



Die „Zeiten des Mangels“ werfen zwei Perspektiven auf. Erstens ist die Frage zu stellen, ob Heranwachsende auf die Aufgabe der Entscheidung für eine nachschulische Perspektive in einer dynamischen Arbeits- und Berufswelt ausreichend vorbereitet sind. Zweitens kann reflektiert werden, ob und wenn ja wie, Angebote der Beruflichen Orientierung dazu beitragen können, dem Fachkräftemangel zu begegnen. In beiderlei Hinsicht ist zu diskutieren, wie sich individuelle berufliche Entwicklung theoretisch und empirisch abbildet und welche Lernangebote, auch vor dem Hintergrund eines anscheinend bewerbergünstigen Ausbildungsmarktes, Teil der Begleitung beruflicher Entwicklungsprozesse sein sollten. Daran anknüpfend ist kritisch zu betrachten, wie wirksam unterschiedliche Kategorien von Angeboten unter welchen Bedingungen individuelle Effekte entfalten und wie innovative Konzepte professioneller Laufbahnbegleitung künftig eingebettet werden können.

Schlagworte: Berufliche Orientierung; Laufbahnentwicklung; individuelle Förderung; Career Guidance; Career Development; Individualised Support

Zitiervorschlag: Driesel-Lange, K. (2025). *Individuelle berufliche Entwicklung Jugendlicher in Zeiten des Mangels gezielt fördern - Angebote der Beruflichen Orientierung im Spiegel neuer Handlungserfordernisse*. In: Gössling, B.; Heimrichs, K.; Bock-Schappelwein, J. & Barabasch, A. (Hg.). *Berufsbildung in Zeiten des Mangels: Konferenzband zur 9. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK) (1. Aufl.)*. Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/178373W004>

E-Book Einzelbeitrag  
von: Katja Driesel-Lange

## Individuelle berufliche Entwicklung Jugendlicher in Zeiten des Mangels gezielt fördern

Angebote der Beruflichen Orientierung im Spiegel neuer Handlungserfordernisse

aus: Berufsbildung in Zeiten des Mangels (9783763978373)  
Erscheinungsjahr: 2025  
Seiten: 43 - 58  
DOI: 10.3278/178373W004

# Individuelle berufliche Entwicklung Jugendlicher in Zeiten des Mangels gezielt fördern – Angebote der Beruflichen Orientierung im Spiegel neuer Handlungserfordernisse

KATJA DRIESEL-LANGE

## Abstract

Die „Zeiten des Mangels“ werfen zwei Perspektiven auf. Erstens ist die Frage zu stellen, ob Heranwachsende auf die Aufgabe der Entscheidung für eine nachschulische Perspektive in einer dynamischen Arbeits- und Berufswelt ausreichend vorbereitet sind. Zweitens kann reflektiert werden, ob und wenn ja wie, Angebote der Beruflichen Orientierung dazu beitragen können, dem Fachkräftemangel zu begegnen. In beiderlei Hinsicht ist zu diskutieren, wie sich individuelle berufliche Entwicklung theoretisch und empirisch abbildet und welche Lernangebote, auch vor dem Hintergrund eines anscheinend bewerbergünstigen Ausbildungsmarktes, Teil der Begleitung beruflicher Entwicklungsprozesse sein sollten. Daran anknüpfend ist kritisch zu betrachten, wie wirksam unterschiedliche Kategorien von Angeboten unter welchen Bedingungen individuelle Effekte entfalten und wie innovative Konzepte professioneller Laufbahnbegleitung künftig eingebettet werden können.

**Schlagworte:** Berufliche Orientierung, Laufbahnentwicklung, individuelle Förderung

The “times of scarcity” raise two concerns. On the one hand, the question arises as to whether young people are sufficiently prepared for the task of deciding on a perspective after school in a dynamic world of work and careers. On the other hand, it needs to be considered whether and, if so, how career guidance programmes can help to counteract the shortage of skilled workers. In both respects, it is necessary to discuss how individual professional development is reflected theoretically and empirically and which learning opportunities should be part of the support for professional development processes, also against the background of a VET market that is favourable for applicants. Following on from this, it should be critically questioned how effectively different programme categories develop individual effects under which conditions and how innovative concepts of professional career support can be anchored in the future.

**Keywords:** Career Guidance, Career Development, Individualised Support

## 1 Berufliche Orientierung im Wandel

Die Situation scheint paradox: Es herrscht auf der einen Seite trotz einer krisenhaften wirtschaftlichen Lage ein Fachkräftemangel in Deutschland (Kunath/Tiedemann 2024, S. 5). Dadurch ergibt sich nicht nur eine günstige Angebots-Nachfrage-Relation für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber, sondern es eröffnet sich auch eine gestiegene Zahl an beruflichen Anschlussoptionen nach der Schulzeit (BMBF 2024, S. 4). Auf der anderen Seite bleiben viele Jugendliche ohne nachschulische Perspektive (BMBF 2024, S. 96). Dies betrifft nicht nur die Jugendlichen ohne oder mit geringem Bildungsabschluss (DKJS 2023, S. 6). Vielmehr handelt es sich auch um eine substanz-ziell große Gruppe an Jugendlichen mit mittlerem oder hohem Bildungsabschluss (BMBF 2024, S. 73).

In Zeiten des Mangels von Fachkräften am Arbeitsmarkt wird häufig die Wirksamkeit der Beruflichen Orientierung infrage gestellt. Die Klage ist nicht neu, die Angebote der Beruflichen Orientierung stehen schon seit längerer Zeit in der Kritik: Ihr Potenzial in der Unterstützung gelingender Übergänge entfalte sich bei Jugendlichen nur begrenzt. Die bildungspolitisch motivierte Antwort auf die vermeintlich mangelnde Unterstützungsleistung der berufsorientierenden Lerngelegenheiten lag in der Erhöhung der Quantität der Maßnahmen, ohne jedoch spezifischen theoriegeleiteten Modellen zu folgen. Hier entstand der sogenannte „Maßnahmenschwung“ (Brügge-mann/Rahn 2020, S. 16). Seit mehr als einer Dekade lässt sich eine Abkehr davon und eine Hinwendung zu einer stärkeren Systematisierung und Standardisierung der Angebote wahrnehmen (Driesel-Lange 2017, S. 328). Dabei rückt vor allem der Prozesscharakter der Berufswahl und damit der Bedarf einer längerfristigen Begleitung in den Mittelpunkt (KMK 2017, S. 2). Häufig folgen die daran anschließenden Programme jedoch einem normativen Modell gleichförmiger beruflicher Entwicklung, die sich empirisch allerdings nicht zeigt. Vielmehr sind Berufswahlprozesse mit dem Ziel der Erarbeitung einer nachschulischen Perspektive von hoher Individualität in Bezug auf ihre Startpunkte, ihre Verlaufsmuster und ihre Ergebnisse geprägt (Driesel-Lange/Weyland 2021, S. 195). Erforderlich ist daher ein pädagogisches Angebot, das individuelle berufliche Entwicklung so flankiert, dass Heranwachsende spätestens am Ende ihrer Schulzeit in der Lage sind, eine sichere und begründete berufliche Entscheidung zu planen, umzusetzen und zu verantworten (Driesel-Lange et al. 2020, S. 57).

Der folgende Beitrag versucht, aufbauend auf den Erkenntnissen der Berufswahl-forschung, einen theoriegeleiteten Ausgangspunkt für die Konzeption individualisierter Beruflicher Orientierung zu beschreiben. Im Sinne einer kritischen Reflexion der Unterstützungspotenziale berufsorientierender Angebote sind vor dem Hintergrund der Befunde zur Wirksamkeit von Interventionen Perspektiven für die pädagogische Begleitung zu entwickeln. Diese fokussieren die Frage der Weiterentwicklung profes-sionellen Handelns.

## 2 Berufswahl als individuelle Entwicklung

### 2.1 Theoretische Perspektiven von Berufswahl

Es herrscht weitestgehend Konsens darüber, dass das Individuum im Zentrum aller psychologischen Theorien steht (Patton/McMahon 2021, S. 245). Die Perspektive, die damit verbunden ist, geht von einem „Selbst in Beziehung“ aus (Patton/McMahon 2021, S. 246). Das heißt, Individuen sind als lebende Systeme zu verstehen: „Every person is a dynamic, living system made up of numerous interrelated subsystems.“ (Vondracek/Ford 2019, S. 133). Damit verbunden ist die Implikation, individuelles Handeln aus der Perspektive des Selbst als Subjekt zu fördern.

Zahlreiche Berufswahltheorien sind in den letzten 100 Jahren entstanden. Sie lassen sich entweder den bekannten drei Paradigmen „Passung“, „Lebenslanges Lernen“ und „Life-Design“ zuordnen (Schreiber 2023, S. 7) oder sie können nach einem übergeordneten Fokus, einem spezifischen Verständnis von Berufswahl kategorisiert werden. Es kristallisieren sich Patton und McMahon (2021) folgend fünf Betrachtungsweisen heraus:

1. *Theories of Content*. Es werden endogene und exogene *Einflussfaktoren* auf die Berufswahl adressiert. U. a. sind folgende theoretische Konzepte hier zuordenbar: Trait and factor theory (Parson 1909), Theory of personality (Holland 1973; Nauta 2010), Psychodynamic theory (Bordin 1990), Values-based theory (Brown 1996).
2. *Theories of Process*. Im Mittelpunkt steht die Entwicklung, d. h. der *Prozess* (Stadien) der Berufswahl als rekursive Interaktion innerhalb endogener und innerhalb exogener Einflüsse sowie zwischen Individuum und Kontext. Prägend sind folgende Ansätze: Developmental theory (Ginzberg et al. 1951), Life-span life-space theory (Super 1953; Hartung 2013), Theory of circumscription and compromise (Gottfredson 1981).
3. *Theories of Content and Process*. Fokussiert werden sowohl spezifische Aspekte, d. h. Merkmale des Individuums und des Kontexts, *als auch* der Prozess, also deren *Entwicklung und die Interaktion* zwischen den Merkmalen. Beispielhaft können genannt werden Social Learning Career Theory (SLTC) (Mitchell/Krumboltz 1990), Social Cognitive Career Theory (SCCT) (Lent 2005), Cognitive Information Processing Approach (CIP) (Sampson et al. 2004).
4. *Constructivist, social constructionist and systems theories*. Zentral für diese Konzepte sind der Einfluss der konstruktivistischen und sozialkonstruktivistischen Weltanschauung sowie systemtheoretische Betrachtungen. Betont werden die *Ganzheitlichkeit* von Laufbahnen und die Sicht auf das Individuum als Mittelpunkt des Lebens und der Karriere. Beispielgebend sind u. a. Systems Theory Framework (Patton/McMahon 1997), Career Construction Theory (Savickas 2001) und Chaos theory (Pryor/Bright 2003).
5. *Social justice, culture and context*. Berufswahl wird im Hinblick auf soziale Gerechtigkeit im Spiegel von Kultur und Kontext betrachtet. Aufmerksamkeit erhalten der sozioökonomische Status, das Geschlecht, ethnische Gruppen und andere Minderheitengruppen sowie Menschen mit Behinderungen. Unter diesem Fokus

lassen sich stellvertretend folgende Theorien subsummieren: Women's career development (Hackett/Betz 1981; Schultheiss 2009), Racial and ethnic groups (Arbona 1996; Brown 2002; Hackett/Lent/Greenhaus 1991), Sociological or situational approaches (Bimrose 2019) (Patton/McMahon 2021, S. 25–27).

Stärker hervorgehoben werden jüngst im theoretischen Diskurs und in Konzepten der Laufbahnberatung die Aspekte Berufung, Sinn und Volition. Es handelt sich hier nicht um einen neuen spezifischen Ansatz, vielmehr greifen bestehende Theorien diese Fragen unter ihrer jeweiligen inhaltlichen Schwerpunktsetzung auf (Dik et al. 2021, S. 238). Ausgerichtet am Konzept der *Eudaimonie* steht im Mittelpunkt der Wunsch nach einer gelungenen Lebensführung, der auf (eudaimonischem vor hedonischem) Wohlbefinden, Glück und Glückseligkeit beruht. Damit verbunden sind persönliches Wachstum, Sinnhaftigkeit und Altruismus (Dik et al. 2021, S. 237).

## 2.2 Individuelle berufliche Entwicklung Heranwachsender

Die Bereitstellung von Angeboten der Beruflichen Orientierung erfolgt zumeist nicht theoretisch fundiert, sondern richtet sich eher an institutionellen Logiken bzw. einer bildungspolitisch getragenen Programmatik aus. Erkennbar ist, dass grundlegende Erkenntnisse zur beruflichen Entwicklung kaum abgebildet sind. So zeigt sich in der pädagogischen Praxis im deutschsprachigen Raum kaum der Rekurs auf theoretische Konzepte, die die frühe Weichenstellung von Berufswahl beschreiben. Donald Super hat schon Mitte des 20. Jahrhunderts Berufswahl als mehrstufigen beruflichen Entwicklungsprozess beschrieben, der bereits in der Kindheit beginnt und erst mit dem Tod endet (Super 1953, S. 189). Die Bedeutung der Kindheit für die berufliche Entwicklung ist nicht nur theoretisch entsprechend modelliert (z. B. Gottfredson 2002), sondern auch seit Langem empirisch belegt (zsf. Herr et al. 2004, S. 343). Berufswünsche entwickeln sich nachweisbar bereits in der Kindheit und prägen spätere berufsbezogene Vorstellungen (zsf. Ziegler 2019, S. 289), denen erst in der Adoleszenz mit Angeboten der Beruflichen Orientierung begegnet wird. Wichtig ist, dass frühzeitige Interventionen einen nachhaltigen Einfluss auf die Entwicklung und die Wahrnehmung verschiedener Berufe und der Inhaltsbereiche haben, die den Zugang zu Berufen ermöglichen (Hughes/Kashefpakdel 2019, S. 214).

Mit dem theoretischen Modell der Berufswahlkompetenz wurde der Versuch unternommen, individuelle berufliche Entwicklung Heranwachsender unter einer kognitiven, motivationalen und aktionalen Perspektive zu beschreiben. Berufswahlkompetenz wird hier als ein mehrdimensionales Konstrukt modelliert, das Dimensionen und Facetten ausweist, die sich in nicht altersgebundenen Phasen entwickeln (Driesel-Lange et al. 2020, S. 62). In den einzelnen Phasen entstehen je spezifische Anliegen, die mithilfe pädagogischer Angebote aufgenommen werden können. Während in der ersten Phase die Bereitschaft zur Inangriffnahme der Berufswahl im Zentrum steht und Fragen wie z. B. *Welche Bedeutung hat Arbeit? Wozu brauche ich einen Beruf?* beantwortet werden sollen, kann in der zweiten Phase eher darüber nachgedacht werden, welche Informationen Personen über sich selbst und über spezifische Berufe benöti-

gen und wo sie diese Informationen erhalten (Driesel-Lange et al. 2010, S. 12). Die folgenden Phasen bilden den Prozess der Entscheidung und Umsetzung einer konkreten beruflichen Anschlussoption ab (Driesel-Lange et al. 2020, S. 63). Empirisch zeigt sich auf Basis des Modells der unterschiedliche Entwicklungsstand Jugendlicher einer Altersgruppe, die allgemeinbildende weiterführende Schulen der Sekundarstufe I besuchen. Es lassen sich unterschiedliche Profile der Berufswahlkompetenz erkennen, die sich aber vor allem in der Niveauhöhe unterscheiden (Ohlemann 2021, S. 182). Dies bedeutet, dass Jugendliche einer Altersgruppe in Bezug auf das Wissen, z. B. über die eigenen Interessen und Fähigkeiten, ihre Einstellungen, beispielsweise dahingehend, ob sie bereit sind, den Berufswahlprozess in Angriff zu nehmen und ihre Aktivitäten, u. a. im Kontext von Exploration, variable Ausprägungen zeigen. Die breite Streuung der Ausprägung von Berufswahlkompetenz, operationalisiert nach dem gleichen Modell, zeigt sich auch in einer Studie an österreichischen Polytechnischen Schulen (Heinrichs et al. 2023, S. 50). Die Untersuchung belegt zudem, dass die Höhe des Wissens und die Ausprägung der Motivation im Zusammenhang mit der beruflichen Zielklarheit steht, die aus der Frage hervorgeht, ob die Jugendlichen genau wissen, welchen Lehrberuf sie erlernen wollen, zwischen Alternativen schwanken oder noch keine Anschlussoption nennen können (Heinrichs et al. 2023, S. 52–53). Die Bedeutung beruflicher Zielklarheit, erfasst über die Frage, ob ein Berufswunsch vorhanden ist oder nicht, konnte in einer weiteren Studie an berufsbildenden Schulen in Deutschland belegt werden. Es stellte sich dar, dass Jugendliche ohne Berufswunsch eher einem niedrigen Berufswahlkompetenzprofil zuzuordnen sind oder zu einer Gruppe gehörten, die trotz hoher Berufswahlaktivität ein hohes Stressempfinden artikuliert (Ohlemann/Driesel-Lange 2019, S. 51). Sowohl in letztgenannter Studie als auch in einer groß angelegten Evaluation zur Beruflichen Orientierung im Bundesland Nordrhein-Westfalen ist ein Geschlechtseffekt deutlich geworden. Während Mädchen im Kontext der Berufswahl engagierter sind, fallen sie in der Sicherheit bei der Entscheidung für eine konkrete nachschulische Option hinter die Jungen zurück (Prognos AG 2022, S. 133). Eine Rolle, wie progressiv sich Berufswahlkompetenz entwickelt, spielt zudem die Schulform und die wahrgenommene Unterstützung durch Lehrpersonen (Driesel-Lange et al. 2025).

Eine große Variabilität in der Entwicklung von Berufswahlkompetenz ist auch offenkundig, wenn deren zeitlichen Verläufe betrachtet werden. Über ein Schuljahr hinweg sind fünf übergeordnete Gruppen an Bewegungsmustern zu erkennen. Dabei können aufsteigende, absteigende, verbleibende, auf- und wiederabsteigende sowie diffuse Profile zusammengefasst werden (Ohlemann 2021, S. 200). Resümierend ist festzuhalten, dass berufliche Entwicklung kontextuell und vor dem Hintergrund unterschiedlicher Startpunkte und Tempi zu betrachten ist, sich mehr oder wenig zielkonkret darstellt sowie in variablen Profilen und Bewegungsverläufen zeigt, die nicht einem normativ-linearen Muster folgen (Driesel-Lange/Weyland 2021, S. 195).

### 3 Unterstützungspotenziale der Angebote Beruflicher Orientierung

Die Begleitung des Berufswahlprozesses ist für die Schule obligatorisch. Kritisch beleuchtet werden muss jedoch die Wirksamkeit der pädagogischen Angebote. Denn wird Berufliche Orientierung aus der Ergebnisperspektive betrachtet, d. h. im Hinblick auf die wahrgenommene Unterstützungsleistung aus Sicht der Jugendlichen, zeigt sich eine deutliche Unzufriedenheit (Barlovic et al. 2024, S. 10). Diese hat ihre Ursache nicht in der mangelnden Verfügbarkeit von Informationen. Eine Mehrheit sieht sich in dieser Hinsicht ausreichend versorgt, äußert jedoch Probleme, sich zurechtzufinden. Dies trifft häufiger auf Jugendliche mit hohem Bildungsniveau zu (Barlovic et al., 2024, S. 10). Die Bereitstellung von Informationen ist nur eine wesentliche Aufgabe der Beruflichen Orientierung. Anknüpfend an die Prämisse der Förderung von Berufswahlkompetenz benötigen Jugendliche vielfältige Lerngelegenheiten, die nicht nur die kognitive Ebene der beruflichen Entwicklung adressieren, sondern auch geeignet sind, motivationale und aktionale Aspekte von Berufswahlkompetenz zu fördern. Im Kontext des internationalen Diskurses werden hier sogenannte Kernaktivitäten benannt (Covacevich et al. 2021, S. 14). Diese werden im Folgenden erläutert und einem zusammenfassenden Überblick über die Wirksamkeit ausgewählter berufsorientierender Lerngelegenheiten vorangestellt.

#### 3.1 Kernaktivitäten der Beruflichen Orientierung

Die OECD benennt auf der Basis einer Metaanalyse von PISA-Daten aus zehn Ländern berufsorientierende Aktivitäten Jugendlicher, die im Hinblick auf Langzeitwirkungen untersucht wurden (OECD 2021a, S. 3). Hier entstehen drei Kategorien an Lerngelegenheiten:

- (1) *Exploring the future*, d.h. Aktivitäten zur Förderung der Wahrnehmung beruflicher Möglichkeiten, z. B. durch Gespräche auf Berufsmessen oder der Teilnahme an Interessententestverfahren,
- (2) *Experiencing the future*, d.h. Aktivitäten, um berufs- und arbeitsweltbezogene Erfahrungen zu sammeln, beispielsweise durch Praktika, Ferienjobs oder ehrenamtliche Tätigkeiten,
- (3) *Thinking about the future*, d.h. Aktivitäten zur Unterstützung der zukunftsgerichteten langfristigen Auseinandersetzung mit der eigenen Laufbahn, um berufliche Pläne zu entwickeln und Gewissheit zu erlangen (Covacevich et al. 2021, S. 14).

Berufsorientierende Aktivitäten sind immer durch Reflexion zu flankieren (OECD 2021b, S. 2).

Alle Lerngelegenheiten sind daraufhin zu überprüfen, ob sie berufliche Entwicklung dahingehend fördern, dass junge Menschen ihren Berufswahlprozess initiieren, planen und gestalten. Ziel ist die Unterstützung eines dauerhaften Engagements für die eigene Laufbahn, d. h. die Anbahnung von Berufswahlkompetenz.

### 3.2 Wirksamkeit von Angeboten zur Beruflichen Orientierung

„Evaluating the effectiveness of career development interventions presents formidable **methodological challenges**, not least the **conceptual and definitional issues** raised by the **selection of outcome measures**. The use of research evidence in policy and practice requires the **synthesis and communication of findings to practitioners and stakeholders**. Both policymaking and practice are political processes and research evidence is necessary but not sufficient to influence decision-making. Knowledge generated from research can rarely be applied to career development practice without attention to **multilevel contextual factors**. To best inform practice, research evidence should be combined with **local knowledge, practitioner experience, and input from service users**.“ (Robertson 2021, S. 353)

Vor dem Hintergrund des Zitates wird deutlich, dass die Diskussion um die Wirksamkeit von berufsorientierenden Lerngelegenheiten eine systematische Bestimmung der Zieldimensionen im Hinblick auf kurzfristige, mittelfristige oder langfristige Effekte erfordert. Vor diesem Hintergrund lassen sich mit Robertson (2021) unterscheiden:

- (1) *economic outcome*, der gleichermaßen individuelle, institutionelle oder nationale Perspektiven integrieren kann,
- (2) *educational outcome*, der Aspekte der Motivation ebenso aufnimmt wie Lernprozesse und erreichte Abschlüsse,
- (3) *psychological outcome*, der Einstellungen, Verhalten und Emotionen umfasst,
- (4) *social outcome*, der Aspekte sozialer Gerechtigkeit in den Blick nimmt (Robertson 2021, S. 358).

Im o. g. Career-Readiness-Projekt konnte eine Metaanalyse auf der Basis von zehn Längsschnittstudien aus acht Ländern realisiert werden (Covacevich et al. 2021, S. 11–12). Untersucht wurden langfristige Effekte, die sich sowohl auf ökonomische, bildungsbezogene und psychologische Aspekte beziehen. Mit einem Zeithorizont von zehn Jahren, die zwischen der Teilnahme an den beschriebenen Kernaktivitäten und den zu ermittelnden „Outcomes“ lagen, können langfristige Wirkungen beschrieben werden. Geprüft wurden mithilfe von 14 Indikatoren erstens der Status der Arbeitslosigkeit, der langfristige „Narben“ hinterlässt und gerade im Jugendalter zu schlechteren Beschäftigungsergebnissen und weniger Wohlbefinden im Erwachsenenalter führt. Zweitens floss die Höhe des Einkommens bei 35 Stunden Wochenarbeitszeit in die Untersuchung ein. Drittens wurde die Zufriedenheit mit dem beruflichen Fortkommen im frühen Erwachsenenalter gemessen, da der derzeitige Arbeitsplatz als hilfreich für die Verwirklichung längerfristiger Karrierepläne empfunden wird (Covacevich et al. 2021, S. 15–16). Elf Indikatoren aus den Kernaktivitäten und Einstellungen weisen die Effekte auf positive Laufbahnentwicklung aus (Covacevich et al. 2021, S. 66). Dazu gehören erstens im Sinne des „Exploring the future“ berufswahlbezogene Gespräche mit Lehrkräften, Berufsberatungspersonen und Familienmitgliedern sowie im Rahmen von Messebesuchen, Arbeitsplatzbesuche, Bewerbungstraining und Kurzinterventionen, die Einblick in spezifische Berufsdomänen geben. Zweitens sind im Zuge des „Experiencing the future“ Nebenjobs und Freiwilligenarbeit als Indikatoren wirksam. Und drittens bilden berufswahlbezogene Sicherheit, Laufbahnambitionen, Passung von Plänen und Zielen sowie Lernmotivation, um berufswahlbezogene Pläne



zu erreichen, die Indikatoren vor dem Hintergrund des „Thinking about the future“ (Covacevich et al. 2021, S. 72–73). Gespräche über den Beruf, den Heranwachsende nach der Schule erreichen wollen, spielen eine herausragende Rolle. Sie beeinflussen hoch signifikant die Sicherheit, die Laufbahnambitionen, die Passung von Plänen und Abschlüssen sowie die instrumentelle Motivation, also schulisches Engagement im Hinblick auf die eigene Berufswahl (OECD 2021a, S. 11).

Auch eine Studie aus Deutschland konnte die Bedeutung von Gesprächen im Sinne von mittelfristigen, d. h. noch ein Schuljahr später sichtbaren Effekten in Bezug auf Erfolgsfaktoren der beruflichen Entwicklung nachweisen. Vor allem informierende informelle Gespräche über Personen, die einen Beruf ausüben, der Jugendliche interessiert, Tätigkeiten, die typisch für bestimmte Berufe sind, nächste Schritte, die man selbst unternehmen sollte, Stärken und Schwächen und alternative Berufsmöglichkeiten führen zu einer Stärkung des beruflichen Selbstkonzepts, des Engagements und berufsbezogener Selbstwirksamkeit (Diesel-Lange/Klein/Gehrau 2023, S. 25). Anschlussfähig an die Befunde sind auch die Ergebnisse der Evaluation des nordrhein-westfälischen Landesprogramms zur Beruflichen Orientierung. Diese weisen Gespräche mit Eltern, Freundinnen und Freunden sowie Lehrpersonen als zentrale Informationsquellen aus (Prognos AG 2022, S. 144).

Insgesamt ist die Befundlage zur Wirksamkeit der Beruflichen Orientierung in Deutschland nicht zufriedenstellend. Die Erkenntnisse aus der o. g. Metaanalyse der OECD, in die auch die deutschen PISA-Daten eingeflossen sind, werden kaum rezipiert. Sie könnten jedoch, neben der Verständigung auf zentrale „Outputvariablen“, zu einer stärker evidenzbasierten Beruflichen Orientierung beitragen. Denn bisher gilt: Es gibt zwar eine Vielzahl an Angeboten, die im Kontext der Beruflichen Orientierung zum Einsatz kommen, diese sind in ihrer Wirksamkeit jedoch überwiegend nicht belegt (Brüggemann/Diesel-Lange/Weyer 2017, S. 11). Es liegt also eher eine exemplarische Evidenz vor. Hinzu kommt die Schwierigkeit in der Überprüfung von Effekten, wenn Interventionen mit gleichem Namen, wie z. B. die Potenzialanalyse, sich hinsichtlich der Inhalte, zugrunde liegenden Konzepten, Durchführung und beteiligten Personen unterscheiden. Zugespitzt formuliert findet sich hier die sprichwörtliche „Black Box“, wie sich aus Befragungen von Verantwortlichen für die Berufliche Orientierung im Projekt „StepUp!“ schlussfolgern lässt (Ohlemann et al. 2020, S. 317–318).

Eine Untersuchung in Nordrhein-Westfalen und Berlin zu den am häufigsten in Deutschland durchgeführten berufsorientierenden Lerngelegenheiten wie Praktikum, Potenzialanalyse und formelle Beratungsgespräche durch Lehrkräfte und die Agentur für Arbeit zeigte keine mittelfristigen *systematischen* Effekte auf zentrale Faktoren der beruflichen Entwicklung wie Engagement, berufliches Selbstkonzept oder Selbstwirksamkeit (Diesel-Lange/Klein/Gehrau 2023, S. 26). Differenzierte Betrachtungen offenbaren jedoch wichtige Zusammenhänge. Erstens ist der Einfluss von Lehrpersonen bedeutsam (Diesel-Lange et al. 2025; Diesel-Lange/Ohlemann/Morgenstern 2018, S. 351–353). Wenn sich Jugendliche durch ihre Lehrerinnen und Lehrer unterstützt fühlen, schätzen sie die berufsorientierenden Angebote als nützlicher ein (Diesel-Lange/Kracke 2017, S. 118). Sichtbar wird außerdem der sogenannte „Matthäus-Effekt“

(Diesel-Lange/Kracke 2017, S. 118): Jugendliche, die in ihrer Berufswahl weiter vorangeschritten sind, profitieren stärker von den angebotenen Lerngelegenheiten der Beruflichen Orientierung. Dieser Effekt lässt sich auch in anderen Studien aus dem deutschsprachigen Raum nachweisen (zsf. Giek/Seifried 2023, S. 121) und wird im internationalen Diskurs beschrieben (Whiston/Goodrich Mitts/Li 2019, S. 820).

Besonders hervorgehoben werden soll die empirisch belegbare Wirksamkeit individueller Förderung. Die individualisierte Unterstützung ist nicht nur aus der Perspektive von Jugendlichen wünschenswert (Giek/Seifried 2023, S. 127). Vielmehr ist seit Langem bekannt, dass individualisierte Angebote der Berufsorientierung die größte Wirksamkeit entfalten (Whiston/Sexton/Lasoff 1998, S. 150; Brown et al. 2003, S. 413).

## **4 Weiterentwicklung professionellen Handelns in der Beruflichen Orientierung**

Der Befund, dass zu viele Jugendliche und junge Erwachsene nach der Schulzeit ohne Anschluss bleiben, legitimiert die Forderung nach Qualitätsentwicklung in der Beruflichen Orientierung. Ziel einer solchen Anstrengung sollte es sein, Berufliche Orientierung im Kontext der Schule stärker theoretisch zu fundieren und evidenzbasiert umzusetzen. Damit einher gehen sowohl konzeptionelle Überlegungen als auch Fragen der institutionellen Setzungen im Kontext von Unterricht, Personal und (Schul-) Organisation. Darüber hinaus sind Konzepte der Beruflichen Orientierung in einen sozialräumlichen Kontext einzuordnen, um gleichermaßen Bedarfe der Jugendlichen mit standortbezogenen Ressourcen außerhalb der Schule zu verbinden und als Teil der Regionalentwicklung zu etablieren.

### **4.1 Gestaltung individualisierter Beruflicher Orientierung**

Um Berufswahlkompetenz zu fördern, die sich im Übergang von der Schule in nachschulische Bildungswege in einer gut begründeten und sicheren Entscheidung ausdrückt, benötigen Jugendliche Interventionen, die ihnen helfen

1. Ziele zu setzen, die klar, spezifisch und erreichbar sind. Damit gelingt die Initiierung von Aufmerksamkeit, Anstrengung und Beharrlichkeit,
2. soziale Unterstützung, z. B. durch Familie, Freundinnen und Freunde sowie andere Personen, zu erhalten. Mit sozialer Unterstützung können u. a. Rückschläge im Berufswahlprozess aufgefangen werden,
3. berufswahlbezogene Selbstwirksamkeit zu erlangen. Diese führt zu einem erhöhten Engagement in der Planung und Gestaltung des Berufswahlprozesses (Brown 2017, S. 84).

Diese drei Komponenten gelten als die zentralen Aspekte in der Bereitstellung berufsorientierender Interventionen (Rojewski 2021, S. 655).

Im Spiegel berufswahltheoretischer Erkenntnisse sind berufsorientierende Angebote gleichermaßen auf Passung und Veränderung auszurichten (Rojewski 2021, S. 650). Dabei sind alle Facetten von Berufswahlkompetenz mit dem Ziel eines zukunftsge-

richteten Laufbahnmanagements zu fördern (Rojewski 2021, S. 653–654). Angebote der Beruflichen Orientierung nehmen sowohl Kinder als auch Jugendliche in den Blick und sind als integraler Bestandteil schulischen Lernens zu etablieren (Rojewski 2021, S. 650). Hinsichtlich dieser Zielgruppen der pädagogischen Begleitung sind insbesondere Risiken und Barrieren zu identifizieren. Dazu gehören wenig ausgebildetes Wissen und ungünstige Einstellungen aufseiten der Heranwachsenden. Aber es ist nicht nur die Perspektive auf das Individuum salient, sondern auch der Umweltkontext von Kindern und Jugendlichen, der ggf. mit strukturellen Benachteiligungen und mangelnder Unterstützung verknüpft ist (Rojewski 2021, S. 654).

## 4.2 Institutionelle Rahmung Beruflicher Orientierung

Die Individualisierung von Interventionen in der Beruflichen Orientierung ist für eine gelingende Unterstützung maßgeblich. Hierfür werden geeignete Strukturen benötigt, die mit Blick auf Schule verschiedene Dimensionen berühren. Zunächst sind adaptive Lernangebote bereitzustellen, die individuelle Bedarfe aufnehmen und entsprechende Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bereitstellen können. Konzepte, die sich in Anschluss an Rojewski (2021) gleichermaßen an Passung und zukunftsgerichtetem Laufbahnmanagement orientieren, also Berufswahlkompetenz fördern, integrieren vielfältige Methoden und benötigen qualifiziertes Personal. Dieses wird in und außerhalb von Schule benötigt. Für dessen multiprofessionelle und institutionenübergreifende Zusammenarbeit bedarf es organisationaler Strukturen, die individuenzentriert auf Förderung angelegt sind. Berufliche Orientierung ist also nicht nur inhaltlich-konzeptionell zu denken, sondern als Aufgabe der Schulentwicklung sowohl auf Unterrichts-, Personal- und Organisationsebene zu verankern (Klein et al. 2024). Ausgehend von outcome-orientierten Lernzielen, die von allen Beteiligten getragen werden, sind curricular begründete Lernangebote auf Unterrichtsebene zu setzen. Dies macht kooperatives Handeln professionell ausgebildeter Akteure auf Personalebene erforderlich. Auf Organisationsebene muss Berufliche Orientierung geplant und einem Monitoring und kontinuierlicher Evaluation unterzogen werden (Diesel-Lange 2020, S. 31–33).

## 4.3 Implikationen für Wissenschaft und pädagogische Praxis

Der Gegenstandsbereich der Beruflichen Orientierung steht traditionell in unterschiedlichen Disziplinen im Mittelpunkt der Forschung. Die damit verbundenen Zielperspektiven in Psychologie, Soziologie und Erziehungswissenschaft beispielsweise adressieren unterschiedliche Kontexte von beruflicher Entwicklung und ihrer notwendigen Unterstützung. Daraus resultierende Erkenntnisse sollten vor dem Hintergrund der Komplexität und Kontextualität von beruflicher Entwicklung stärker interdisziplinär diskutiert und Forschungsdesiderata gemeinsam bearbeitet werden. Zentral erscheint besonders im Kontext der Frage nach der Wirksamkeit von Interventionen der Beruflichen Orientierung erstens ein stärkeres Engagement in der Verständigung auf Zieldimensionen von Evaluation und die damit verbundenen abhängigen Konstrukte. Zweitens bedarf es hierfür der Entwicklung gemeinsamer Datengrundlagen, mit de-

nen auch verallgemeinernde Schlüsse gezogen werden können. Drittens ist neben der Frage der Weiterentwicklung diagnostischer Instrumente der Blick auf die Theoriebildung zu richten, die noch stärker im Zusammenhang mit der schulischen Lebenswelt von Heranwachsenden in Beziehung gesetzt werden kann. Die Unterstützung eines solchen Diskurses wird derzeit sowohl im deutschsprachigen Raum als auch auf europäischer Ebene durch wissenschaftliche Netzwerke angestrengt.<sup>1</sup> Im Sinne einer weiteren wissenschaftlichen Fundierung ist auch die Thematik der Qualifizierung für die Berufliche Orientierung als zentrales berufliches Handlungsfeld von z. B. Lehrpersonen, (Sozial-)Pädagoginnen und Pädagogen und Psychologinnen und Psychologen an den Hochschulen selbst zu diskutieren. Hier sind weitere Anstrengungen zu unternehmen, mehr Angebote, die auf gemeinsam zu entwickelnden Curricula basieren, an unterschiedlichen Standorten zu etablieren. Damit wird eine Grundlage für eine qualitätsvolle personelle Untersetzung Beruflicher Orientierung geschaffen. Entsprechende wissenschaftliche Konzepte und Modelle für die Professionalisierung liegen schon seit längerer Zeit vor (z. B. Dreer 2013; Bylinski 2014), sollten perspektivisch aber auch weitere Akteure und Zielgruppen adressieren. Zu nennen sind hier u. a. jüngere Heranwachsende (Howard et al. 2017) sowie Jugendliche, die psychotherapeutisch begleitet werden (Klatte 2024). Damit ergeben sich auch Implikationen für die pädagogische Praxis. Vor allem sind Konzepte zu entwickeln, die die Kooperation von professionellen Akteuren im Hinblick auf differenzierte Adressatenkreise aufnehmen. Hieraus entstehen eventuell auch neue Formate gelingender Zusammenarbeit, die sowohl in der hochschulischen Lehre (z. B. Diesel-Lange/Klein 2024) als auch auf kommunaler Ebene (Oststeiermark 2024) erweiterte wissenschaftliche und pädagogisch-praktische Perspektiven ermöglichen. Letztere sind, auch unter den Vorzeichen des Mangels, mit der Überlegung zu verbinden, welche, auch wenig beachteten domänenspezifischen, beruflichen Optionen sich für Jugendliche darstellen. Diese sind häufig regional verschieden, eröffnen aber neue Chancen nicht nur in Hinblick auf weitere berufsspezifische Möglichkeiten, sondern auch auf innovative Bildungswege.

## Literatur

- Arbona, Consuelo (1996): Career theory and practice in a multicultural context. In: Savickas, Mark L./Walsh, W. Bruce (Hrsg.): Handbook of career counseling theory and practice. Palo Alto: Davies-Black, S. 45–54.
- Barlovic, Ingo/ Ullrich, Denise/Wieland, Clemens (2024): Ausbildungsperspektiven 2024. Eine repräsentative Befragung von jungen Menschen. Bertelsmann Stiftung: Gütersloh. Online: [www.chance-ausbildung.de/jugendbefragung2024](http://www.chance-ausbildung.de/jugendbefragung2024) (19.12.2024)
- Bimrose, Jenny (2019): Choice or constraint? Sociological career theory. In: Arthur, Nancy/McMahon, Mary (Hrsg.): Contemporary theories of career development: International perspectives. London: Routledge, S. 166–179.

---

1 Vgl. hierfür Wissenschaftliches Netzwerk Berufsorientierung (WiN-BO): [www.berufswahlforschung.de](http://www.berufswahlforschung.de) und European Scientific Network for Career Learning and Education – Career Lead: <https://career-lead.eu>

- Blustein, David L./Fouad, Nadya A. (2008): Changing face of vocational psychology: The transforming world of work. In: Walsh, W. Bruce (Hrsg.): Biennial review of counseling psychology: Vol. 1, 2008. London: Routledge/Taylor & Francis Group, S. 129–155.
- BMBF (2024): Berufsbildungsbericht 2024. Online: [https://www.bibb.de/de/pressemitteilung\\_189143.php](https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_189143.php) (23.12.2024)
- Bordin, Edward S. (1990): Psychodynamic model of career choice and satisfaction. In: Brown, Duane/Brooks, Linda (Hrsg.): Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2. Aufl.). Hoboken, N. J.: Jossey-Bass, S. 102–144.
- Brown, Duane (1996): Brown's values-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. In: Brown, Duane/Brooks, Linda (Hrsg.): Career choice and development (3. Aufl.). Hoboken, N. J.: Jossey-Bass, S. 337–372.
- Brown, Duane (2002): The role of work values and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. In: Brown, Duane et al. (Hrsg.): Career choice and development (4. Aufl.). Hoboken, N. J.: Jossey Bass, S. 465–509.
- Brown, Steven D./Ryan Krane, Nancy E./Brecheisen, Jessica/Castelino, Paul/Budisin, Ivan/Miller, Matthew/Edens, Laurie (2003): Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and hypotheses. In: Journal of Vocational Behavior 62(3), S. 411–428. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00052-0](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00052-0)
- Brüggemann, Tim/Diesel-Lange, Katja/Weyer, Christian (2017). Evidenzbasierte Instrumente zur Berufsorientierung. In: Brüggemann, Tim/Diesel-Lange, Katja/Weyer, Christian (Hrsg.): Instrumente zur Berufsorientierung. Münster: Waxmann, S. 9–17.
- Brüggemann, Tim/Rahn, Sylvia (2020). Zur Einführung in die 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage: Der Übergang Schule – Beruf als gesellschaftliche Herausforderung und professionelles Handlungsfeld. In: Brüggemann, Tim/Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch (2. Aufl.). Münster: Waxmann, S. 11–24.
- Bylinski, Ursula (2014): Gestaltung individueller Wege in den Beruf. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Covacevich, Catalina/Mann, Anthony/Santos, Cristina/Champaud, Jonah (2021): Indicators of teenage career readiness: An analysis of longitudinal data from eight countries. OECD Education Working Paper No. 258. Paris: OECD Publishing. Online: [https://www.oecd.org/en/publications/indicators-of-teenage-career-readiness\\_cec854f8-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/indicators-of-teenage-career-readiness_cec854f8-en.html) (23.12.2024)
- Dik, Bryan J./Steger, Michael F./Autin, Kelsey L. (2021): Emerging perspectives: Calling, Meaning, and Volition. In: Brown, Steven D./Lent, Robert W. (Hrsg.): Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work (3. Aufl.). New York: Wiley, S. 237–270.
- DKJS (2023): Die Übersehenen am Übergang in die Ausbildung. Online: <https://www.dkjs.de/publikation/22-prozent-die-uebersehenen-am-uebergang-in-die-ausbildung/> (23.12.2024)
- Dreer, Benjamin (2013): Kompetenzen von Lehrpersonen im Bereich Berufsorientierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Diesel-Lange, Katja (2020): Strukturen für individuelle berufliche Entwicklungen schaffen. In: *Pädagogik*, 1, S. 30–33. DOI: <https://dx.doi.org/10.3262/paed2001030>
- Diesel-Lange, Katja/Hany, Ernst/Kracke, Bärbel/Schindler, Nicola (2010): Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell. In: Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (Hrsg.): Materialien Nr. 165. Bad Berka: Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien.
- Diesel-Lange, Katja/Klein, Jerusha (2024): Betriebspraktika als lernwirksame Umgebung der schulischen Beruflichen Orientierung. In: Diesel-Lange, Katja/Staden, Christian/Ziegler, Birgit (Hrsg.): *bwp@ Spezial 22: Berufliche Orientierung im digitalen Wandel*, S. 1–27. Online: [https://www.bwpat.de/spezial22/diesel-lange\\_klein\\_spezial22.pdf](https://www.bwpat.de/spezial22/diesel-lange_klein_spezial22.pdf) (23.12.2024)
- Diesel-Lange, Katja/Klein, Jerusha/Gehrau, Volker (2023): Let's Talk! Gespräche als Motor in der Beruflichen Orientierung. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 52(2), S. 23–27. Online: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18640>
- Diesel-Lange, Katja/Klein, Jerusha/Weyland, Ulrike/Ohlemann, Svenja (2025): Can teachers support adolescents' development of career management skills? In: Chant, Anne/Katsarov, Johannes/Pouyaud, Jacques/Sovet, Laurent (Hrsg.): *Building career management skills*. Paris: Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14753444>
- Diesel-Lange, Katja/Kracke, Bärbel/Hany, Ernst/Kunz, Nicola (2020): Berufswahlkompetenz theoriegeleitet fördern - Ein Kompetenzmodell zur Systematisierung berufsorientierender Begleitung. In: Brüggemann, Tim/Rahn, Sylvia (Hrsg.): *Lehrbuch zur Berufs- und Studienorientierung* (2. Aufl.). Münster: Waxmann, S. 57–75.
- Diesel-Lange, Katja/Kracke, Bärbel (2017): Potentialanalysen als Instrumente der Förderung in der Berufs- und Studienorientierung. Besondere Herausforderungen der Begleitung von Jugendlichen mit Hochschulzugangsberechtigung. In: Brüggemann, Tim/Diesel-Lange, Katja/ Weyer, Christian (Hrsg.): *Instrumente zur Berufsorientierung*. Münster: Waxmann, S. 99–124.
- Diesel-Lange, Katja/Ohlemann, Svenja/Morgenstern, Iris (2018): Fördern Lehrpersonen den Berufswahlprozess Jugendlicher? In: *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 4, S. 343–360.
- Diesel-Lange, Katja/Weyland, Ulrike (2021): Studien- und Berufsorientierung als Aufgabe von allgemeinbildenden Schulen – Empirische Befunde zur beruflichen Entwicklung und ihrer institutionellen Begleitung. In: Lin-Klitzing, Susanne/Di Fuccia, David/Gaube, Thomas (Hrsg.): *Allgemeine und berufliche Bildung. Aufgaben und Funktionen des Gymnasiums im Rahmen beruflicher Orientierung*. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt, 193–214.
- Giek, Teresa/Seifried, Jürgen (2023): Schulische Berufsorientierung. Erwartungen und Wünsche von Schüler:innen an Veranstaltungen der Bundesagentur für Arbeit. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 119(1), S. 111–135. DOI: <https://doi.org/10.25162/zbw-2023-0005>

- Ginzberg, Eli/Ginsburg, Sol W./Axelrad, Sidney/Herma, John L. (1951): *Occupational choice: An approach to general theory*. New York: Columbus University Press.
- Gottfredson, Linda S. (1981): Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. In: *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), S. 545–579. <https://research.ebsco.com/c/pemhdc/viewer/pdf/docpfm76j?route=details> (19.06.25)
- Gottfredson, Linda S. (2002): Gottfredson's theory of circumscription, compromise and self-creation. In Brown, Duane (Hrsg.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass, S. 85–148.
- Hackett, Gail/Betz, Nancy E. (1981): A self-efficacy approach to the career development of women. In: *Journal of Vocational Behavior*, 18, S. 326–339. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Hackett, Gail/Lent, Robert W./Greenhaus, Jeffrey H. (1991): Advances in vocational theory and research: A 20-year retrospective. In: *Journal of Vocational Behavior*, 38, S. 3–38. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90015-E](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90015-E)
- Hartung, Paul J. (2013): The life-span life-space theory of careers. In: Brown, Steven D./Lent, Robert W. (Hrsg.): *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2. Aufl.). Hoboken: Wiley, S. 83–114.
- Heinrichs, Karin/Niederfriniger, Julia/Zenz, Sabine/Bauer, Jürgen/Prammer, Wilfried/Telsnig, Frank (2023): Diagnostik von Berufswahlkompetenz in Polytechnischen Schulen. In: *R&E-SOURCE*, 10(4), S. 41–59. DOI: <https://doi.org/10.53349/resource.2023.i4.a1218>
- Herr, Edwin, L./Cramer, Stanley H./Niles, Spencer G. (2004): *Career Guidance and Counseling through the lifespan*. Sixth edition. Boston u. a.: Pearson.
- Holland, John (1973): *Making vocational choices: A theory of careers*. Prentice Hall.
- Howard, Kimberly H. S./Castine, Eleanor/Flanagan, Sean/Lee, Yerang (2017): Supporting the career development of children: The concepts of career choice and attainment model. In: Watson, Mark/McMahon, Mary (Hrsg.): *Career Exploration and Development in Childhood*. London/New York: Routledge, S. 48–59.
- Hughes, Deidre/Kashefpakdel, Elnaz (2019): Innovation in Career-Related Learning: Starting Early in Primary Schools. In: Maree, Jacobus G. (Hrsg.): *Handbook of Innovative Career Counselling*. Cham: Springer, S. 213–230.
- Klatte, Katherina (2024): *Übergangsbegleitung zwischen Schule und Beruf*. Münster: Waxmann.
- Klein, Jerusha/Diesel-Lange, Katja/Weyland, Ulrike/Ohlemann, Svenja (2024): Weiterentwicklung und Stärkung schulischer Berufsorientierung. Ein holistisches Entwicklungsmodell zur Förderung individueller Berufswahlkompetenz in Schulen. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 120(1), S. 42–62. DOI: <https://dx.doi.org/10.25162/zbw-2024-0002>

- KMK (2017). Empfehlung zur Beruflichen Orientierung an Schulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.12.2017). Berlin: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland. Online: [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2017/2017\\_12\\_07-Empfehlung-Berufliche-Orientierung-an-Schulen.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_12_07-Empfehlung-Berufliche-Orientierung-an-Schulen.pdf) (19.12.2014).
- Kunath, Gero/Tiedemann, Jurek, (2024): Fachkräftereport September 2024 – Unruhige Zeiten in der Automobilindustrie, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK). Köln. Online: <https://www.iwkoeln.de/studien/gero-kunath-jurek-tiedemann-fachkraeftereport-september-2024-unruhige-zeiten-in-der-automobilindustrie.html> (19.12.2024)
- Lent, Robert W. (2005): A social cognitive view of career development and counseling. In: Brown, Steven D./Lent, Robert W. (Hrsg.): Career development and counseling: Putting theory and practice to work. Hoboken: Wiley, S. 101–127.
- Mitchell, Lynda K./Krumboltz, John D. (1990): Social learning approach to career decision making: Krumboltz's theory. In: Brown, Duane/Brooks, Linda (Hrsg.): Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2. Aufl.). San Francisco: Jossey-Bass, S. 145–196.
- Nauta, Margaret M. (2010): The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. In: Journal of Counseling Psychology, 57, S. 11–22. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0018213>
- OECD (2021a): How youth explore, experience and think about their future. A new look at effective career guidance. Paris: OECD Publishing. Online: <https://www.oecd.org/en/about/projects/career-readiness.html#library>
- OECD (2021b): Indicators of teenage career readiness: Guidance for Policymakers. OECD Education Policy Perspectives No. 43. Paris: OECD Publishing. Online: [https://www.oecd.org/en/publications/indicators-of-teenage-career-readiness\\_6a80e0cc-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/indicators-of-teenage-career-readiness_6a80e0cc-en.html)
- Ohlemann, Svenja/Driesel-Lange, Katja/ Weyland, Ulrike/Ittel, Angela (2020): Individualised career education as a means to equal opportunity – a research approach. Proceedings of the 43rd IAEVG International Conference. Bratislava: Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, S. 310–325. Online: [https://cica.org.au/wp-content/uploads/IAEVG-Conference-Proceedings-2019\\_FINAL.pdf](https://cica.org.au/wp-content/uploads/IAEVG-Conference-Proceedings-2019_FINAL.pdf) (23.12.2024)
- Ohlemann, Svenja (2021): Berufliche Orientierung zwischen Heterogenität und Individualisierung. Beschreibung, Messung und Konsequenzen zur individuellen Förderung in Schule. Berlin: Springer.
- Ohlemann, Svenja/Driesel-Lange, Katja (2019): A Latent Profile Analysis of Career Competence in German Vocational Schools. In: Studia paedagogica 24(2), S. 33–57. DOI: <https://doi.org/10.5817/SP2019-2-2>
- Oststeiermark (2024): Bildungs- und Berufsorientierung in der Bildungsregion Oststeiermark. Online: <https://read.bookcreator.com/r2MjsFmmSAZWIEfSM71qL1vwJeh1/rZ53RF22SYCPx0TvecJ6cQ/3NP9WBRUSO-pR0GxFBqN8Q> (23.12.2024)



- Parsons, Frank (1909): *Choosing a vocation*. London: Houghton Mifflin company.
- Patton, Wendy/McMahon, Mary (1997): *Career development in practice: A systems theory perspective*. Sidney, NSW: New Hobsons Press.
- Patton, Wendy/McMahon, Mary (2021): *Career Development and Systems Theory*. Fourth edition. Boston: Brill.
- Prognos AG (2022): *Evaluation der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in Nordrhein-Westfalen“*. Abschlussbericht. Berlin: Prognos AG. Online: [https://www.mags.nrw/system/files/media/document/file/arbeit\\_evaluation\\_kaoa\\_abschlussbericht.pdf](https://www.mags.nrw/system/files/media/document/file/arbeit_evaluation_kaoa_abschlussbericht.pdf) (23.12.2024).
- Pryor, Robert G. L./Bright, Jim E. H. (2003): The chaos theory of careers. In: *Australian Journal of Career Development*, 12(3), S. 12–20. DOI: <https://doi.org/10.1177/103841620301200304>
- Robertson, Peter J. (2021): Evidence-Based Practice for Career Development. In: Robertson, Peter J./Hooley, Tristram/McCash, Phil (Hrsg.): *The Oxford handbook of career development*. New York: Oxford University Press, S. 353–370.
- Rojewski, Jay W. (2021): Promoting the Career Development of Children and Adolescents in the Twenty-First Century. In: Brown, Steven D./Lent, Robert W. (Hrsg.): *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work*. Hoboken: Wiley, S. 643–673.
- Sampson, James P., Jr./Reardon, Robert C./Peterson, Gary W./Lenz, Janet G. (2004): *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA: Brooks Cole.
- Savickas, Mark L. (2001): Towards a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns and narratives. In: Leong, Frederick T. L./Barak, Azy (Hrsg.): *Contemporary models in vocational psychology. A volume in honor of Samuel H. Osipow*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, S. 295–320.
- Schultheiss, Donna E. (2009): To mother or matter: Can women do both? In: *Journal of Career Development*, 36, S. 25–48. DOI: <https://doi.org/10.1177/0894845309340795>
- Super, Donald E. (1953): A theory of vocational development. In: *American Psychologist*, 8, S. 185–190. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0056046>
- Vondracek, Fred W./Ford, Donald H. (2019): Living systems theory of vocational behaviour and development. In: Arthur, Nancy/McMahon, Mary (Hrsg.): *Contemporary theories of career development: International perspectives*. Oxford: Routledge, S. 121–134.
- Whiston, Susan C./Goodrich Mitts, Nancy/Li, Yue (2019): Evaluation of Career Guidance Programs. In: Athanasou, James A./Perera, Harsha N. (Hrsg.): *International Handbook of Career Guidance*. Cham: Springer Nature, S. 815–834.
- Whiston, Susan C./Sexton, Thomas L./Lasoff, David L. (1998): Career-intervention outcome. A replication and extension of Oliver and Spokane. *Journal of Counseling Psychology*, 45, S. 150–165. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.2.150>
- Ziegler, Birgit (2019): Beruflichkeit und Berufsorientierung von Kindern und Jugendlichen. In: Seifried, Jürgen/Beck, Klaus/Ertelt, Bernd-Joachim/Frey, Andreas (Hrsg.): *Beruf, Beruflichkeit, Employability*. Bielefeld: wbv Publikation, S. 273–293.