

bwp@ Österreich Spezial 5 | Oktober 2023

Beiträge zum

16. Österreichischen Wirtschaftspädagogik-Kongress

am 21. April 2023 in Innsbruck

Hrsg. v. **Hannes Hautz & Michael Thoma**

**Peter SLEPCEVIC-ZACH¹, Martin NEUBAUER²,
Sabine BERGNER¹ & Alexander Eduard
HEIDEKUM²**

(¹Universität Graz & ²WKO Steiermark, WIFI)

**Talente in der (beruflichen) Bildung – Berufsorientierung
am Beispiel des Talentcenter Graz**

Online unter:

https://www.bwpat.de/wipaed-at5/slepcevic-zach_etal_wipaed-at_2023.pdf

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

bwp@

www.bwpat.de



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

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Talente in der (beruflichen) Bildung – Berufsorientierung am Beispiel des Talentcenter Graz

Abstract

Dass die Berufswahl im Jugendalter eine Entscheidung „von ausschlaggebendem und konsequenzenreichem Gewicht“ (Forßbohm 2010, 1) ist, kann gut nachvollzogen werden. Auch wenn es zu einem oder mehreren Berufswechseln kommt, schafft die berufliche Erstqualifikation die Basis einer gesellschaftlichen Identität.

Es finden sich unterschiedliche Theorien zur Erklärung der individuellen Berufswahl und diese zeigen, dass die Wahl eines Berufes nicht von einem einzelnen Faktor abhängig ist (Mosberger/Schneeweiß/Steiner 2012). Gerade für Jugendliche sind in diesen Unterstützungssysteme ein zentraler Aspekt. Die Berufsorientierung ist nicht umsonst eine wichtige Aufgabe der Schule. Erfahrungen zeigen aber, dass Schulen diese Aufgabe unterschiedlich gut meistern.

Da Jugendlichen eine Vielzahl an möglichen Bildungswegen zur Verfügung stehen, kann die Berufswahl Dilemmata hervorrufen, denn die Entscheidung für einen Beruf geht gleichzeitig mit dem Verzicht auf einen anderen einher. Eine Vorreiterrolle bei der Berufsorientierung von Jugendlichen in Österreich nimmt das Talentcenter der WKO Steiermark ein. An insgesamt 48 Teststationen werden die Neigungen, Talente und Potenziale jener Menschen untersucht, die an der Schwelle einer Entscheidung für entweder eine weitere schulische Ausbildung im allgemeinbildenden oder berufsbildenden Bereich oder dem Erlernen eines Berufes stehen.

In diesem Beitrag wird nach einer kurzen theoretischen Einführung zur Berufsorientierung das Talentcenter vorgestellt sowie erste Ergebnisse der quantitativen Begleitforschungsstudie diskutiert. Letztere fasst die Berufswünsche Jugendlicher zusammen und zeigt auf, inwiefern diese mit deren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen einhergehen.

Finding vocational talents: How vocational orientation is offered by the Talentcenter in Graz

Career choice in adolescence is a decisive and consequential decision (cf. Forßbohm 2010, 1). Even if one or more occupational changes occur, initial occupational qualifications create the basis of a social identity.

Different theories explaining individual career choice can be found in the literature. These show that the choice of a profession is not dependent on a single factor (cf. Mosberger/Schneeweiß/Steiner 2012). Especially for young people, support systems are a central aspect in this context and career guidance is an important task of schools. However, experience shows that the school system does not fulfill this task.

Since young people have a large number of possible educational paths at their disposal, the decision for a profession can cause dilemmas: the decision for one profession is at the same time the renunciation of another. The Talentcenter of the Styrian Chamber of Commerce plays a pioneering role in career guidance for young people in Austria. At a total of 48 test stations, the inclinations, talents and potentials of those people are examined who are on the threshold of a decision for either further school education in the general education or vocational training sector or learning a profession.

After a brief theoretical introduction, this paper presents the Talentcenter and discusses initial findings of the accompanying quantitative evaluation project. The study summarizes young people's career aspirations and shows the extent to which these relate to their abilities, skills and interests.

Schlüsselwörter: Berufswahl, Berufsorientierung, Talentcenter, Potenziale

1 Einleitung

Bevor näher auf das Talentcenter Graz eingegangen wird, erfolgt in Kapitel 2 eine nähere Betrachtung der Berufsorientierung an sich. Dabei wird kurz auf die Ziele und Entwicklungen der Berufsorientierung eingegangen, um dann mit dem Thüringer Berufsorientierungsmodell und einem Überblick über die Einflussfaktoren auf die Berufswahl eine theoretische Verortung vorzunehmen. Am Ende dieses Kapitels wird die Berufsorientierung in Österreich und deren wichtigsten Proponenten kurz beleuchtet. Das Talentcenter Graz wird anschließend in Kapitel 3 ausführlich genau vorgestellt bzw. charakterisiert. Es baut auf der theoretischen Konzeption des Thüringer Berufsorientierungsmodells auf, hat aber ein bisher einzigartiges, insbesondere in dieser breiten Ausformung, mehrdimensionales Testverfahren entwickelt. Die Frage welche Ergebnisse für die Testpersonen, in der Regel Schüler:innen, daraus entstehen und wie diese verwendet werden können, wird am Ende dieses Kapitels beantwortet. Im letzten zentralen Kapitel werden das Design und erste Ergebnisse einer Begleitstudie vorgestellt, welche der Frage nachgeht, inwieweit die Berufswünsche von Jugendlichen durch ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen beeinflusst werden. Die Begleitstudie ist als quantitative Querschnittstudie angelegt und die Testergebnisse von knapp 1.500 Jugendlichen dienen in diesem Beitrag als Grundlage für ersten Ergebnisse.

2 Berufsorientierung

Der Berufsfindungsprozess bzw. die Berufsorientierung findet in der Literatur diverse Definitionen (vgl. u. a. Hirschi/Baumeler 2020, 34; Kracke 2014, 16; Vodracek et al. 2010, 132; Driesel-Lange et al. 2010, 8; Butz 2006, 4). Einigkeit besteht darin, dass es sich nicht um eine einmalige Handlung handeln kann, der Prozess im Vordergrund steht und dieser mehr umfasst als nur Information und Beratung für Jugendliche anzubieten. Dieser Beitrag baut auf der Definition von Butz (2006) auf, der die Berufsorientierung als einen lebenslangen Prozess sieht, welcher zwei Seiten aufweist. Einerseits handelt es sich um die Abstimmung bzw. Näherung der Interessen, der Wünsche sowie dem Wissen und Können der Jugendlichen. Auf der anderen Seite betrifft es die Arbeits- und Berufswelt, um auf die Anforderungen und Möglichkeiten

dieser ausgerichtet zu sein. (vgl. Butz 2006, 4) Die Berufsorientierung verfolgt somit das Ziel der Stärkung der Entscheidungsfähigkeit von Jugendlichen in Hinblick auf die Gestaltung ihrer Arbeits- und Berufsbiografien. Bereits 1951 hat Super die Bildungs- und Berufsberatung bzw. Laufbahnberatung als „einen Prozess, der dem Einzelnen dazu verhilft, ein in sich stimmiges und angemessenes Bild seiner selbst und seiner Rolle in der Arbeitswelt zu entwickeln, dieses Konzept zu prüfen und in die Realität umzusetzen, zur eigenen Zufriedenheit und zum Nutzen der Gesellschaft“ (Super 1951, zitiert nach Ertelt/Schulz 1997, 4) bezeichnet.

Die Berufsorientierung wurde aber in der Vergangenheit teilweise als ein einmalig stattfindender Entscheidungsprozess gesehen, der es den Jugendlichen ermöglicht, nach Abwägung von Interessen und Arbeitsmarktbedingungen einen Start- bzw. Erstberuf zu wählen. (vgl. Aslinger/Heibült/Müller 2015, 1; Brüggemann/Rahn 2020, 13) Diese Sichtweise findet sich heute nicht mehr. Die Berufslaufbahn von Personen (Berufsbiografie) wird auch nicht mehr als linearer Prozess angesehen, sondern als ein flexibler Prozess, der sich an Möglichkeiten und neuen Anforderungen anpassen muss. Die typischen Berufsbiografien werden aufgrund voranschreitender Dynamiken und Komplexitäten in Wirtschaft und Gesellschaft immer weiter entstandardisiert (vgl. Eckert/Heisler 2014, 3). Aufgrund dieser Flexibilität der Berufsbiografien muss auch die Berufsorientierung als interaktiver Prozess angesehen werden. Dieser Prozess soll die Berufs- bzw. Bildungswahl einleiten, unterstützen und abschließend zu einer selbstständigen Entscheidung hinführen (vgl. ibobb 2021). Dabei findet sich auch das Konzept des lebenslangen Lernens in der Bildungs- und Berufsberatung wieder. Dabei geht es darum, den Schülern und Schülerinnen die Fähigkeit zu vermitteln, die ihren Lebensweg bzw. ihrer Berufsplanung selbst zu gestalten bzw. zu steuern, d.h. sie nicht nur bei der Berufs- und Studienwahl zu unterstützen (vgl. OECD 2004, 42).

Die Gestaltung der Berufsplanung wird durch die Entscheidung für die Erstqualifikationen eingeleitet. Bei aller Bedeutung der Sichtweise der Berufsberatung als Prozess, muss aber beachtet werden, dass die erste Entscheidung im Berufsfindungsprozess einen bedeutenden Einfluss auf die Berufsbiografien von Jugendlichen hat und selten ohne Konsequenzen bleibt. Obwohl der Trend verstärkt in Richtung vermehrter Jobwechsel tendiert, stiftet die Wahl der Erstqualifikationen eine gesellschaftliche Identität für Jugendliche. Das bedeutet, dass sich Jugendliche durch die Wahl der Erstqualifikation eine Rolle suchen, die sie in weiterer Folge in der Gesellschaft einnehmen werden, unabhängig von späteren Wechseln in der Berufsbiografie (vgl. Forßbohm 2010, 1). Die erste Entscheidung, welche es immer auch mit sich bringt, auf etwas anders zu verzichten und damit in einer Dilemma-Situation zu kommen (vgl. Forßbohm 2010, 3), sollte daher gut unterstützt und begleitet werden. Dafür ist die Förderung einer Berufswahlkompetenz bei den Jugendlichen die ihnen sowohl bei der ersten Wahl, als auch bei allen noch folgenden Entscheidungen helfen kann, von großer Bedeutung. Jugendliche erfahren Unterstützung dabei vor allem durch die Bildungs- und Berufsberatung.

2.1 Theoretische Zugänge zur Berufswahl – Thüringer Berufsorientierungsmodell

Berufswahltheorien verfolgen das Ziel, dass sie die Entscheidungswege von, in der Regel jungen Erwachsenen für oder gegen ihren jeweils gewählten Beruf nachzeichnen um deren Wahl-

verhalten analysieren zu können. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, welche Kompetenzen die Personen benötigen, um ihre Berufswahl treffen zu können. An dieser Stelle wird das Thüringer Berufsorientierungsmodell kurz vorgestellt, da auch die Methode des Talentcenters auf diesem Ansatz aufbaut.

Das gesamte Modell besteht aus drei Teilen (vgl. Driesel-Lange et al. 2010, 10), dem Berufswahlkompetenzmodell, dem Kompetenzvermittlungsmodell sowie dem Implementationsmodell, wobei an dieser Stelle vor allem das Berufswahlkompetenzmodell in den Blick genommen wird. Ziel des Modells ist die Unterstützung einer theoriegeleiteten, bedarfsorientierten beruflichen Orientierung an Schulen (vgl. Driesel-Lange et al. 2020). Im Kompetenzvermittlungsmodell richtet sich der Fokus auf die Lehrenden, d.h. welche Wissensbestände benötigen diese um eine Berufswahlkompetenz bei den Lernenden fördern zu können. Das Implementationsmodell umfasst weiters konkrete Materialien und Strategien zur Implementierung der Berufsorientierung.

Die „Berufswahlkompetenz ist als Bündel spezifischer kognitiver Fähigkeiten, motivationaler Orientierung und Handlungsfähigkeiten zu sehen, die es einer Person ermöglichen, eine wohlbegründete Entscheidung für eine nachschulische Ausbildung zu treffen sowie sich in wiederkehrenden berufsbiografisch relevanten Situationen zu bewähren“ (Driesel-Lange et al. 2010, 11). Diese Kompetenz ist nicht einfach aufzubauen, da Jugendliche gerade am Beginn keine Erfahrungswerte mit der Berufswahl aufweisen können und die Auswirkungen der jeweiligen Entscheidung in der Regel erst zeitversetzt für diese spürbar werden.

Das Berufswahlkompetenzmodell teilt sich in vier Phasen auf (siehe Abbildung 1), welche die Jugendlichen absolvieren.

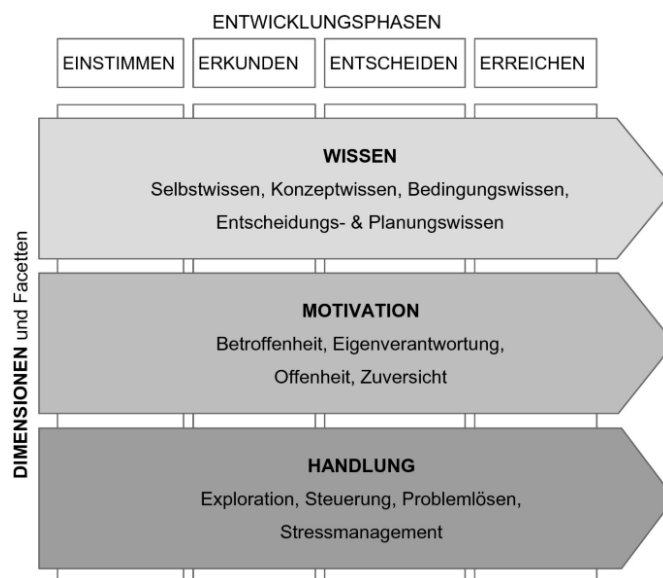


Abbildung 1: Berufswahlkompetenzmodell (vgl. Driesel-Lange 2010)

In der ersten Entwicklungsphase sollen sich die Jugendlichen auf die eigene Zukunftsplanung einstimmen, mit dem Ziel, dass ihnen die Notwendigkeit ihrer eigenen Interessen, Wünsche

aber auch Fähigkeiten und Fertigkeiten für ihre Zukunftspläne bewusst wird. Diese Phase versucht damit den Jugendlichen Fähigkeiten zu vermitteln, damit diese den eigenen Prozess der Berufsorientierung gestalten können. Aufbauend darauf sollen sie in der zweiten Phase des Erkundens Erfahrungen in und mit der Berufswelt sammeln. Die dritte Phase verlangt eine begründete Entscheidung der Jugendlichen für ihre eigene Berufswahl und die letzte Phase (Erreichen) soll den Jugendlichen helfen, den Übergang von der Schule zu ihrer weiteren Ausbildung (egal ob dies jetzt ein Lehrberuf oder eine weiterführende Schule bzw. ein Studium ist) gut zu gestalten. Hier müssen die Jugendlichen auch mit Rückschlägen und Problemen die sich mit ihrer Berufswahl ergeben können umgehen.

Der Berufswahlprozess wird auch im Thüringer Berufsorientierungsmodell als ein individuelle und durch die Jugendlichen selbstgesteuerter Prozess verstanden (vgl. Driesel-Lange et al. 2020). Die berufliche Entwicklung und die Bildung einer beruflichen Identität sollen dabei das Ergebnis dieses sozialen Lernprozesses darstellen (vgl. Mitchell/Krumboltz, 1990). In diesem Lernprozess erwerben Jugendliche durch Beobachtung und Erprobung, beispielsweise von Arbeitsmethoden und Tätigkeiten, berufswahlrelevante Erfahrungen und Kompetenzen. Diese Expertise bildet die Grundlage, um die eigenen Interessen im Vergleich zu den Anforderungen eines Berufs zu reflektieren und eine begründete Berufswahl zu treffen (vgl. Bergner/Kanape/Rybnicek, 2019). Erfahrungen mit der Berufs- und Arbeitswelt, die aus dem Lernprozess resultieren, unterstützen zudem den Übergang von der Schule in nachschulische Kontexte (vgl. dazu Herzog/Wannack/Neuenschwander 2006).

2.2 Einflussfaktoren auf den Berufswahlprozess

Wenn der Berufswahlprozess betrachtet wird, wird schnell klar, dass sehr viele unterschiedliche Einflussfaktoren an diesem beteiligt sind (vgl. Hirschi 2013, 105) Damit können auch die sehr vielfältigen Berufswahltheorien und deren Weiterentwicklung erklärt werden. Generell kann dabei gesagt werden, dass dabei ältere Theorien (vgl. beispielsweise Holland 1997) nicht verschwinden oder gar obsolet werden, sondern diese meist durch neue Faktoren und Sichtweise eine Ergänzung erfahren. Eine am Beginn eher interpersonelle Betrachtung des Prozesses mit relativ starr vorgegebenen Phasen innerhalb der Berufslaufbahn von Personen, wurde im Laufe der Zeit mit solchen neuen Faktoren ergänzt (vgl. Hirschi/Baumeler 2020, 34). Als gute Beispiele für diese Entwicklung können Patton/McMahon (2012, 2017) mit ihrem *System Theorie Framework* (siehe Abbildung 2) oder Krumboltz (2009) mit der *Happenstance Learning Theory* genannt werden.

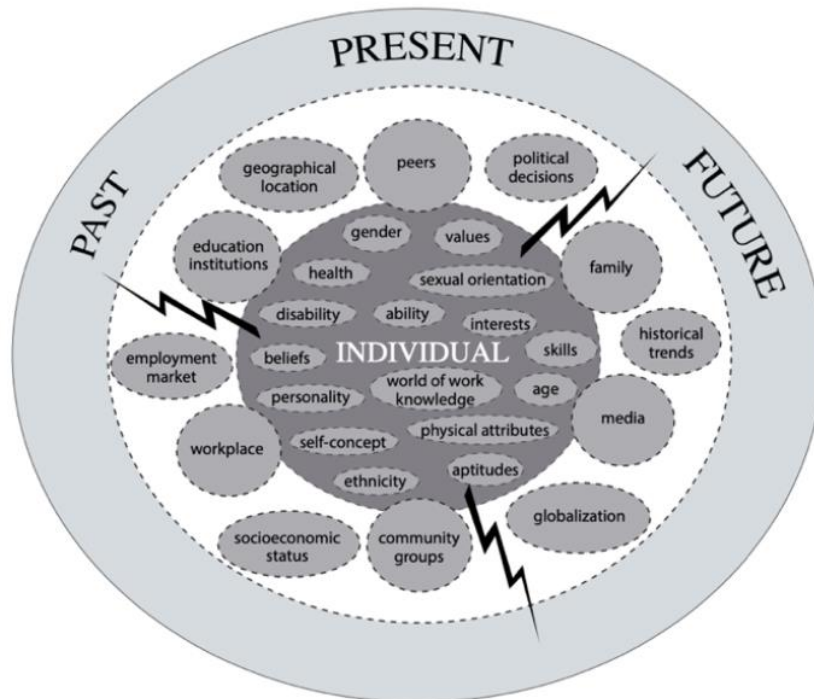


Abbildung 2: System Theory Framework nach Patton/McMahon (2006, 154)

Patton/McMahon (2006) teilen die Einflussfaktoren in drei Bereiche ein. Im innersten Kreis werden dabei interpersonelle Einflussfaktoren, wie beispielsweise Geschlecht, Persönlichkeit, Wertorientierung verortet. In der Mitte sind externe Einflussfaktoren wie Eltern, Schule oder Peers aber auch der Arbeitsmarkt selbst abgebildet. Der äußere Kreis soll den zeitlichen Aspekt mit aufnehmen, in dem Sinne, dass beispielsweise schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit oder die zukünftige Entwicklung des Arbeitsmarktes ebenfalls wichtige Faktoren für die Berufswahl sind.

Krumboltz (1979) bringt neben diesen Faktoren mit Rückgriff auf eine soziale Lerntheorie noch einen interessanten Aspekt in die Diskussion mit ein, indem er auf den Einfluss von zufälligen Ereignissen hinweist (vgl. Hirschi/Baumeler 2020, 35f.). Dabei können sechs Bereiche an Einflussfaktoren unterschieden werden (vgl. als Zusammenfassung Hirschi 2013, 106):

- genetische Einfluss auf Persönlichkeit, Interesse und Fähigkeiten
- gesammelte Lernerfahrung durch instrumentelles Lernen (vgl. Krumboltz 2009, 137f.) im Sinne der Auswirkungen von bestimmten Verhaltensweisen der Personen
- assoziative Lernerfahrung (vgl. Krumboltz 2009, 138) durch die Beobachtung von Anderen bzw. der Umwelt
- bestimmte Ereignisse und spezifische Umweltbedingungen
- Einfluss von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten
- Zugehörigkeit zu Peer-Groups
- strukturierte Lern- und Bildungsumgebungen.

Deutlich soll damit werden, dass auch in gut geplanten Berufswahlprozessen der Zufall eine große Rolle spielen kann, gleichzeitig aber unterschiedliche Angebote und Erfahrungen den Personen in diesem Prozess helfen können bzw. für diesen notwendig sind.

Die dargestellten Faktoren können ebenfalls in endogene und exogene Faktoren eingeteilt werden (vgl. Mosberger/Schneeweiß/Steiner 2012, 17). Abbildung 3 zeigt diese Einteilung mit Blick auf die Faktoren, welche im Rahmen der Initiative des Talentcenter Graz von zentraler Bedeutung sind.

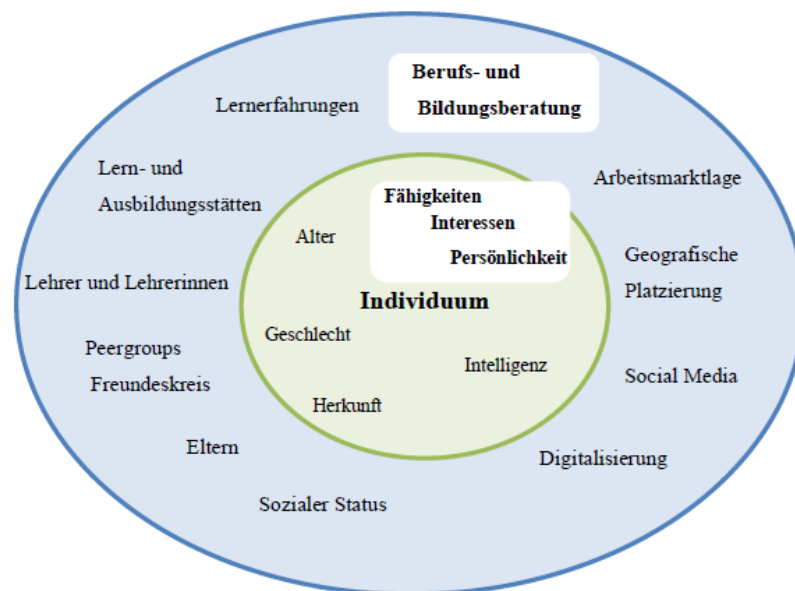


Abbildung 3: Endogene und exogene Einflussfaktoren (vgl. Lobnig 2022, 24 aufbauend auf Patton/McMahon 2006)

Der innere Kreis stellt dabei die endogenen Faktoren dar; Fähigkeiten, Interessen und Persönlichkeit sind dabei die Anknüpfungspunkte für das Talentcenter. Der äußere Kreis mit den exogenen Faktoren nimmt die bisher diskutierten Faktoren auf, hier findet sich auch der große Bereich der Berufs- und Bildungsberatung wieder.

2.3 Berufs- und Bildungsberatung in Österreich

Die erste Entscheidung der Jugendlichen für ihren Bildungs- bzw. Berufsweg stellt den zentralen Aspekt der Bildungs- und Berufsberatung dar (vgl. Mosberger/Schneeweiß/Steiner 2012, 66). Sie ist damit nicht nur für die einzelnen Personen ein bedeutendes individuelles Gut, sondern auch ein öffentliches Gut für die Entwicklung gesellschaftspolitischer Ziele (vgl. Schober 2013, 17) und wird daher von unterschiedlichen gesellschaftlichen und politischen Gruppen gefördert.

Das österreichische Bildungssystem und insbesondere Berufsbildungssystem ist im Vergleich zu vielen anderen Ländern sehr breit aufgestellt bzw. ausdifferenziert und es finden sich sehr viele unterschiedliche Möglichkeiten für Jugendliche (vgl. Dorninger/Gramlinger 2019, 67). Für den Berufsfindungsprozess, mit Blick auf die Erstausbildung, sind die 13 bis 15jährigen

Personen dabei im Fokus, welche sich gerade im Übergang zwischen der Sekundarstufe I und II befinden. Dabei muss zuerst die Wahl zwischen einer allgemeinbildenden und einer berufsbildenden Richtung getroffen werden, um dann auch aus einer großen Anzahl an allgemeinbildenden höheren Schulen, berufsbildenden mittleren und höheren Schulen, der Lehrlingsausbildung etc. zu wählen. In Österreich sind die Jugendlichen dabei auch nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht (neun Jahre) gesetzlich verpflichtet bis zum 18. Lebensjahr eine weiterführende Schul-, Lehr- oder sonstige Ausbildung zu absolvieren (vgl. zur Ausbildungspflicht Linde/Linde-Leimer/Hofmann 2018).

Historisch lassen sich die Berufsberatungstätigkeiten in Österreich bereits auf die Zeit vor dem Ersten Weltkrieg zurückführen. In den letzten Jahren kamen vermehrt neue Organisationen und Vereinigungen hinzu, die sich mit Bildungs- und Berufsberatung beschäftigen und sich dabei meist auf spezifische Zielgruppen fokussieren (vgl. Gugitscher 2016, 2f.). Diese Zielgruppen können bspw. Mädchen bzw. Frauen oder Personen mit besonderem Förderbedarf oder Migrationshintergrund sein (vgl. Mosberger/Schneeweiß/Steiner 2012, 74).

Die Bildungs- und Berufsberatung findet, generell und in Österreich, in den unterschiedlichsten Settings statt. Beispielsweise werden persönlicher Einzelberatung, Gruppenberatung, Onlineberatung oder telefonische Beratung angeboten. Diese verschiedenen Formen können bei den diversen Anbieter:innen von Bildungs- und Berufsberatung in Österreich jeweils anders aufgebaut und strukturiert sein. Die wichtigsten Anbieter:innen in Österreich sind dabei (vgl. Mosberger/Schneeweiß/Steiner 2012, 74f.):

- Das Berufsinformationszentrum (BIZ)
- Die Bildungs- und Berufsberatung der Wirtschaftskammer
- Die Bildungs- und Berufsberatung der Arbeiterkammer
- Die schulpsychologische Bildungsberatung
- Die psychologische Studentenberatung
- Diverse Bildungs- und Berufsberatungen von privatwirtschaftlichen Firmen, Netzwerken und Vereinen

Die Bildungs- und Berufsberatung der Wirtschaftskammer in der Form des Talentcenters der Wirtschaftskammer Steiermark am Standort Graz wird zum größten Teil durch die Teilnahme der Schulen, d. h. im Zuge der schulischen Ausbildung, in Anspruch genommen.

Für die Bildungs- und Berufsberatung an Schulen wurde in Österreich gerne kritisiert, dass diese zwar mittels Einzelgesprächen und psychometrischen Tests stattfand, von den Lehrkräften aber nur als eine mögliche zusätzliche Aufgabe angesehen wurde, welche nicht im Lehrplan zentral verankert war. Dies führte dazu, dass diese nicht immer sehr intensiv bearbeitet wurde. Weiters wurden umgekehrt auch die fehlenden zeitlichen Ressourcen kritisiert (vgl. OECD 2004, 42f.).

Mit dem Konzept Information, Beratung und Orientierung für Beruf und Bildung (IBOBB), wurde in Österreich eine Initiative etabliert, welche alle Maßnahmen der schulischen Bildungs- und Berufsorientierung umfasst und in allen Schularten und -typen verankert ist. Mit dem Schuljahr 2021/22 kann in Österreich flächendeckend ein online Bildungs- und Berufsorientierungstool (BBO) eingesetzt werden, welches die Jugendlichen bei ihren ersten Überlegungen und Ideen zu ihrer weiteren Schul- bzw. Ausbildungsentscheidung unterstützen soll (vgl. BMBWF 2021, 4f.). Weiters ist die Berufsorientierung in vielen Schultypen, wie z. B. der Mittelschule, im Lehrplan durch eine verbindliche Übung verankert (vgl. Lehrplan Mittelschule 2022).

3 Talentcenter Graz

Jugendliche im Alter von 13 bis 15 Jahren stehen vor der unmittelbaren Entscheidung, wie sie ihren weiteren Bildungs- und Berufsweg gestalten. Um diese Jugendlichen bei ihrer Karriereplanung so gut wie möglich zu unterstützen, wurde im September 2016 das Talentcenter der Wirtschaftskammer Steiermark eröffnet. In Zusammenarbeit mit der Abteilung für Psychologische Diagnostik und Methodik am Institut für Psychologie der Universität Graz wurde ein standardisiertes, wissenschaftlich fundiertes Berufsorientierungsverfahren, der sogenannte Talentcheck, entwickelt. Dieses Verfahren soll den steirischen Jugendlichen die Möglichkeit bieten, ihre persönlichen Interessen, Stärken und Potentiale intensiv zu erforschen. Darauf aufbauende, passgenaue Berufsvorschläge sollen ihnen zudem eine gute Entscheidungsgrundlage für ihren zukünftigen Bildungs- und Berufsweg ermöglichen. Das Talentcenter der Wirtschaftskammer Steiermark stellt somit eine Orientierungsplattform dar und unterstützt nicht nur Jugendliche in ihrem Berufswahlprozess, sondern auch Lehrpersonen bei der Gestaltung des Berufsorientierungsunterrichts in der Schule und in weiterer Folge die steirischen Unternehmer:innen. Zielgruppe des Talentchecks im Talentcenter sind Jugendliche zwischen 13 und 15 Jahren, welche die 7. oder 8. Schulstufe besuchen und sich gerade im Prozess der beruflichen Orientierung befinden oder kurz vor der Entscheidung über die weitere schulische und berufliche Laufbahn stehen. Diese können sowohl einzeln als auch gemeinsam mit ihren Klassenkolleg:innen im Rahmen einer Schulveranstaltung das Angebot des Talentchecks in Anspruch nehmen, wobei für beide Optionen ein Kostenbeitrag zu entrichten ist.

Das Talentcenter verfügt über insgesamt 48 Teststationen, an denen die Fähigkeiten und Fertigkeiten von 48 Jugendlichen gleichzeitig erfasst werden können. Ohne Berücksichtigung der schulfreien Tage ergibt sich somit eine Kapazität von ca. 8.880 Testungen pro Schuljahr. Dies entspricht in etwa der Anzahl eines Schuljahrgangs in der Steiermark. Die 48 Teststationen im Talentcenter ermöglichen die Erfassung von insgesamt 16 verschiedenen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Dabei wurden jeweils Aufgaben berücksichtigt, deren Ergebnisse nachweislich mit dem Ausbildungserfolg und der Zufriedenheit in den einzelnen Berufen zusammenhängen. Abbildung 4 gewährt einen Einblick in den Testbereich des Talentcenters.



Abbildung 4: Testbereich im Talentcenter der Wirtschaftskammer Steiermark
(© Talentcenter)

Die beim Talentcheck erhobenen Kompetenzen lassen sich drei großen Kompetenzbereichen zuordnen: (1) allgemeines und berufsbezogenes Wissen, (2) motorische Fähigkeiten und verbale Aufnahmefähigkeit und (3) kognitive Fähigkeiten. Die Kompetenzen werden durch Testverfahren am Computer oder an praktisch-handwerklichen Teststationen erfasst. Der Bereich Motorik umfasst Testverfahren zur Erfassung des handwerklichen Geschicks, der Reaktionsfähigkeit, der Auge-Hand-Koordination und der Feinmotorik der Jugendlichen. Zusätzlich wird in diesem Testbereich die verbale Auffassungsgabe mit Hilfe eines Videos und Fragen zu einem Vorstellungsgespräch erfasst. Für alle Aufgaben gibt es ein Zeitlimit, innerhalb dessen die Jugendlichen die Aufgaben bearbeiten müssen. Neben den praktisch-motorischen Fertigkeiten wird auch das Wissen der Jugendlichen in bestimmten allgemeinbildenden und berufsbezogenen Bereichen abgefragt. Im Mittelpunkt stehen dabei die Sprachkenntnisse in Deutsch und Englisch, mathematische Fähigkeiten, physikalisch-technisches Verständnis und Organisationstalent. Mit einer adaptiven Intelligenztestbatterie, die ebenfalls computergestützt durchgeführt wird, können zusätzlich das logische Denkvermögen, die Merkfähigkeit, die arithmetischen Grundfertigkeiten, die Wortflüssigkeit und das 2D-Raumvorstellungsvermögen der Jugendlichen erfasst werden. Im Vorfeld des Talentchecks werden zudem die Interessen der Jugendlichen in einer Schulstunde mittels eines Online-Fragebogens aufbauend auf den faktentheoretischen Ansatz von John L. Holland (1997) abgefragt. Aufgrund des jungen Alters der Zielgruppe und der begrenzten Aussagekraft subjektiver Selbstbeschreibungsverfahren in diesem Alter wurde der Bereich "Persönlichkeit" nicht in den Talentcheck im Talentcenter aufgenommen.

Der Talentcheck besteht aus einer Vorabhebung, die in der Schule von den Lehrpersonen durchgeführt wird, und dem Testparcours, den die Jugendlichen an einem Vormittag im Talentcenter absolvieren. In der Vorabhebung werden die demographischen Daten und die

Interessen der Jugendlichen mittels eines Online-Fragebogens erhoben. Die Durchführung des Testparcours im Talentcenter dauert insgesamt 4,5 Stunden und beinhaltet Begrüßung, Testung, Pause und Verabschiedung. Beim Durchlaufen des Testparcours werden die Jugendlichen von Guides begleitet. Diese sorgen für einen geregelten/standardisierten Ablauf und geben zusätzliche Hilfestellungen in Form von vertiefenden Erklärungen. Alle Testergebnisse der Jugendlichen werden automatisch gespeichert und fließen in das Gesamtergebnis ein. Im Anschluss an den Talentcheck erhalten die Jugendlichen direkt vor Ort im Talentcenter ein Teilnahmezertifikat und detaillierte Informationen zu ihrem Ergebnisbericht, welcher am Tag nach dem Talentcheck zum Download zur Verfügung steht.

Als Ergebnis des Talentchecks erhalten die Jugendlichen eine detaillierte Beschreibung ihrer Testergebnisse und damit eine Rückmeldung über ihre persönlichen Interessen, Stärken und Potentiale. Der so genannte Talentreport ist ein umfassendes Dokument, welches die verschiedenen Aspekte der individuellen Begabung einer Person beleuchtet. Beginnend mit einer kurzen Einführung werden die im Talentreport behandelten Inhalte vorgestellt und umrissen. Der nächste Abschnitt konzentriert sich auf eine detaillierte Beschreibung der Interessen, welche durch die Vorabhebung erhoben wurden. Besonderes Augenmerk wird hier auf die Zuordnung der individuellen Interessensausprägungen nach dem faktentheoretischen Interessenmodell von John L. Holland, auch bekannt als RIASEC-Modell (vgl. als Überblick auch Reardon 2017), gelegt. Nach der Darstellung der Interessen erfolgt die Beschreibung der Fähigkeiten und Fertigkeiten. Die individuellen Testergebnisse der Jugendlichen werden sowohl in schriftlicher als auch in grafischer Form anhand von Blasen- bzw. Netzdiagrammen dargestellt und ausführlich erläutert (siehe Abbildung 5).

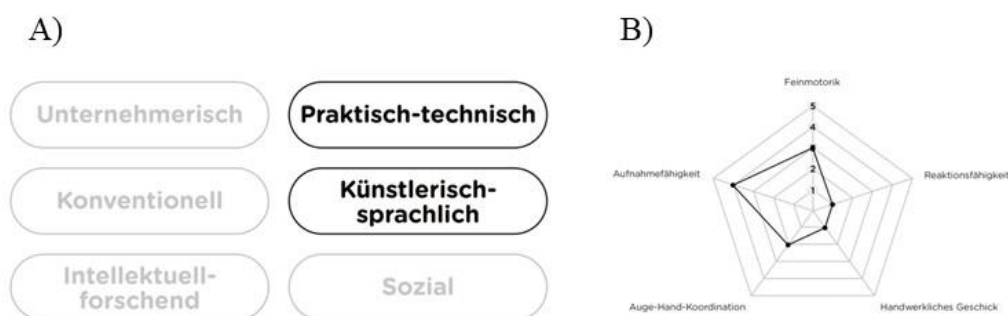


Abbildung 5: Grafische Abbildung der A) Ausprägung der Interessen und der B) motorisch-praktischen Fertigkeiten

Eine Besonderheit des Talentreports sind die detaillierten und konkreten Berufsvorschläge für die Jugendlichen. Diese stammen aus einer Vielzahl von Ausbildungsbereichen (Lehrberufe, Berufe mit schulischer Fachausbildung und akademische Berufe) und berücksichtigen die Interessen und Talente der Jugendlichen. Der Talentreport enthält insgesamt 30 konkrete Berufs- und Ausbildungsvorschläge. Diese Empfehlungen sind in zwei Listen zusammengefasst. Die erste Liste kombiniert sowohl die Interessen als auch die Fähigkeiten und Talente der

Jugendlichen, während die zweite Liste Vorschläge enthält, welche ausschließlich auf den Fähigkeiten und Begabungen der Jugendlichen basieren.

Die konkreten Berufsvorschläge werden nicht willkürlich ausgewählt. Sie sind das Ergebnis eines automatisierten Matching-Prozesses, bei dem die individuellen Ergebnisse der Jugendlichen mit den Anforderungen der österreichischen (Berufs-)Ausbildungen verglichen werden. Dieser fortschrittliche Auswahlalgorithmus und die dazugehörige umfangreiche Berufsdatenbank, die eine Vielzahl von Berufen und deren Anforderungen enthält, wurden im Rahmen eines Forschungsprojektes mit dem Arbeitsbereich Psychologische Diagnostik und Methodik des Instituts für Psychologie der Universität Graz entwickelt. Ein wichtiges Merkmal dieser Datenbank ist ihre Aktualität und Relevanz. Die Anforderungen der einzelnen Berufe, die in der Datenbank hinterlegt sind, basieren auf Expert:inneneinschätzungen und umfangreichen Literaturrecherchen. Sie werden laufend überprüft und angepasst, um den dynamischen und sich ständig verändernden Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden. So wird sichergestellt, dass die im Talentreport vorgeschlagenen Berufswege für Jugendliche stets aktuell, relevant und zukunftsorientiert sind.

Der Talentreport schließt mit einer praktischen Anleitung und einem Ausblick auf die weiteren Schritte in der Berufswahl. Damit erhalten die Jugendlichen eine klare Orientierung für ihre weitere Karriereplanung und können fundierte Entscheidungen über ihre berufliche Zukunft treffen. Um insbesondere die Erziehungsberechtigten, die eine wichtige Rolle bei der Berufswahl spielen, in den Berufsorientierungsprozess einzubinden, erhalten sie zusätzliches Informationsmaterial zum besseren Verständnis des Talentreports und des Berufswahlprozesses.

4 Begleitstudie – Design und erste Ergebnisse

Im Rahmen der Begleitstudie wird empirisch überprüft, wodurch der primäre Berufswunsch von Jugendlichen beeinflusst wird. Die zentrale Frage lautet demnach, inwiefern die Berufswünsche von Jugendlichen durch deren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen geprägt sind. Im Sinne dieser Frage wird das Augenmerk auf das Individuum und dessen Fähigkeiten, Fertigkeiten bzw. Interessen gelegt. Damit wird sowohl dem System Theory Framework nach Patton/McMahon (2021, 51) Rechnung getragen, welches das Individuum als innersten Baustein der Berufswahl skizziert, als auch dem Berufswahlkompetenzmodell (vgl. Driesel-Lange 2010; 2020) Beachtung beigemessen, das den individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen besondere Relevanz bei der Berufswahl einräumt.

Bei der Begleitstudie handelt es sich um eine quantitative Querschnittstudie, in der die aus dem Talentcenter stammenden Testergebnisse von Jugendlichen analysiert werden. Für die nachfolgenden Ergebnisse wurden die Testergebnisse von 1.449 Jugendlichen mit einem durchschnittlichen Alter von 13 Jahren ($SD = 0.85$) herangezogen. Exakt die Hälfte aller Jugendlichen waren Jungen bzw. Mädchen. In etwa 54 Prozent dieser besuchten zum Zeitpunkt des Talentechecks die Mittelschule, wohingegen 46 Prozent die AHS Unterstufe belegten. Mit 86 Prozent gab der überwiegende Teil der Jugendlichen an, Deutsch als Muttersprache zu sprechen.

Wie in Kapitel 2 beschrieben, wurden die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen der Jugendlichen mit verschiedenen Testverfahren erhoben, die regelmäßig hinsichtlich ihrer Reliabilität und Validität (Arendasy/Sommer/Feldhammer-Kahr, 2017) geprüft werden. Zur Berechnung der Ergebnisse wurden nachfolgende Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen erfasst sowie der primäre Berufswunsch der Jugendlichen erhoben.

1. **Berufsinteressen:** Folgende sechs Interessen wurden anhand des Fragebogens zur Erhebung der beruflichen Interessen (Arendasy/Sommer/Feldhammer-Kahr 2017) erfasst: 1) praktisch-technische Interessen, 2) intellektuell-forschende Interessen, 3) künstlerisch-sprachliche Interessen, 4) soziale Interessen, 5) unternehmerische Interessen und 6) konventionelle Interessen.
2. **Kognitive Fähigkeiten:** Folgende fünf Fähigkeiten wurden anhand der Tests zur Erfassung der kognitiven Fähigkeiten (Arendasy/Sommer/Feldhammer-Kahr 2017) erfasst: Verbale Fähigkeiten, numerische Fähigkeiten, räumliche Fähigkeiten, logisches Denken und Merkfähigkeit.
3. **Allgemeine berufsrelevante Kompetenzen:** Folgende fünf Kompetenzen wurden anhand des Onlinetestsystem TalenteCheck (ibw/i-kiu 2018) erfasst: Mathematische Kompetenz, sprachliche Kompetenz – Deutsch, sprachliche Kompetenz – Englisch, physikalisch-technische Kompetenz und Organisationskompetenz.
4. **Berufswunsch:** Die Jugendlichen gaben ihren primären Berufswunsch an, der anschließend einem von insgesamt 22 Berufsbereichen zugeordnet wurde. Die Berufsbereiche sind Abbildung 6 zu entnehmen.

Um festzustellen, inwiefern die Berufswünsche von Jugendlichen durch deren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen geprägt sind, wurden zuerst die genannten Berufswünsche dieser analysiert. Abbildung 6 gibt einen Überblick darüber, welche Berufe von Jugendlichen angestrebt werden und welchen übergeordneten Berufsbereichen diese zuzuordnen sind.

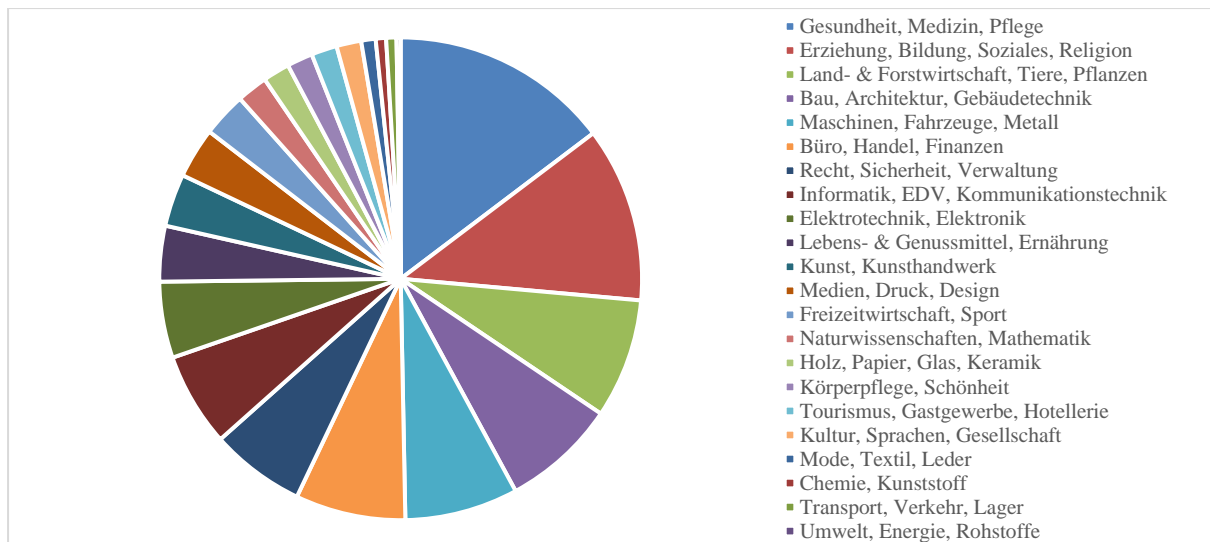


Abbildung 6: Prozentuelle Verteilung jener Berufsbereiche, denen die primären Berufswünsche der Jugendlichen zugeordnet werden (absteigend sortiert)

Wie Abbildung 6 zeigt, können mehr als drei Viertel aller Wunschberufe zehn Berufsbereichen zugeordnet werden. Diese Top 10 der Berufsbereiche sind durchaus divers. Den ersten und zweiten Platz belegen Berufe in den Bereichen *Gesundheit, Medizin und Pflege* (15%; Beispiele: Gesundheits- und Krankenpfleger:in, Arzt/Ärztin oder Psycholog:in) sowie *Erziehung, Bildung, Soziales und Religion* (12%; Beispiele: Lehrer:in, Erzieher:in oder Sozialpädagog:in). Berufswünsche der Plätze drei bis sechs werden ähnlich häufig genannt und fallen in die Bereiche *Land- bzw. Forstwirtschaft, Tiere und Pflanzen* (8%; Beispiele Landwirt:in, Tierarzt/Tierärztin, Gärtner:in), *Bau, Architektur und Gebäudetechnik* (8%; Beispiele: Maurer:in, Ingenieur:in, Architekt:in), *Maschinen, Fahrzeuge und Metall* (8%; Beispiele: Mechaniker:in, Schlosser:in, Flugzeugtechniker:in) sowie *Büro, Handel und Finanzen* (7%; Beispiele: Buchhalter:in, Einzelhändler:in, Büroangestellte). Auf den hinteren Plätzen der Top 10 aller Berufsbereiche rangieren Berufe, die folgenden vier Bereichen zugeordnet werden: *Recht, Sicherheit und Verwaltung* (6%; Beispiel: Polizist:in, Anwalt/Anwältin, Offizier:in), *Informatik, EDV und Kommunikationstechnik* (6%; Beispiele: Programmierer:in, Informatiker:in), *Elektrotechnik und Elektronik* (5%; Beispiele: Elektriker:in, Mechatroniker:in) sowie *Lebens- bzw. Genussmittel und Ernährung* (4%; Beispiele: Koch/Köchin, Bäcker:in).

Zusammenfassend zeigt sich, dass mehr als drei Viertel all jener Berufe, die Jugendliche in Zukunft ergreifen wollen, insgesamt zehn Bereichen zugeordnet werden können. Die Top drei dieser Bereiche umfassen Berufe in den Segmenten 1) *Gesundheit, Medizin und Pflege*, 2) *Erziehung, Bildung, Soziales und Religion* sowie 3) *Land- bzw. Forstwirtschaft, Tiere und Pflanzen*.

In Anlehnung an die zentrale Frage der Begleitstudie wurde folgend untersucht, inwiefern die Berufswünsche von Jugendlichen durch deren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen geprägt sind. Der Fokus lag dabei auf Berufen, welche die Top 10 Berufsbereiche aus Abbildung 6 repräsentieren. Konkret wurde mittels logistischer Regressionen geprüft, ob sich bei Betrachtung

tung der individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen feststellen lässt, für welchen der Top 10 *Berufsbereiche* sich Jugendliche am ehesten interessieren. Tabelle 1 fasst jene Fähigkeiten, Fertigkeiten bzw. Interessen zusammen, welche die Wahl des Berufsbereiches signifikant beeinflussen.

Tabelle 1: Fähigkeiten, Fertigkeiten bzw. Interessen die mit der Wahl eines bestimmten Berufsbereiches einhergehen

Berufsbereich	Relevantestes Merkmal	Zweitwichtigstes Merkmal	Berufsbereich	Relevantestes Merkmal	Zweitwichtigstes Merkmal
Gesundheit, Medizin & Pflege	Prakt.-techn. Interesse (-)	Verbale Fähigkeit (+)	Büro, Handel & Finanzen	Verbale Fähigkeit (+)	/
Erziehung, Bildung, Soziales & Religion	Prakt.-techn. Interesse (-)	Verbale Fähigkeit (+)	Recht, Sicherheit & Verwaltung	Nummerische. Fähigkeiten (+)	/
Land-/Forstwirtschaft, Tiere & Pflanzen	Sprachliche Kompetenz (- /)	/	Informatik, EDV & Komm.technik	Mathematische Kompetenz (+)	Physik.-techn. Kompetenz (+)
Bau, Architektur & Gebäudetechnik	Logisches Denken (+)	/	Elektrotechnik & Elektronik	Verbale Fähigkeit (-)	Merkfähigkeit (-)
Maschinen, Fahrzeuge & Metall	/	/	Lebens-/ Genussmittel & Ernährung	/	/

Anmerkung: Diese Tabelle baut auf den signifikanten Koeffizienten (Ex(B)) logistischer Regressionen auf. +/- bedeutet, dass höhere/geringere Werte der genannten Merkmale eher dazu führen, einen Beruf im genannten Bereich zu wählen.

Anhand Tabelle 1 wird deutlich, dass die Berufswünsche von Jugendlichen durch bestimmte Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen dieser geprägt sind. Das gilt für alle der Top 10 Berufsbereiche, mit Ausnahme der Bereiche *Maschinen, Fahrzeuge und Metall* sowie *Lebens- bzw. Genussmittel und Ernährung*. Wunschberufe der zwei begehrtesten Bereiche – *Gesundheit, Medizin und Pflege* bzw. *Erziehung, Bildung, Soziales und Religion* – werden von Jugendlichen bevorzugt, die geringere praktisch-technische Interessen, dafür aber höhere verbale Fähigkeiten haben. Im Gegenzug dazu werden beispielsweise Berufe im Bereich *Informatik, EDV und Kommunikationstechnik* von Jugendlichen gewählt, die höhere mathematische sowie physikalisch-technische Kompetenz aufweisen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Berufsbereiche für die sich Jugendliche primär interessieren, durch deren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen signifikant beeinflusst werden. Während von den Interessen die praktisch-technischen Neigungen für die Wahl eines Berufs-

bereiches besonders relevant sind, scheinen unter den Fähigkeiten vor allem die verbalen Fähigkeiten jenen Bereich vorherzusagen, in dem der Berufswunsch angesiedelt ist. Bei den Kompetenzen entsteht der Eindruck, dass die mathematischen bzw. technischen am ehesten den Bereich des jugendlichen Berufswunschs mitbestimmen.

5 Ausblick

Die Berufsorientierung ist ein lebenslanger Prozess und Personen sind immer wieder gefordert, Entscheidungen über ihre eigene zukünftige Entwicklung zu treffen. Das Programm des Talentcenter stellt dabei an einem für die Jugendlichen zentralen Punkt, eine Möglichkeit zur Verfügung, die eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen mit möglichen Berufen bzw. Berufsfeldern in Einklang zu bringen. Der Talentcheck ist dabei nur ein Faktor, welcher diese Entscheidung beeinflusst, bietet aber durch die sehr umfassende Erhebung bzw. Testung ein gutes Angebot. Interessant wäre an dieser Stelle die Frage, welche anderen Faktoren (vgl. beispielsweise das System Theory Framework nach Patton/McMahon 2006) noch im Rahmen des Talentchecks adressiert werden können bzw. ob es Faktoren gibt, welche adressiert werden müssen um die Berufswahl zu erleichtern bzw. zu verbessern.

Wie in Kapitel 2 dargestellt, ist die Berufsorientierung ein lebenslanger Prozess, welcher von verschiedensten Faktoren beeinflusst wird. Der vorgestellte Talentcheck bzw. die Testergebnisse können daher immer nur als einer dieser Faktoren betrachtet werden. Darüber hinaus bietet eine solche Testung nur eine mögliche Entscheidungshilfe und kann nichts darüber aussagen, wie Entscheidungen tatsächlich getroffen werden. Unter Rückgriff auf das System Theory Framework nach Patton/McMahon kann erklärt werden, warum Personen eine Berufswahl treffen, die nicht oder nur teilweise ihren Interessen bzw. ihren Fähigkeiten entspricht, da sie sich beispielsweise stärker von Statusmotiven, Geschlechterstereotypen oder Peers beeinflussen lassen. Oberstes Ziel sollte es daher sein, die Berufswahlkompetenz der Jugendlichen zu fördern bzw. zu stärken, damit sie eine ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechende Berufswahl treffen können. Beratungsangebote oder auch der Talentcheck sind dabei Möglichkeiten bzw. einzelne Bausteine, um diese Berufswahlkompetenz der Jugendlichen zu stärken bzw. zu fördern. Hier ist zumindest noch Nachholbedarf für die verschiedenen Institutionen der Berufsbildung in Österreich zu vermuten.

Im Beitrag wurden weiters die ersten Ergebnisse einer quantitativen Querschnittstudie dargelegt. Dabei kann bestätigt werden, dass die Jugendlichen ihre eigenen Berufswünsche schon durchaus gut mit ihren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen in Einklang bringen können. Die Begleitstudie soll weitergeführt werden und damit die Basis für Empfehlungen an unterschiedliche Stakeholder (insbesondere an Schulen auch mit Blick auf die Berufswahlkompetenz) bieten, sowie Hinweise zur Weiterentwicklung des Talentchecks geben.

Literatur

Anslinger, E./Heibült, J./Müller, M. (2015): Berufsorientierung, Lebenslanges Lernen und dritter Bildungsweg – Zur Entwicklung beruflicher Orientierung im Lebenslauf anhand zweier Fallstudien. In: *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online*, Ausgabe 27, 1-17. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe27/anslinger_etal_bwpat27.pdf (21.06.2023).

Arendasy, M./Sommer, M./Feldhammer-Kahr, M. (2017): Talent Center. Theoretical background and psychometric characteristic of the cognitive ability and vocational interest scales (Unveröffentlichtes Manuskript). Universität Graz.

Bergner, S./Kanape, A./Rybnicek, R. (2019): Taking an Interest in Taking the Lead: The Influence of Vocational Interests, Leadership Experience and Success on the Motivation to Lead. In: *Applied Psychology: An International Review*, 68(1), 202-219. <https://doi.org/10.1111/apps.12150>.

BMBWF, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2021): Die Bildungsweg-, Berufs- und Lebensorientierung gut starten! Leitfaden für die Handhabung des Bildungs- und Berufsorientierungstools, Kurzversion für die Umsetzung an Schulen. Wien.

Brüggemann, T./Rahn, S. (2020): Zur Einführung in die 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage: Der Übergang Schule – Beruf als gesellschaftliche Herausforderung und professionelles Handlungsfeld. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Aufl. Münster, 11-24.

Butz, B. (2006): Berufsorientierung an Schulen im Ganztagsangebot. Eine Expertise im Auftrag des BLK-Verbundprojekts. „Lernen für den Ganztag“ (Brandenburg). Ahrensburg.

Dorninger, C./Gramlinger, F. (2019): Österreich. In: Grollmann, P./Frommberger, D./Clement, U./Dreißinger, T./Lauterbach, U./Pilz, M./Spöttl, G. (Hrsg.): Internationales Handbuch der Berufsbildung. Band 52. Bonn.

Driesel-Lange, K./Hany, E./Kracke, B./ Schindler, N. (2010): Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen. In: Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (Hrsg.): Materialien-Nr. 165. Bad Berka.

Driesel-Lange, K./Kracke, B./Hany, E./Kunz, N. (2020): Berufswahlkompetenz theoriegeleitet fördern: Ein Kompetenzmodell zur Systematisierung berufsorientierender Begleitung. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Aufl. Münster, 281-297.

Eckert, M./Heisler D. (2014): Neue Menschen hat das Land: Lebenswelten und Alltagskulturen junger Menschen als pädagogische Herausforderung. In: *Berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 68(145), 3-4.

Ertelt, B.-J./Schulz W. E. (1997): Beratung in Bildung und Beruf. Ein anwendungsorientiertes Lehrbuch. Leonberg.

Forßbohm, D. (2010): Berufswahl als Entscheidung: eine Auseinandersetzung mit ausgewählten Konzepten zur Berufswahl unter geschlechtsspezifischer Perspektive. Hamburg.

Gugitscher, K. (2016): Bildungs- und Berufsberatung in Österreich historisch betrachtet. Vom Fürsorgewesen über individualisierte Bildungsberatung zur lebensbegleitenden Beratung und Kompetenzvermittlung. In: Magazin erwachsenenbildung.at, 29, 1-14. doi: [10.25656/01:12553](https://doi.org/10.25656/01:12553).

Herzog, W./Neuenschwander, M. P./Wannack, E. (2006): Berufswahlprozess: Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten. Bern.

Hirschi, A. (2013): Neuere Theorien der Laufbahnforschung und deren Implikationen für die Beratungspraxis. In: Hammerer, M./Kanelutti-Chilas, E./Melter, I. (Hrsg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II – Das Gemeinsame in der Differenz finden. Bielefeld, 105-114.

Hirschi, A./Baumeler, F. (2020): Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In: Brüggemann, T./Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch, 2. Aufl. Münster, 31-43.

Holland, J. L. (1997): Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments (3rd. ed.). Odessa.

ibobb (2021): Bildungs- und Berufsorientierung für Jugendliche. Online: <https://portal.ibobb.at/themenschwerpunkte/ibobb-in-der-sek-ii/> (21.06.2023).

Ibw, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft/i-kiu, motion graphic backend gmbh (2018): TalenteCheck (Onlinetestsystem).

Kracke, B. (2014): Der Berufsorientierungsprozess aus entwicklungspsychologischer Sicht. In: Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, 1/2014, 16-19.

Krumboltz, J. D. (1979): A social learning theory of career decision making. In: Mitchell, A. M./Jones, G. B./Krumboltz, J. D. (Eds.): Social learning and career decision making. Cranston, RI; 19-49.

Krumboltz, J. D. (2009): The Happenstance Learning Theory. In: Journal of Career Assessment, 17(2), Stanford, 135-154.

Lehrplan Mittelschule (2022): Gesamte Rechtsvorschrift für Lehrpläne der Mittelschulen. Online: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20007850> (22.06.2023).

Linde, S./Linde-Leimer, K./Hofmann, P. (2018): Ausbildung bis 18 *für alle!* Online: https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:4426312b-42d7-4d40-bba7-c90ff0b0f833/ausbildungbis18_langfassung.pdf (23.06.2023).

Lobnig, V. (2022): Berufsfindungsprozess von Jugendlichen – Unterstützung durch die Methode Talentcenter der Wirtschaftskammer Steiermark (Masterarbeit). Graz.

Mitchell, L. K./Krumboltz, J. D. (1990): Social learning approach to career decision making: Krumboltz' theory. In: Brown, D./Brooks, L. (Eds.): Career Choice and Development: Applying contemporary theories to practice. 2. Aufl. San Francisco, 145-196.

Mosberger, B./Schneeweiß, S./Steiner, K. (2012): Praxishandbuch. Theorien der Bildungs- und Berufsberatung (im Auftrag und mit Unterstützung des AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation). Wien.

OECD (2004): Bildungs- und Berufsberatung: Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik, Paris. Online:

<https://doi.org/10.1787/9789264015838-de> (21.06.2023).

Patton, W./McMahon, M. (2006): The Systems Theory Framework Of Career Development And Counseling: Connecting Theory And Practice. In: International Journal for the Advancement of Counselling, 28(2), 153-166.

Patton, W./McMahon, M. (2014): Career Development and Systems Theory. Connection Theory and Practice, 3. Aufl. Rotterdam.

Patton, W./McMahon, M. (2017): The Systems Theory Framework of Career Development. In: Sampson, J. P./Bullock-Yowell, E./Dozier, V. C./Osborn, D. S./Lenz, J. G. (Eds.): Integrating theory, research, and practice in vocational psychology: Current status and future directions. Tallahassee, 50-61. <https://doi.org/10.17125/svp2016.ch1>.

Reardon, R. C. (2017): Holland's Integration of Career Theory, Research, and Practice. In: Sampson, J. P./Bullock-Yowell, E./Dozier, V. C./Osborn, D. S./Lenz, J. G. (Eds.): Integrating theory, research, and practice in vocational psychology: Current status and future directions. Tallahassee, 28-30. <https://doi.org/10.17125/svp2016.ch1>.

Schober, K. (2013): „Quality is a Journey, not a Destination“ Internationale Ansätze in der Praxis, Politik und Wissenschaft zur Stärkung der Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung. In: Hammerer, M./Kanelutti-Chilas, E./Melter, I. (Hrsg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II – Das Gemeinsame in der Differenz finden. Bielefeld, 17-46.

Vodracek, F. W./Gomes Ferreira, J. A./Ribeiro dos Santos, E. J. (2010): Vocational behavior and development in times of social change: new perspectives for theory and practice. In: International Journal for Education and Vocational Guidance, 10, 125-138.

<https://doi.org/10.1007/s10775-010-9176-x>.

Zitieren dieses Beitrags

Slepcevic-Zach, P./Neubauer, M./Bergner, S./Heidekum, A. E. (2023): Talente in der (beruflichen) Bildung – Berufsorientierung am Beispiel des Talentcenter Graz. In: *bwp@ Spezial AT-5*: Beiträge zum 16. Österreichischen Wirtschaftspädagogik-Kongress, hrsg. v. Hautz, H./Thoma, M., 1-20. Online:

https://www.bwpat.de/wipaed-at5/slepcevic-zach_et al_wipaed-at_2023.pdf (17.10.2023).

Die Autor*innen



Assoz. Prof. Mag. Dr. PETER SLEPCEVIC-ZACH

Universität Graz / Institut für Wirtschaftspädagogik

Universitätsstraße 15/G1, 8010 Graz

peter.slepcevic@uni-graz.at

<https://wirtschaftspaedagogik.uni-graz.at/de/institut/kurzbeschreibungen-der-mitarbeiterinnen/assoz-prof-mag-dr-peter-slepcevic-zach/>



Dr. MARTIN NEUBAUER

Wirtschaftskammer Steiermark, Wirtschaftsförderungsinstitut

Körblergasse 111-113, 8010 Graz

martin.neubauer@stmk.wifi.at

<https://www.wko.at/service/mitarbeiter.html?id=3409371&stellenid=818059>



Assoz. Prof. Mag. Dr. SABINE BERGNER

Universität Graz / Institut für Psychologie

Universitätsplatz 2/DG, 8010 Graz

sabine.bergner@uni-graz.at

<https://psychologie.uni-graz.at/de/institut/>



Dr. ALEXANDER EDUARD HEIDEKUM

Wirtschaftskammer Steiermark, Wirtschaftsförderungsinstitut

Körblergasse 111-113, 8010 Graz

alexander.heidekum@talentcenter.at

<https://www.wko.at/service/mitarbeiter.html?id=4093466>