidungsprozess
- Basis: Sternbergs triadische Theorie der Informationsverarbeitung; Kognitionspsychologie
- Zusammenspiel aus:
 - Kenntnis der eigenen Personen
 - Berufskundliches Wissen
 - Fähigkeiten zur Entscheidungs- und Problemlösung

+

- Allgemeine Informationsverarbeitungsfähigkeiten
- Prozessinformationen und Entscheidungsregeln
- Metakognitionen



- Intelligenz kann vereinfacht als Problemlösefähigkeit verstanden werden
- Ein Intelligenztest misst jedoch nur die Fähigkeit zur Lösung trivialer Probleme
- Bei Berufs- und Studienentscheidungen handelt es sich um komplexe Probleme
- Fähigkeit zur schnellen Informationsverarbeitung ist jedoch wichtig bei der Lösung komplexer Probleme
- Sternbergs Intelligenztheorie, Dörners Versuche zum komplexen Problemlösen und Kahnemanns Forschungen zu Entscheidungen könnten eine interessante Basis für die Erforschung beruflicher Entscheidungsprozesse sein



PROTEISCHE LAUFBAHNORIENTIERUNG (HALL)

- Im Mittelpunkt steht die Wandlungsfähigkeit
- Orientierung an eigenen Werten und Zielen (Selbstverantwortung für die Laufbahn und berufliche Entscheidungen)
- Proteische Laufbahnorientierung: Streben nach persönlichem Wachstum (Selbststeuerung) und Freiheit (Unabhängigkeit)



- Die Begabungsmodelle haben eigene Werte und Ziele der Begabten zu wenig im Blick
- Während die Wertorientierung in einigen Beratungsansätzen mitgedacht wird (z.B. bei Kerr), finden sich diese nicht oder nur zum Teil in den Modellvorstellungen.
- Begabtenförderung wurde und wird oft vor allem unter dem Gesichtspunkt der Ausschöpfung von Begabungsreserven (Humankapitelansatz) betrieben. Subjektive Sinnhaftigkeit und gesellschaftliche Bedeutsamkeit werden nur zum Teil mitgedacht und diskutiert. Hier ist im Moment eine Trendwende zu beobachten.



BEDEUTUNG DER SOZIALEN EINBETTUNG

- Relational theory of working (Bluestein)
 - Freiheit der individuellen Entscheidung ist eingebunden in den sozialen und kulturellen Kontext
 - Familien, Peers und soziale Netzwerke spielen eine entscheidende Rolle bei der Berufswahl
- Milieugebundene Berufswahl im Sinne von Bourdieu
- Berufswahltheorie von Gottfredson (Theory of Circumscription and Compromise):
 - Bestandteile des beruflichen Selbstkonzepts: Geschlecht, soziale Herkunft, Intelligenz, Berufsinteressen, Kompetenzen und Wertvorstellungen
 - -> Zone subjektiv akzeptabler Berufsalternativen
 - 6—8 Jahre: Passung zum Geschlecht, 9—13 Jahre: Passung zur eigenen sozialen Klasse und dem Begabungsniveau, ab 14 Jahre: Passung zu den eigenen Interessen, Werten und Kompetenzen



- Soziale Resonanz in ihrer unmittelbaren Bedeutung für die Entwicklung von Begabungen und Kompetenzen wird selten konsequent mitgedacht
- In der Begabtenförderung erhalten benachteiligte oder unterrepräsentierte Gruppen stärkere Aufmerksamkeit. Gerade in Bezug auf Berufs- und Karrierechancen ergeben sich hier gemeinsame Untersuchungsraster.



EINFLUSS DES ZUFALLS/CHANCE

- Happenstance Learning Theory (Krumboltz)
- Chaos-Theorie der Laufbahnentwicklung (Pryor & Bright)



- Zufall bislang nur in Gagnés DMGT-Modell bewusst mitgedacht
- Zufall hat nicht nur Einfluss auf direkte Möglichkeiten, sondern auch auf die Entwicklung von Domäneninteressen.



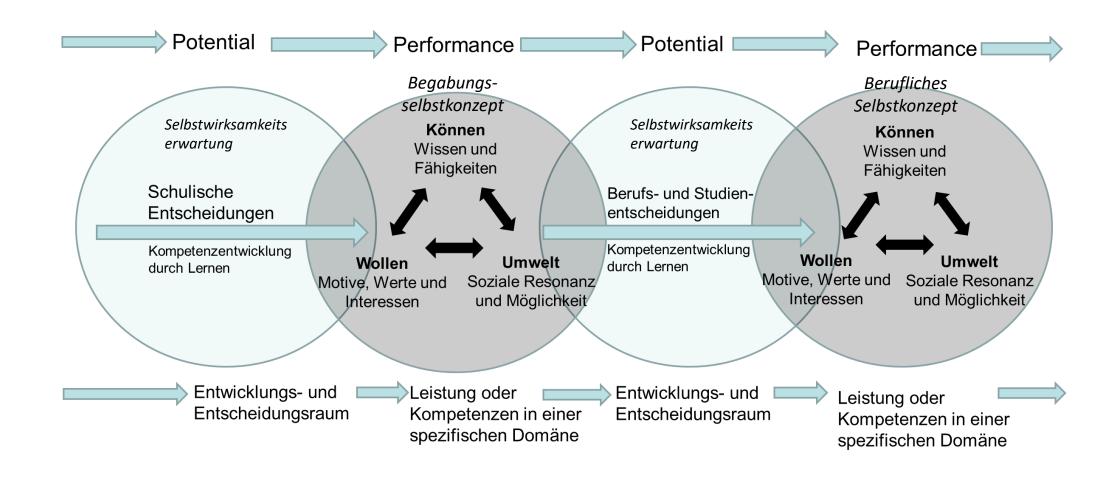
VERSUCH EINER NEUEN BEGABUNGSDEFINITION

Begabung als Ausdruck von Bildungsentscheidungen:

- Begabung vor allem auch das Resultat einer Aufrechterhaltung einer Entscheidung für eine Domäne ist bzw. die beständige Motivation zum Lernen in einer bestimmten Domäne (und sukzessive eines Studienfaches oder Berufes).
- Begabung ist ein kompetenzentwicklungs-bezogenes Profil einer Person, welches durch Entscheidungen konstituiert wurde und Entscheidungen konstituiert.
- -> Begabung ist das Können (Fähigkeiten und Fertigkeiten) und Wollen (Motivation und Interesse) unter passenden Umweltbedingungen (Möglichkeit und Resonanz) in einer Domäne (hohe) Leistungen zu zeigen.



BEGABUNGS- UND BERUFSWAHLMODELL





QUELLEN

•	Bandura, A. (1977a). Social learning theory. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
•	Brüggemann, T. & Rahn, S. (2013): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster: Waxmann:.
•	Chomsky, Noam 1973: Sprache und Geist. Mit e. Anh. Linguistik und Politik. 1. Auflage. Frankfurt (am Main): Suhrkamp.
•	Colangelo, Nicholas 2003: Counseling Gifted Students. In: Nicholas Colangelo und Gary A. Davis (Hg.): Handbook of gifted education. 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon, S. 373–387.
•	Dawis, R. V. (2005). The Minnesota theory of work adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work (pp. 3–24). Hoboken, NJ: Wiley.
•	Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1964). A theory of work adjustment. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 15, 1–27.
•	Ericsson, Anders K., Roring, Roy W., Nandagopal, Kiruthiga 2007: Giftedness and evidence for reproducibly superior performance. An account based on the expert performance framework. In: High Ability Studies 18 (1), S. 3–56. DOI: 10.1080/13598130701350593.
•	Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. Journal of Counseling Psychology, 28, 545–579.
•	Gottfredson, Linda S. 1997: Mainstream science on intelligence. An editorial with 52 signatories, history, and bibliography. In: Intelligence 24 (1), S. 13–23. DOI: 10.1016/S0160-2896(97)90011-8.
•	Hackett, G. & Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. Journal of Vocational Behavior, 18, 326–339.
•	Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5, 129-156.
•	Harder, Bettina 2012: Modelle zur Erklärung von Leistungsexzellenz im theoretischen und empirischen Vergleich. Zugl.: München, Univ., Diss., 2012. Berlin: LIT-Verl. (Talentförderung, Expertiseentwicklung, Leistungsexzellenz, 13).
•	Heller, Kurt A. 2010: Munich Studies of Giftedness. Berlin: LIT-Verlag.
•	Hirschi, A., Haenggli, M., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C., & Spurk, D. (2019). Karriere-Ressourcen messen: Validierung der deutschsprachigen Version des Karriere-Ressourcen Fragebogens [Assessing Career Resources: Validation of the German version of the Career Resources Questionnaire]. Diagnostica. https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000219

Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. Journal of Vocational Behavior, 87, 1-10.

Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Holland, John L. 1997: Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments. 3. ed. Lutz, Fla.: Psychological Assessment Resources.

Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance.

Journal of Vocational Behavior, 45 (1), 79-122.

Mönks, Franz J., Ypenburg, Irene H. 2005: Unser Kind ist hochbegabt. Ein Leitfaden für Eltern und Lehrer. 4., aktualisierte Auflage. München, Basel: E. Reinhardt.

Preckel, Franzis, Brüll, Matthias 2008: Intelligenztests. München: Reinhardt (UTB Profile).

Renzulli, Joseph S. 1978: What Makes Giftedness? Reexamining a Definition. In: Phi Delta Kappan 60 (3), S. 180-184.

Rost, Detlef H. 2009: Intelligenz. Fakten und Mythen. 1. Auflage. Weinheim [u.a.]: Beltz PVU.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Career development and counseling: Putting theory and research to work, 1, 42-

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior, 80(3), 661-673.

Stern, Elsbeth, Neubauer, Aljoscha 2013: Intelligenz. Große Unterschiede und ihre Folgen. 2. Auflage München: Dt. Verl.-Anst.

Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., Worrell, F. C. 2011: Rethinking Giftedness and Gifted Education: A Proposed Direction Forward Based on Psychological Science. In: Psychological Science in the Public Interest 12 (1), S. 3–54. DOI: 10.1177/1529100611418056.

Super, D. E. (1957). The psychology of careers. New York: Harper.

Tarnai, Christian (Hg.) 2014: Berufliche Interessen. Beiträge zur Theorie von J. L. Holland. Münster: Waxmann.

Üstünsöz-Beurer, Dörthe 2020: Berufswahltheorien. In: Wirtz, Markus A. (Hg.): Dorsch – Lexikon der Psychologie. Abgerufen am 07.06.2020, von https://portal.hogrefe.com/dorsch/berufswahltheorien/

Ziegler, Albert 2008: Hochbegabung. München: Reinhardt (UTB Profile).