

Berufliche Integration behinderter Jugendlicher – Anstösse aus der Altersforschung¹

Basierend auf einer Literaturrecherche und einer Expertenbefragung werden zentrale Faktoren identifiziert, welche die berufliche Integration von behinderten und benachteiligten Jugendlichen fördern und hemmen. Hilfreich für das Verständnis des Zusammenwirkens der verschiedenen Faktoren könnte ein Modell sein, welches vom Entwicklungspsychologen Paul Baltes und seiner Gruppe im Kontext der Altersforschung konzipiert wurde: selektive Optimierung mit Kompensation (SOK). Durch das Zusammenspiel dieser verschiedenen Prozesse scheint eine erfolgreiche lebenslange Entwicklung (und damit auch eine berufliche Integration) möglich.

Barrieren zwischen Schule und Beruf

Der Weg von der Erstausbildung in das Erwerbsleben ist für viele Jugendliche lang und beschwerlich (OECD, 2000). Besonders hindernisreich ist er für Jugendliche mit speziellen Bedürfnissen. In einem „Länderbericht Schweiz“ zur Situation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen bzw. Lernbeeinträchtigungen stellen Lischer und Hollenweger einen drängenden Handlungsbedarf und eine Reihe von Problemfeldern fest (Lischer, 2002; Lischer & Hollenweger, 2003): mangelhafte Berufswahlvorbereitung, fehlende Lehrstellen und Ausbildungsplätze, ungenügende berufliche Ausbildungskonzepte, fehlende Durchlässigkeit des Bildungssystems, mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten und generell lückenhafte Daten/Statistiken. Diese Befunde wurden im Rahmen einer kleinen Befragung von 15 Expertinnen und Experten bestätigt, mit denen von Mitte bis Ende 2003 zum Thema „Übergang Schule-Erwerbsleben bei behinderten und benachteiligten Jugendlichen“ Interviews durchgeführt wurden (vgl. Tabelle 1). Damit unterscheidet sich die Situation in der Schweiz nicht wesentlich von der anderer europäischer Länder (European Agency, 2002).

Tabelle 1: Problembereiche aus Expertensicht beim Übergang Schule-Erwerbsleben

Stufe	Problembereich
Sekundarstufe I	Qualifikation der Lehrpersonen ungenügende Verbindlichkeit der Curricula Mängel bei der Berufswahlvorbereitung
Übergang Sekundarstufe I - II	wenig entwickelte Förderdiagnostik ungenügende Koordination zwischen den verschiedenen Stellen
Brückenangebote	verwirrende Angebotsvielfalt unklare Zielsetzungen nicht überprüfte Wirksamkeit
Berufsbildung/Attest	erhöhte Anforderungen fehlende Verbundlösungen (geschützter und offener Arbeitsmarkt) unklare Konzepte (Coaching, Begleitung, Beratung) wenig entwickelte Didaktik
Übergang Sekundarstufe II – Arbeitsmarkt	mangelnde Nachbetreuung fehlende Koordination der beteiligten Stellen
Arbeitsmarkt	sinkende Nachfrage nach tiefen Qualifikationen abhängig von Wirtschaftslage Rolle der Persönlichkeit der Betroffenen

¹ Vorabdruck eines Artikels in: Kummer, A. & Walther-Müller, P. (Hrsg.) (im Druck). Integration. Luzern: SZH.

² Leiter des Bereichs Forschung & Entwicklung an der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) in Zürich; Korrespondenz e-mail: kurt.haefeli@hfh.ch; siehe auch www.hfh.ch

³ Von Mitte bis Ende 2003 wurden rund 15 Interviews mit Expertinnen und Experten der Heilpädagogik und Berufsbildung zum Thema Übergang „Schule-Erwerbsleben“ bei behinderten und benachteiligten Jugendlichen durchgeführt.

Konzeptionen zur beruflichen Entwicklung und zu Übergängen

Wie könnten nun die erwähnten Problemfelder, welche auf psychologischer, pädagogisch-didaktischer und soziologischer Ebene liegen (Häfeli, 2003), theoretisch und empirisch bearbeitet werden? Die Berufs- und Laufbahnpsychologie bietet eine Reihe von Erklärungsansätzen. Seit Jahren und Jahrzehnten stehen verschiedene theoretische Ansätze nebeneinander, die sich teilweise ergänzen, teilweise konkurrieren (vgl. Brown & Brooks, 1996; Busshoff, 1998; Häfeli, 1985). So unterscheidet Busshoff (1998) die soziale Lerntheorie, die Passung (matching) von Person und Beruf, die Eingrenzungs- und Kompromisstheorie, Entscheidungsverhalten und -realisierung sowie die psychodynamischen Prozesse. In einem „Grundmodell des Übergangs“ versucht er diese Ansätze zu integrieren in, indem er sie als Teilprozesse versteht, welche auf je spezifische Aspekte der beruflichen Entwicklung fokussieren. Grundsätzlich wird der Übergang als Identitätsbewährung aufgefasst. Es wird davon ausgegangen, „...dass jemand sich in einem *Übergang* befindet, wenn er aussergewöhnliche Unstimmigkeiten in seinem Verhältnis zur sozialen und physikalischen Umwelt erlebt und sich herausgefordert fühlt, diese durch Anpassungs- und Veränderungsleistungen zu reduzieren“ (Busshoff, 1998, S. 20). Das Person-Umwelt-Verhältnis hat also seinen ausbalancierten Status verloren. Das Individuum steht nun vor der Aufgabe, sich den veränderten Umweltbedingungen anzupassen und/oder die Umwelt der Person anzupassen. Die Identität durchläuft immer wieder krisenhafte Entwicklungsphasen (und zwar nicht nur in der Adoleszenz), verbunden mit Gefahren des Verlusts, aber auch mit Chancen der Neugestaltung (Busshoff, 1998).

Dieses plausible Grundmodell wird allerdings komplex und unübersichtlich, wenn alle relevanten Faktoren auf Seiten der Person (u.a. Selbstkonzept) und der Umwelt (u.a. ökonomische Rahmenbedingungen) einbezogen werden. Zudem wird nicht differenziert nach verschiedenen Gruppen oder Situationen. Eine Übertragung auf die Übergangssituation von Jugendlichen mit speziellen Bedürfnissen steht noch aus. Deshalb ist es naheliegend auch andere sozialwissenschaftliche Konzepte zu prüfen.

Konzept aus der Altersforschung: Selektive Optimierung mit Kompensation (SOK)

Für unsere Fragestellung ergeben sich interessante Anregungen aus der Lifespan-Psychologie (Lebenslauf-Psychologie). Paul B. Baltes und Margret M. Baltes vom Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin haben im Rahmen ihrer langjährigen gerontologischen Forschung ein psychologisches Modell „erfolgreichen Alterns“ entwickelt (Baltes, 1997; 1999; 2003; Baltes & Baltes, 1989). Trotz zunehmender körperlicher Anfälligkeit und trotz reduzierter Kapazitätsreserven gibt es nämlich offenbar effektive Strategien des Alterns. Baltes & Baltes (1989) legen den Versuch einer allgemeinen und systemischen Entwicklungstheorie vor. Dabei wird die Ontogenese (die Entwicklung des Individuums) u.a. als orchestriertes Zusammenspiel dreier Prozesse verstanden: Selektion, Optimierung und Kompensation (SOK). Dieses Zusammenspiel gilt zwar für alle Phasen des Lebens, gerät jedoch im Alter oft zu einer wahren Lebenskunst (Baltes, 2003):

„Ein Beispiel dafür lieferte der 80-jährige Pianist Arthur Rubinstein, der auf die Frage, wie er es schaffe, noch in seinem Alter so hervorragende Konzerte zu geben, drei Gründe nannte: Erstens spiele er weniger Stücke – ein Beispiel für Selektion; zweitens übe er diese häufiger – ein Beispiel für selektive Optimierung; drittens schliesslich setze er grössere Kontraste in den Tempi, um sein Spiel schneller erscheinen zu lassen als er noch zu spielen imstande sei – ein Beispiel für Kompensation“ (S.16).

Etwas allgemeiner formuliert geht es bei der Optimierung durch Selektion und Kompensation um folgendes (Baltes & Baltes, 1989):

„Das Modell beschreibt einen allgemeinen Vorgang der Adaptation, in dem drei Elemente und Prozesse in Wechselwirkung stehen. Das erste Element, die Optimierung, trägt der Annahme Rechnung, dass Menschen sich so verhalten, dass sie das allgemeine Niveau ihrer Kapazitätsreserven zu heben und die gewählten Lebenswege in Quantität und Qualität zu verbessern suchen. Das zweite Element, die Selektion, bezieht sich auf die adaptive Leistung, sich auf solche Bereiche zu konzentrieren, die von hoher Priorität sind und in denen Umwelthanforderungen, persönliche Motivierung, Fertigkeiten und biologische Leistungsfähigkeit zusammenfallen. Das dritte Element schliesslich, die Kompensation, resultiert aus der Einschränkung in der Bandbreite des adaptiven Potentials oder der verminderten Plastizität und findet sich immer dann ein, wenn bestimmte Verhaltenskapazitäten ausgefallen oder unterhalb eines funktionsadäquaten Stellenwertes gesunken sind. (...) Aus psychologischer Sicht handelt es sich beispielsweise um ein kompensatorisches Bemühen, wenn man beim Nachlassen des Hörvermögens zu einem Hörgerät greift oder externe Gedächtnisstützen bemüht, wenn das eigene Erinnerungsvermögen den Anforderungen nicht mehr genügt“ (S.9).

Die SOK-Theorie ist so angelegt, dass sie einen hohen Generalisierungsgrad aufweist, so dass sie praktisch auf alle Inhalte von Entwicklung anwendbar ist. Sie kann deshalb auch als Metatheorie bezeichnet werden und lässt

sich auf verschiedene theoretische Konzeptionen übertragen. In einem handlungstheoretischen Kontext verwendet das Team von Baltes beispielsweise folgende Verhaltenskategorien bei den drei Prozessen (Tabelle 2):

Tab. 2: SOK-Verhaltenskategorien (Baltes, 1997; Übersetzung KH)

Selektion (Ziele, Präferenzen)	Optimierung (ziel-bezogene Mittel)	Kompensation (Wege zur Überwindung von Verlusten/Abbau)
Spezifizierung von Zielen	Zentrierung der Aufmerksamkeit	Erhöhte Aufmerksamkeit
Prioritätensetzung bei Zielen	Einsatz/Energie	Erhöhter Einsatz
Kontextualisierung von Zielen	Zeitzuteilung	Erhöhter zeitlicher Einsatz
Einsatz für Ziele	Üben von Fertigkeiten	Aktivierung von ungenutzten Fertigkeiten/Ressourcen
Fokussierung auf wichtigste Ziele	Erwerb von neuen Fertigkeiten und Ressourcen	Erwerb von neuen Fertigkeiten/Ressourcen
Suche nach neuen Zielen	Nachahmung erfolgreicher Modelle	Nachahmung erfolgreicher Modell, welche kompensieren
Veränderung der Zielhierarchie	Motivation zur Selbst-Entwicklung	Inanspruchnahme externer Hilfe und Unterstützung
Anpassung von Standards		Therapeutische Intervention

Die SOK-Theorie hat weit über die Gerontologie hinaus breite Resonanz und Anwendung in verschiedensten Gebieten gefunden. So finden sich theoretische Erörterungen und empirische Überprüfungen des Modells im Rahmen der Laufbahnpsychologie (Wiese, Freund & Baltes, 2000; 2002), der Arbeitspsychologie (Baltes & Dickson, 2001), der Jugendpsychologie (Lerner et al., 2001), der kognitiven Psychologie (Wiese & Schmitz, 2002) usw. Trotz dieser beeindruckenden Belege reichen die bisherigen Studien allerdings noch nicht aus, um verlässlich über das Modell und seine empirische Überprüfung entscheiden zu können.

Der Bezug vom SOK-Modell zur Sonderpädagogik wurde meines Wissens erstmals durch die Entwicklungspsychologin Helgard Rauh hergestellt (Rauh, 1996). In ihrem Beitrag nimmt sie verschiedene Anregungen aus der Entwicklungspsychologie (z.B. aus der Säuglings- oder Altersforschung) auf, um die Verlaufsprozesse behinderter Kinder besser zu verstehen. So stellt sie fest, dass ältere Menschen wie auch behinderte Kinder meist über suboptimale psychophysische Ressourcen verfügen. Etwas überspitzt formuliert: „Kinder mit Down-Syndrom sollen zwar, weil sie Kinder sind, Verhaltenskompetenzen aufbauen, sie haben aber einen Körper, der in seinen Möglichkeiten und Ressourcen eher dem ähnelt, mit dem ältere Menschen zurechtkommen müssen“ (Rauh, 1996, S. 252).

Sie nimmt dabei insbesondere Bezug auf Jutta Heckhausen, wonach zur Lösung jeweiliger Lebens- und Entwicklungsprobleme Menschen über primäre und sekundäre Kontrollprozesse verfügen (Heckhausen & Schulz, 1993). Primäre Kontrollprozesse, welche Vorrang haben, meinen die aktive Veränderung und Einflussnahme auf die Umwelt mit Einsatz aller Ressourcen wie Mühe, Zeit, Fähigkeiten, auch unter Aktivierung technischer und sozialer Unterstützung (vgl. Rauh, 1996, S. 252). So lassen sich Strategien von Kindern mit körperlichen oder geistigen Behinderungen verstehen, welche über verminderte Ressourcen für die primäre Kontrolle ihrer Umwelt verfügen: Sie schränken sich kompensatorisch auf ausgewählte Ziele ein und im Dienste des Selbstwerterhalts versuchen sie, Kontrollverlust und Frustration zu vermeiden. Dabei hat die Kompensations- und Schutzkomponente eine erhöhte Bedeutung. Primäre Kontrollprozesse werden von sekundären Prozessen unterstützt, welche eher auf das Individuum gerichtet sind. Diese dienen der Konzentration und Fokussierung von Aufmerksamkeit und Ressourcen auf ein ausgewähltes Ziel oder dem gewollten Zielwechsel.

In den folgenden Abschnitten wird die SOK-Theorie auf berufliche Übergangsprobleme im Rahmen der Sonderpädagogik angewendet.

Anwendungsbeispiel: Berufliche und soziale Integration bei Hörgeschädigten

Wie sieht die berufliche und soziale Situation von jungen Erwachsenen mit Schwerhörigkeit oder Gehörlosigkeit aus? Wieweit gelingt es dieser Gruppe, sich am beruflichen und sozialen Leben zu beteiligen? Wie fühlt sich diese Gruppe? Welche persönlichen und institutionellen Faktoren fördern oder hemmen den Integrationsprozess? Hinweise dazu ergeben sich aus der Arbeits- und Organisationspsychologie (vgl. den Überblick von Bungard & Kupke, 1995). Dabei wird die grundlegende Bedeutung der beruflichen Arbeit und des beruflichen Erfolgs für die erfolgreiche Integration von gehörlosen Menschen in die Gesellschaft betont. In verschiedenen Studien zeigen sich bei gehörlosen Mitarbeitenden Kommunikations- und Informationsprobleme, Defizite bei der Weiterbildung und ein gewisses Fehlverhalten am Arbeitsplatz (bedingt durch obige Probleme). Neue Technologien

bieten nach Kupke und Bungard (1995) nicht nur Chancen (Zunahme visueller Kommunikation), sondern auch eine Reihe von Risiken. Auf die soziale Bedeutung des Arbeitsplatzes und den Stellenwert der Kommunikation wird ebenfalls hingewiesen (Weber, 1995). Besonders wichtig ist hier das Verhalten von Vorgesetzten und Kollegen (Kupke, 1995; Kupke & Becki, 1995). Trotz positiver Ansätze handelt es sich in vielen Fällen um einen mühsamen Anpassungs- und Lernprozess zwischen Gehörlosen und Vorgesetzten sowie Kollegen, in welchem die Kommunikationsprobleme von beiden Seiten unterschätzt werden. Unklar bleibt hier und auch bei anderen Untersuchungen, ob der Grad der Hörschädigung einen Einfluss auf die Ergebnisse hat (z.B. mögliche Unterschiede zwischen gehörlosen und schwerhörigen Menschen).

Diese eher allgemein gehaltenen Beschreibungen könnten mit der SOK-Theorie präzisiert werden. In Abbildung 1 finden sich bei den drei Hauptprozessen Selektion, Optimierung und Kompensation Beispiele von Verhaltenskategorien. Die Verhaltensweisen beziehen sich dabei sowohl auf betroffene Personen mit einer Hörschädigung als auch auf ihr Umfeld (Vorgesetzte, Mitarbeitende am Arbeitsplatz etc.). Die Annahme ist, dass ein umfassender und breiter Einsatz verschiedenster Verhaltensweisen zu einer besseren beruflichen und sozialen Integration führt.

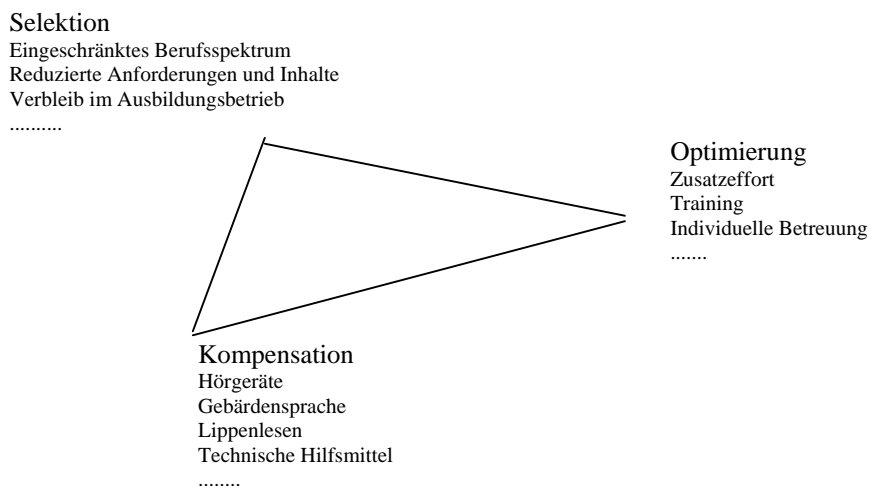


Abbildung 1: Mögliche SOK-Verhaltenskategorien bei Menschen mit Hörschädigung

Die eingangs aufgeführten Fragen sollen in einer Studie der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) untersucht werden. Die Studie soll im Auftrag der Konferenz der Hörbehindertenschulen Deutschschweiz durch die HfH von Fröhsommer 2004 bis Herbst 2006 durchgeführt werden.

Dabei geht es um die Selbstwahrnehmung der Betroffenen, die jedoch ergänzt wird durch eine Aussenperspektive (Fremdwahrnehmung). Aus den Ergebnisse sollen Konsequenzen und Empfehlungen für verschiedene Zielgruppen (u.a. Betroffene, Hörbehindertenschulen) abgeleitet werden.

Die geplante Studie gliedert sich in zwei Teile. Zum einen soll eine genaue *Beschreibung der Lebenssituation* von 20-35-jährigen Erwachsenen mit einer Hörschädigung oder Gehörlosigkeit (N=500) einen ersten Hinweis auf deren berufliche und soziale Situation geben. Dabei werden Beruf und berufliche Arbeit als wichtige identitätsbildende Elemente gesehen. Wieweit gelingt der Kontakt und die Kommunikation mit hörenden Vorgesetzten und Kollegen und Kolleginnen? Aber auch der private Bereich soll erfasst werden: Wie ist die Zufriedenheit im privaten, familiären Kreis? Wie wichtig ist die Herkunftsfamilie? Wieweit hat eine Ablösung stattgefunden? Ist eine eigene Familie gegründet worden? Wie sind die Kontakte mit Hörenden, Hörbehinderten und Gehörlosen? Zum anderen soll die *Bewältigung* (coping) in ihren unterschiedlichen Ausprägungen untersucht werden, wobei hier Bezug genommen werden soll auf das SOK-Modell. Dies geschieht im Rahmen einer qualitativen Studie bei den Betroffenen (N=30) und ihrem Umfeld (Vorgesetzte und Mitarbeitende am Arbeitsplatz, Freunde oder Familienmitglieder). Unter welchen Umständen und welchen Personengruppen gelingt es besser (oder schlechter) mit der Behinderung umzugehen? Welche Ressourcen können aktiviert werden? Welche Kompensations- und Optimierungsprozesse werden eingesetzt? Dabei wird von einer aktiven Auseinandersetzung zwischen der betroffenen Person und ihrer Umwelt ausgegangen.

In *methodischer Hinsicht* stellt sich die anspruchsvolle Aufgabe, eine soziale Situation aus unterschiedlichen Perspektiven zu erfassen. Kommunikation und Integration sind wechselseitige Prozesse mit verschiedenen Betei-

lignen. Es soll der Versuch unternommen werden, dieselbe Situation (z.B. im Beruf) aus verschiedenen Blickwinkeln zu erheben: die Perspektive der Betroffenen mit Hörschädigung, die Perspektive der Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz und die der Vorgesetzten.

Anwendungsbeispiel: Berufliche Ausbildung mit Attestabschluss

Seit Anfang 2004 ist in der Schweiz ein neues Berufsbildungsgesetz in Kraft, das gerade auch für Jugendliche mit speziellen Bedürfnissen wesentliche Neuerungen bringt. Die bisherige Anlehre, welche stark auf heilpädagogischer Basis konzipiert worden war, wird abgelöst durch eine sogenannte Ausbildung mit Attestabschluss (Knutti, 2002; Ming, 2003). Sie richtet sich an Jugendliche mit Leistungsschwächen oder Behinderungen und dauert in der Regel zwei Jahre.

Im Hinblick auf diese neue Ausbildungsform wurden und werden in verschiedenen Pilotprojekten im Rahmen eines Aktionsprogrammes (dem so genannten Lehrstellenbeschluss 2 des Bundes) Erfahrungen gesammelt. Das bedeutendste Projekt wird von der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) getragen und umfasst 26 Pilotprojekte. Als gemeinsame Bezugsgrösse wurde ein sogenanntes „Referenzmodell“ geschaffen, welches überprüft und weiterentwickelt werden soll (Knutti, 2002; Knutti & Ming, 2002). Ein wichtiger Bestandteil ist ein Ausbildungssystem mit standardisierten Einzelteilen (oder Modulen). Wegweisend war die Idee der verkürzten, aber standardisierten Ausbildung auf niedrigerem Niveau, die Möglichkeit der Durchlässigkeit und Kompatibilität zum eidgenössischen Fähigkeitsausweis sowie die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Behinderten durch situationsadäquate, individualisierte Lernformen. Vorgesehen ist neu auch eine „fachkundige individuelle Begleitung“ der Auszubildenden (häufig etwas ungenau auch „Coaching“ genannt), mit welcher der Ausbildungserfolg bei Schwierigkeiten sichergestellt werden soll.

Auch für diesen Bereich bietet die SOK-Theorie eine interessante Analysemöglichkeit. Dabei kann sowohl auf der individuellen wie auf der systemischen Ebene angesetzt werden. Beispiele von möglichen Verhaltenskategorien finden sich in Abbildung 2. Sie reichen vom eingeschränkten Berufsspektrum über das verlangsamte Lerntempo bis hin zu individuellen Förderangeboten. Die Annahme ist wiederum, dass ein breiter und umfassender Einsatz verschiedenster Verhaltensweisen sich günstig auf den Ausbildungserfolg auswirkt.

Im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) werden Teile des Modells in einer laufenden Analyse niederschwelliger Berufsbildungsangebote des Lehrstellenbeschlusses 2 durch die HfH untersucht.

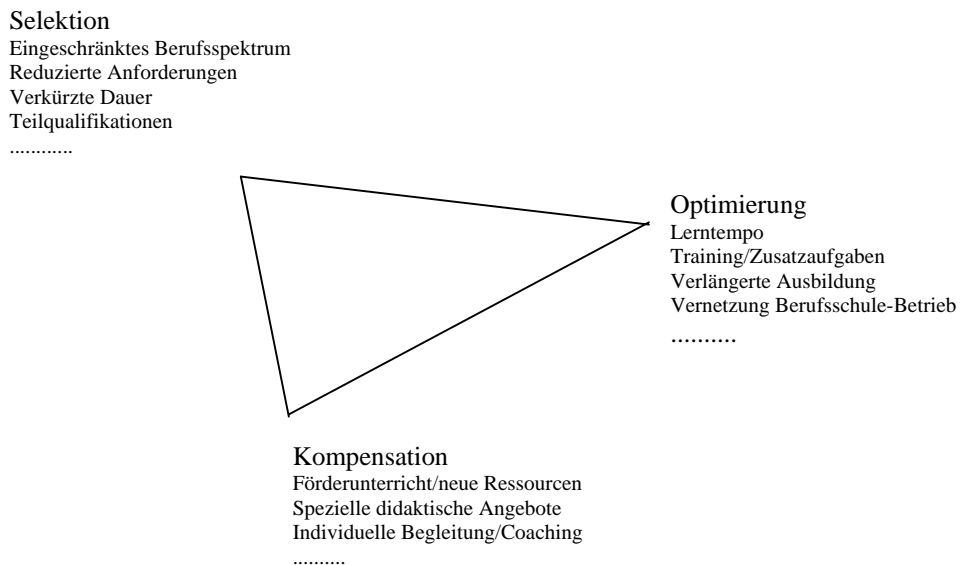


Abbildung 2: Mögliche SOK-Verhaltenskategorien bei Jugendlichen mit Attest-Ausbildung

Ausblick

Der hier vorgestellte Ansatz der selektiven Optimierung durch Kompensation, welcher im Rahmen der Lifespan-Psychologie entwickelt wurde, bietet vielversprechende Anwendungsmöglichkeiten in der Heilpädagogik. Hier wurde er vorerst rein konzeptionell auf zwei Themen des beruflichen Übergangs angewendet. Die empirische Überprüfung steht noch aus. Und auch der Anspruch der praktischen Umsetzung wird erst noch zu erbringen sein. Trotzdem scheint es reizvoll, das traditionelle Gebiet der Sonder- und Heilpädagogik aufzubrechen und durch neue Theorien und Disziplinen zu erweitern.

Literatur

- Baltes, B. B., & Dickson, M. W. (2001). Using life-span models in industrial-organizational psychology: The theory of selective optimization with compensation. *Applied Developmental Science, Jg. 5*(Nr. 1), S. 51-62.
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny. *American Psychologist, Jg. 42* (Nr. 4), S. 366-380.
- Baltes, P. B. (1999). Alter und Altern als unvollendete Architektur der Humanontogenese. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Jg. 32*, S. 433-448.
- Baltes, P. B. (2003). Das hohe Alter - mehr Bürde als Würde. *Max Planck Forschung* (Nr. 2), S. 15-19.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1989). Optimierung durch Selektion und Kompensation: Ein psychologische Modell erfolgreichen Alterns. *Zeitschrift für Pädagogik, Jg. 35*, S. 85-105.
- Brown, D., & Brooks, L. (Hrsg.). (1996). *Career choice and development* (3. Auflage ed.). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Bungard, W., & Kupke, S. (Hrsg.). (1995). *Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt*. Weinheim: Beltz.
- Busshoff, L. (1998). Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In R. Zihlmann (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (S. 9-86). Zürich: sabe AG.
- European Agency, f. D. i. S. N. E. (2002). *Transition from School to Employment*. Middelfart, Denmark: European Agency for Development in Special Needs Education.
- Häfeli, K. (1985). Stecken Theorien beruflichen Verhaltens immer noch in einer Sackgasse? *Berufsberatung und Berufsbildung, Nr. 5*, S. 276-282.
- Häfeli, K. (2003). Übergang Schule-Erwerbsleben: Skizze eines HfH-Forschungsschwerpunktes. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, Nr. 5*, S. 21-24.
- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1993). Optimisation by selection and compensation: Balancing primary and secondary control in life-span development. *International Journal of Behavioral Development, Jg.16*, S. 287-303.
- Knutti, P. (2002). Das Berufsattest - Kennzeichen einer neuen Bildungsstufe. *Panorama, Nr.4*, S. 7-9.
- Knutti, P., & Ming, P. (2002). *Referenzmodell für die Berufspraktische Bildung: ein Vorschlag*. Luzern: SBBK.
- Kupke, S. (1995). Der Vorgesetzte und seine Bedeutung für gehörlose Arbeitnehmer. In W. Bungard & S. Kupke (Hrsg.), *Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt* (S. 278-283). Weinheim: Beltz.
- Kupke, S., & Becki, H. (1995). Die Bedeutung der Kollegen für gehörlose Menschen im Arbeitsalltag. In W. Bungard & S. Kupke (Hrsg.), *Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt* (S. 284-295). Weinheim: Beltz.
- Lerner, R. M. et al. (2001). Understanding developmental regulation in adolescence: The use of the Selection, Optimization, and Compensation model. *Human Development, Jg. 44* (Nr. 1), S. 29-50.
- Lischer, E. (2002). Barrieren zwischen Schule und Beruf. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, Jg. 8* (Nr. 12), S. 5-11.
- Lischer, E., & Hollenweger, J. (2003). *Übergang "Ausbildung-Erwerbsleben" für Jugendliche mit Behinderungen. Expertenbericht in den deutschsprachigen Ländern - Länderbericht Schweiz*. Luzern: Schweizerische Zentralstelle für Heilpädagogik (SZH).
- Ming, P. (2003). Attestausbildung - Berufspädagogik versus Heilpädagogik. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, Jg. 9* (Nr. 4), S. 8-14.
- OECD. (2000). *From Initial Education to Working Life. Making Transitions Work*. Paris: OECD.
- Rauh, H. (1996). Anregungen aus der Entwicklungspsychologie für ein Verständnis der Entwicklung behinderter Kinder. In O. Günther & F. Peterander (Hrsg.), *Focus Heilpädagogik - "Projekt Zukunft"* (S. 243-259). München, Basel: Ernst Reinhardt.
- Weber, H. (1995). Psychosoziale Faktoren für gehörlose Arbeitnehmer in einer hörenden Welt. In S. Kupke (Hrsg.), *Gehörlose Menschen in der Arbeitswelt* (S. 74-80). Weinheim: Beltz.
- Wiese, B. S., Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2000). Selection, optimization, and compensation: An action-related approach to work and partnership. *Journal of Vocational Behavior, Jg. 57* (Nr. 3), S. 273-300.

- Wiese, B. S., Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2002). Subjective career success and emotional well-being: Longitudinal predictive power of selection, optimization and compensation. *Journal of Vocational Behavior*, *Jg. 60* (Nr. 3), S. 321-335.
- Wiese, B. S., & Schmitz, B. (2002). Studienbezogenes Handeln im Kontext eines entwicklungspsychologischen Meta-Modells. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, *Jg. 34* (Nr. 2), - S. 80-94.