

Kirchknopf, Sebastian; Kögler, Kristina

## **Die Bedeutung der Laufbahnadaptabilität für den berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurs. Konstruktverständnis und Forschungsdesiderate**

Wittmann, Eveline [Hrsg.]; Frommberger, Dietmar [Hrsg.]; Ziegler, Birgit [Hrsg.]: *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2018*. Opladen ; Berlin ; Toronto : Verlag Barbara Budrich 2018, S. 95-110. - (Schriftenreihe der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE))



Quellenangabe/ Reference:

Kirchknopf, Sebastian; Kögler, Kristina: Die Bedeutung der Laufbahnadaptabilität für den berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurs. Konstruktverständnis und Forschungsdesiderate - In: Wittmann, Eveline [Hrsg.]; Frommberger, Dietmar [Hrsg.]; Ziegler, Birgit [Hrsg.]: *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2018*. Opladen ; Berlin ; Toronto : Verlag Barbara Budrich 2018, S. 95-110 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-183589 - DOI: 10.25656/01:18358

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-183589>

<https://doi.org/10.25656/01:18358>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<https://www.budrich.de>

### **Nutzungsbedingungen**

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrags identisch, vergleichbar oder kompatibel sind.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### **Terms of use**

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work or its contents in public and alter, transform, or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. New resulting works or contents must be distributed pursuant to this license or an identical or comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



### **Kontakt / Contact:**

peDOCS

DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung

E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)

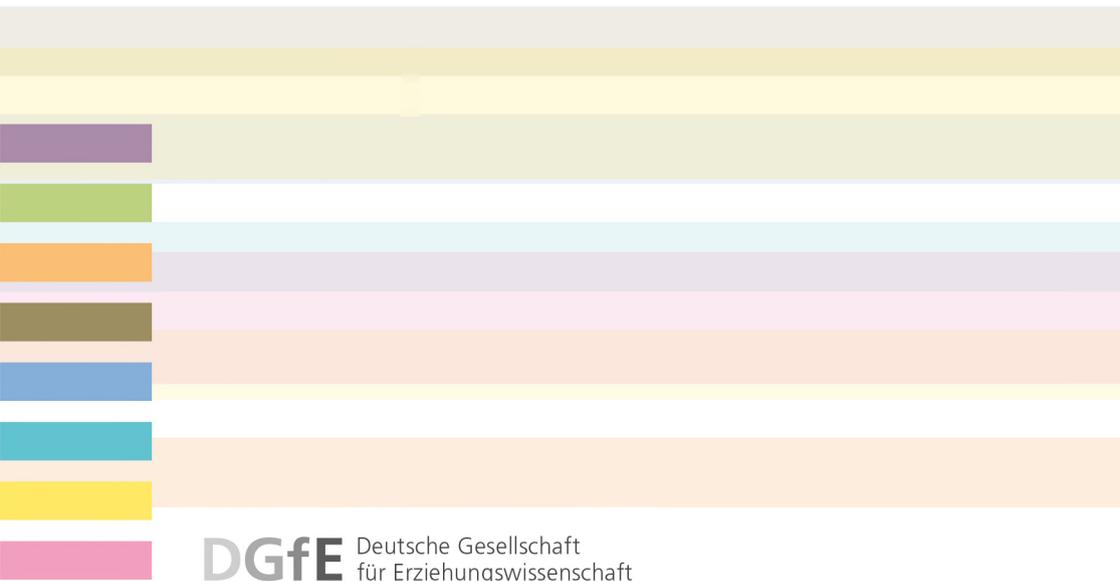
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

# Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2018

Eveline Wittmann, Dietmar Frommberger,  
Birgit Ziegler (Hrsg.)



**DGfE** Deutsche Gesellschaft  
für Erziehungswissenschaft

Eveline Wittmann  
Dietmar Frommberger  
Birgit Ziegler (Hrsg.)

Jahrbuch der berufs- und  
wirtschaftspädagogischen  
Forschung 2018

Verlag Barbara Budrich  
Opladen • Berlin • Toronto 2018

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen  
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über  
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2018 Dieses Werk ist beim Verlag Barbara Budrich erschienen und steht unter der  
Creative Commons Lizenz Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0):  
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>  
Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung  
bei Verwendung der gleichen CC-BY-SA 4.0-Lizenz und unter Angabe der  
UrheberInnen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz.



Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen  
Download bereit (<https://doi.org/10.3224/84742223>).  
Eine kostenpflichtige Druckversion (Print on Demand) kann über den Verlag bezogen  
werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-2223-5 (Paperback)  
eISBN 978-3-8474-1251-9 (eBook)  
DOI 10.3224/84742223

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – [www.lehfeldtgraphic.de](http://www.lehfeldtgraphic.de)  
Technisches Lektorat: Linda Kutzki, Berlin – [www.textsalz.de](http://www.textsalz.de)  
Druck: paper & tinta, Warschau  
Printed in Europe

## **Inhaltsverzeichnis**

Vorwort .....	7
---------------	---

### **Teil I: Sichtweisen des Lehr- und Ausbildungspersonals**

<i>Tobias Kärner, Julia Warwas und Karin Heinrichs</i> Sichtweisen angehender Berufsschullehrkräfte und Ausbildender auf Lehren und Lernen: Welche Rolle spielen erlebter elterlicher Erziehungsstil und erlebter Unterricht .....	11
---	----

<i>Ariane Neu</i> Gestaltungsoptionen zur Stärkung beruflicher Aus- und Fortbildung aus Sicht betrieblicher Akteure .....	25
---	----

### **Teil II: Berufliche Didaktik und Kompetenzentwicklung**

<i>Christina Keimes, Volker Rexing und Jens Drescher</i> Schülervorstellungen als Ausgangspunkt inklusiven Fachunterrichts in bautechnischen Ausbildungsberufen .....	39
---	----

<i>Mandy Hommel</i> Prozessorientiertes Lernhandeln mit ERP-Software .....	53
---	----

<i>Rico Hermkes, Hanna Mach und Gerhard Minnameier</i> Scaffolding von Problemlöseprozessen im Buchführungsunterricht .....	67
--	----

<i>Anh Dinh, Marina Haves und Thomas Retzmann</i> Krisen kompetent bewältigen? Entwicklung eines Kompetenzmodells für die Entrepreneurship Education .....	81
--	----

### **Teil III: Berufswahl und Berufslaufbahn**

<i>Sebastian Kirchknopf und Kristina Kögler</i> Die Bedeutung der Laufbahnadaptabilität für den berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurs. Konstruktverständnis und Forschungsdesiderate .....	95
--	----

<i>Svenja Ohlemann und Angela Ittel</i> Normwerte der Berufswahlkompetenz: Eine diagnostische Chance zur individuellen Förderung? .....	111
---	-----

*Ulrich Weiß*

„Didaktische Hilfllosigkeit“ der Jungarbeiterbeschulung *revisited* –  
Anerkennungstheoretische Analysen des Handelns im Übergangsraum ... 125

*Elisabeth Maué, Stephan Schumann und Claudia Diehl*

Bildungshintergrund und Bildungspläne geflüchteter Jugendlicher im  
System der beruflichen Bildung ..... 137

*Michael Jüttler und Stephan Schumann*

Führen gute schulische Wirtschaftskenntnisse zu einem  
Wirtschaftsstudium? Eine Längsschnittstudie zum Einfluss  
ökonomischer Kompetenzen von Lernenden auf die Aspiration und  
Wahl eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums ..... 149

## **Teil IV: Institutionalisierung beruflicher Bildung**

*Frank Ragutt*

Das Verhältnis von Berufsbildungswissen und Berufsbildungspolitik am  
Beispiel der Reformdiskussion zur Wirtschaftsoberschule resp.  
Wirtschaftsgymnasium im Spiegel des KMK-Schulausschusses,  
1949 und 1969 ..... 165

*Rudolf Schröder, Rebecca Lembke und Tina Fletemeyer*

Konzeptionelle Gestaltung der Berufs- und Studienorientierung in  
gymnasialen Schulformen. Eine qualitative Studie zur unterrichtlichen  
und außerunterrichtlichen Realisierung ..... 179

*Alexandra Dehmel*

Existenz, Design und Potenziale arbeitsplatzbasierten Lernens zur  
(Wieder-)Eingliederung gering Qualifizierter in den Arbeitsmarkt:  
Politik und Praxis in verschiedenen europäischen Ländern ..... 195

Herausgeberschaft ..... 209

Autorinnen und Autoren ..... 209

# Die Bedeutung der Laufbahnadaptabilität für den berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurs. Konstruktverständnis und Forschungsdesiderate

*Sebastian Kirchknopf und Kristina Kögler*

## **1. Flexibilität und Kontinuität in der modernen Arbeitswelt**

Der internationale Diskurs zu Fragen der Berufswahl und Laufbahnentwicklung wurde lange Zeit durch klassische Theorieansätze dominiert, deren Ursprünge teilweise bis in die Mitte des vergangenen Jahrhunderts zurückreichen (vgl. etwa Super 1953; Holland 1959). Seit der Jahrtausendwende sind einige moderne Ansätze zu beobachten, die zwar teilweise an klassische Berufswahltheorien anknüpfen, sich in entscheidenden Punkten jedoch gerade auch in Abgrenzung von diesen definieren (für einen Überblick vgl. Hirschi 2013). Gemein ist vielen neueren Ansätzen dabei die Abkehr vom statischen Fokus auf die Einzelperson hin zu einer kontextuellen Betrachtung, welche der Komplexität und Dynamik moderner Berufswahl und Laufbahnentwicklung eher gerecht wird (vgl. ebd. 30 f.). So wird dem Individuum vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeitswelt – beispielsweise in Form der sich abzeichnenden Erosion des Berufs – einerseits ein höheres Maß an Autonomie und Eigenverantwortlichkeit hinsichtlich der Gestaltung der eigenen beruflichen Laufbahn abverlangt (Vondracek, Ferreira & Dos Santos 2010) und mit dieser steigenden Selbstverantwortung geht auch eine zunehmend geforderte Anpassungsfähigkeit und -bereitschaft des Individuums an die Veränderungen der Arbeitswelt einher. In diesem Zusammenhang rückt in einigen modernen Laufbahnansätzen der Begriff der Adaptabilität in den Fokus der Betrachtung (Savickas 2013). Andererseits bieten heutige globalisierte und digitalisierte Umwelten auch veränderte Möglichkeiten für eine stärkere Individualisierung von Arbeitsräumen und -zeiten und beinhalten damit nicht nur die identitätsstiftende Möglichkeit, sondern auch die Notwendigkeit einer entsprechenden Gestaltung durch das Individuum selbst.

Durch die erhöhten Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen einerseits und die ausgeweiteten Gestaltungsfreiräume andererseits sind seitens des Individuums im Sinne einer doppelten Perspektive auf Anpassungsfragen nicht nur Veränderungsbereitschaft und Lernfähigkeit gefragt, es ergibt sich auch die Notwendigkeit zur eigenverantwortlichen Herstellung individueller berufsbiographischer Kontinuität, um die schwindende institutionelle und strukturelle Rahmung zu kompensieren. Dieses Spannungsverhältnis aus

Flexibilität einerseits und Kontinuität andererseits durchzieht die unterschiedlichen Konzeptionen von Adaptabilität und so verwundert es auch nicht, dass dabei zumeist von einem wie auch immer gearteten Zusammenhang mit der beruflichen Identität die Rede ist. Identität wird dabei in der Laufbahnforschung in Abgrenzung zur Identitätsforschung meist in generalisierter Weise im Sinne eines globalen Identitätssinns verstanden und häufig synonym mit Begriffen wie Selbstkonzept oder Selbstsinn verwendet (Grote & Raeder 2009).

Nun stellt sich angesichts des skizzierten Spannungsverhältnisses in modernen Arbeitskontexten die Frage, inwiefern in den unterschiedlichen Konzeptualisierungen von Laufbahnadaptabilität Aspekte der Kontinuität im Sinne beruflicher Identität mitgedacht sind und in welchem Verhältnis Flexibilitäts- und Kontinuitätsanforderungen dabei stehen. Darüber hinaus ist von Interesse, ob und in welcher Gestalt internationale Argumentationslinien und ihre konzeptionellen Unterschiede auch im hiesigen berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschungsdiskurs rezipiert werden und ob sich die Diskussionslinien und ihre jeweiligen Prämissen integrieren lassen. So zeichnet der vorliegende Beitrag zunächst unterschiedliche Konzeptualisierungen von Adaptabilität in der internationalen Laufbahnforschung nach und verortet das Konstrukt sodann im berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurs zu Fragen der Berufswahl und berufsbiographischen Gestaltungskompetenz. Die Beschäftigung mit der Frage der Übertragbarkeit des internationalen Laufbahndiskurses mündet schließlich in die Skizzierung von offenen Forschungsfragen.

## **2. Konzeptualisierungen von Adaptabilität in der internationalen Laufbahnforschung**

Die steigende Bedeutung des Adaptabilitätskonstruktes zeigt sich in den jüngsten Veröffentlichungen, etwa in Form eines systematischen Überblicksartikels (Johnston 2016) oder einer Meta-Analyse (Rudolph, Lavigne & Zacher 2017), welche Ausdruck der umfangreichen Forschungsaktivitäten auf diesem Gebiet sind. Im Folgenden soll es jedoch weniger um die vielfältigen dabei identifizierten Zusammenhänge zwischen Adaptabilität und anderen Konstrukten, sondern vielmehr um deren divergierende theoretische Konzeptionen und korrespondierende Operationalisierungsansätze gehen. Dem Eindruck, dass in der Laufbahnforschung von einem einheitlichen Adaptabilitätsbegriff auszugehen sei, steht die Vielfalt von Modellierungs- und Operationalisierungsansätzen entgegen. Dies zeigt sich bereits bei der deutschen Begriffsverwendung. Während manche Autoren *Adaptability* schlicht mit beruflicher Anpassungsfähigkeit übersetzen (z. B. Spurk & Volmer 2013),

verweisen andere auf die suggestive Wirkung der deutschsprachigen Begrifflichkeiten und plädieren für die Übernahme des ursprünglichen Begriffs (Dimitrova 2008). Aufgrund der konzeptionellen Differenzen und der unterschiedlichen Modellierungsansätze ist für ein vertieftes Konstruktverständnis eine Darstellung der divergierenden theoretischen Ursprünge angezeigt.

### 2.1 Adaptabilität in der proteischen Laufbahntheorie

Hall postuliert vor dem Hintergrund der veränderten Arbeitswelt das Leitbild der proteischen Laufbahn (s. 1996, 2002, 2004). Berufliche Laufbahnen sind demnach einerseits von der Selbststeuerung der Person und andererseits durch deren persönliche Werte bestimmt. Daher steht beim proteischen Laufbahnkonzept die Herausbildung zweier grundlegender Metakompetenzen im Vordergrund: Die der Adaptabilität und die der Identität (oder Selbstreflexivität) (Briscoe & Hall 1999). Während Adaptabilität auf neue Aufgaben oder Herausforderungen fokussiert und auf die Fähigkeit abzielt, sein Verhalten diesen Anforderungen anzupassen, wird die Metakompetenz Identität als reflektiertes Selbstbild verstanden, wobei dies auch eine mögliche Modifikation desselben miteinschließt (Dimitrova 2008, 75 f.). Die unausgewogene Ausbildung der beiden Metakompetenzen führt laut Hall nun entweder zu einer reaktiven, chamäleonartigen Anpassung oder zu einem paralytischen Blockade- bzw. Vermeidungsverhalten (Hall 2004, 6 f.). Nur wenn beide Aspekte hinreichend ausgeprägt sind, kann demnach den vielfältigen Anpassungserfordernissen der beruflichen Umwelt adäquat begegnet und zugleich eine kohärente berufliche Identität bewahrt werden. Als Ausgangspunkt für ein etwaiges Anpassungsverhalten scheinen dabei aber in erster Linie die externen Anforderungen und weniger die im Individuum selbst begründeten Bedürfnisse zu dienen.

Morrison & Hall (2002, 210) konzipieren Adaptabilität als Produkt aus *adaptive competence* und *adaptive motivation*. *Adaptive competence* besteht aus einer personalen (*identity exploration*), behavioralen (*response learning*) sowie integrativen (*integrative potential*) Komponente (im Folgenden ebd., 211 ff.). Unter der personalen Komponente verstehen die Autoren das ständige Streben des Individuums nach größerer Selbstkenntnis, wodurch sich dieses in seiner beruflichen Entwicklung immer wieder neu erfindet und andere Elemente in sein berufliches Selbstverständnis integriert. Diese Komponente weist somit eine sehr hohe Ähnlichkeit mit der Metakompetenz der Identität bzw. Selbstreflexivität auf. Die Teilkomponente *response learning* meint die Fähigkeit zur (Weiter-)Entwicklung eines effektiven Rollenverhaltens für den Umgang mit einer sich stetig wandelnden Umwelt sowie die aktive Beeinflussung derselben. Damit wird betont, dass Adaption im Anschluss an Piaget nicht nur die Modifikation der eigenen Schemata und damit

die Anpassung an die Umwelt (Akkommodation), sondern ebenso die Integration äußerer Eindrücke in bestehende Schemata und somit auch die Beeinflussung der eigenen Umwelt (Assimilation) umfasst. *Integrative potential* bezieht sich schließlich auf die Fähigkeit, ein kongruentes Verhältnis zwischen dem individuellen Selbstverständnis und den wechselnden Ansprüchen der Umgebung aufrechtzuerhalten. Formal modelliert bilden diese drei Komponenten also die additiven Bestandteile der *adaptive competence*. Die *adaptive motivation* wird demgegenüber als „the willingness to develop and apply adaptive competence to a given situation“ (ebd., 219) definiert. Dieses Adaptabilitätsverständnis ist nicht zuletzt aufgrund der Betonung der Doppelseitigkeit von Anpassungsprozessen zwar deutlich elaborierter als bei Briscoe & Hall (1999), es wirft allerdings Fragen hinsichtlich der inhaltlichen Abgrenzung zur Metakompetenz der Identität auf (vgl. Komponente *identity exploration*).

In späteren Veröffentlichungen wird diese differenzierte Adaptabilitätskonzeption von Hall und Kollegen jedoch nicht weitergeführt. Stattdessen wird die Begrifflichkeit der Metakompetenzen – ohne dass dies näher begründet wird – zugunsten einer proteischen Laufbahnorientierung mit den Dimensionen *self-directed* und *values-driven* aufgegeben (Briscoe & Hall 2006). *Selbstbestimmtheit* und *Wertegeleitetheit* treten somit das Erbe von Adaptabilität und Identität an und werden als situationsunspezifische, überdauernde Einstellungen des Individuums hinsichtlich seiner beruflichen Laufbahn im Sinne eines *protean mindset* konzeptualisiert. Dabei verknüpfen Briscoe & Hall die proteische Laufbahneinstellung mit den beiden Dimensionen der *entgrenzten Laufbahneinstellung* (vgl. Arthur & Rousseau 2001) – namentlich *organisationaler Wechselbereitschaft* und *entgrenzter Denkweise* – und leiten aus den Kombinationsmöglichkeiten der vier Dimensionen ab, dass der Idealtypus des proteischen Karrierearchitekten erst bei entsprechender Ausprägung aller vier Einstellungsbereiche vorliege: „the career actor who is psychologically as well as physically boundaryless, who actively directs his or her own career management, and who is driven by personal values in their quest to define meaning and success through the career“ (Briscoe & Hall 2006, 15). Zur Messung der vier Einstellungsdimensionen wurden Skalen entwickelt (Briscoe, Hall & DeMuth 2006), welche auch bereits für den deutschsprachigen Raum vorliegen (Gasteiger 2007).

## 2.2 Adaptabilität als Teildimension des Employability-Konstrukts

Neben der proteischen Laufbahntheorie taucht der Adaptabilitätsbegriff auch im Rahmen des Employability-Konstrukts auf, wobei sich hier gewisse Parallelen zwischen beiden Ansätzen ausmachen lassen. In einer verbreiteten Fassung wird Employability (Arbeitsmarktfähigkeit) von Fugate, Kinicki und

Ashforth (2004, 15) als „a psycho-social construct that embodies individual characteristics that foster adaptive cognition, behavior, and affect, and enhance the individual-work interface“ definiert und bestehend aus den Teildimensionen *career identity*, *personal adaptability* und *social and human capital* konzipiert. Unter dem Sozial- und Humankapital, welches im Folgenden nicht näher betrachtet werden soll, verstehen Fugate et al. zum einen die soziale Unterstützung und zum anderen individuelle laufbahnrelevante Faktoren wie Ausbildung und Berufserfahrung.

Fugate et al. beziehen sich in ihrem Employability-Konstrukt explizit auf Halls Konzeption der proteischen Karriere und verweisen auf die hohe Relevanz der Fähigkeit und Bereitschaft sich angesichts ständiger arbeitsweltlicher Veränderungen immer wieder an neue Situationen anzupassen. Die Adaptabilität bildet insofern den Kern des Konstrukts als „employability represents a form of work specific (pro)active adaptability“ (ebd., 14). Dabei machen die Autoren fünf Bereiche aus, welche die differenten Ausprägungen individueller Adaptabilität bestimmen: Optimismus, Lernbereitschaft, Offenheit, internale Kontrollüberzeugungen, generalisierte Selbstwirksamkeitserwartungen (ebd., 22 f.).

Adaptabilität als Fähigkeit, seine eigenen Dispositionen an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen, reicht alleine jedoch nicht aus. Analog zu Halls Konzeption der Metakompetenzen muss mit der *career identity* eine weitere, motivationale Komponente hinzukommen, welche angesichts stetem arbeitsweltlichem Wandel eine immer wichtigere Orientierungs- und Steuerungsfunktion einnimmt (ebd., 20). Institutionalisierte Karrierestrukturen werden demnach zunehmend von individualisierten psychologischen Strukturen ersetzt, die es dem Individuum ermöglichen, berufliche Erfahrungen in der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft sinnstiftend im Sinne einer kontinuierlich wachsenden Narration miteinander zu verweben. Metaphorisch wird hier häufig auch von einem Anker oder Kompass gesprochen.

Alle Teildimensionen von Employability werden als gegenseitig aufeinander bezogen angesehen und stehen in einem reziproken Austauschverhältnis (ebd., 25). Für Adaptabilität und Identität trifft dies aus drei Gründen zu. Angesichts der Vielzahl laufbahnbezogener Entscheidungen hängt die Frage, welchen Adaptionserfordernissen sich das Individuum überhaupt gegenüberstellt, stark von dessen berufsbezogener Identität ab. Letztere ist zudem weniger als etwaiges Endprodukt beruflicher Reifung, denn vielmehr als lebenslanger Veränderungsprozess zu betrachten, in dem die Adaptabilität eine entscheidende Rolle spielt. Schließlich gehen Fugate et al. davon aus, dass sich die Individuen vor dem Hintergrund einer sich ständig wandelnden Umwelt zunehmend selbst als anpassungsfähig oder im Sinne Halls als proteisch definieren (ebd., 27). Während Nohl (2009, 133 ff.) in der Employabilitykonzeption von Fugate et al. sowohl die arbeitsweltlichen Anforderungen als auch die Subjektseite angemessen berücksichtigt sieht, verweisen Lisop

(2009) und Hendrich (2004) auf die reaktiven Tendenzen des Employabilitybegriffs und kritisieren dessen suggestive Wirkung, welche alleine dem Individuum die Verantwortung für eine gelungene arbeitsweltliche Integration zuweist.

### 2.3 (Laufbahn-)Adaptabilität in der konstruktivistischen Laufbahntheorie

Der Begriff der *career adaptability* (Laufbahnadaptabilität) wurde von Super und Knasel (1981) ursprünglich eingeführt, um den vornehmlich für die (vor-)beruflichen Reifungsprozesse von Jugendlichen konzipierten Begriff der *vocational maturity* auf die berufliche Entwicklung von Erwachsenen zu übertragen. Ein solcher Begriff der *Berufswahlreife* erwies sich angesichts neuartiger, nicht-reifebezogener Aufgaben als unangebracht für den Kontext der beruflichen Entwicklung Erwachsener. Supers Schüler Savickas (1997) knüpft hieran an und plädiert dafür, die Berufswahlreife endgültig (auch für den Kontext der Adoleszenz) durch die Laufbahnadaptabilität zu ersetzen, da diese der Dynamik der modernen Arbeitswelt eher gerecht wird als ein Reifebegriff, der von einem vorhersehbaren linearen Entwicklungsverlauf ausgeht. Dabei definiert er Adaptabilität zunächst rein motivational als die Bereitschaft zur Bewältigung zweier Aufgaben: „to cope with the predictable tasks of preparing for and participating in the work role and with the unpredictable adjustments prompted by changes in work and working conditions“ (ebd., 257). Durch diese doppelte Bedeutungsebene, welche durch die Ableitung vom Berufswahlreifebegriff auch die vor- und frühberufliche Entwicklung explizit miteinschließt, grenzt sich der Adaptabilitätsbegriff sensu Savickas von den Adaptabilitätskonzeptionen nach Hall und Fugate et al. ab, welche in erster Linie die von diversen Anpassungserfordernissen geprägte spätere berufliche Entwicklung in den Blick nehmen.

Savickas überarbeitet den Begriff der Laufbahnadaptabilität im Folgenden mehrfach und integriert ihn als wesentlichen Bestandteil in seine konstruktivistische Laufbahntheorie (2002, 2005). In der jüngsten Fassung definiert er Adaptabilität wie folgt: „Career adaptability denotes an individual’s psychosocial resources for coping with current and anticipated vocational development tasks, occupational transitions, and work traumas that, to some degree large or small, alter their social integration“ (Savickas 2013, 157). Diese Definition umfasst somit berufliche Entwicklungsaufgaben im gesamten Lebenslauf, von der erstmaligen Berufswahl, späteren Um- und Neuorientierungen bis hin zu beruflichen Rückschlägen wie bspw. Arbeitslosigkeit. Adaptabilität sensu Savickas ist demnach im Kontext der Berufsorientierung ebenso relevant wie aus Sicht der Laufbahn- oder Coping-Theorie. Entgegen der ursprünglichen Definition wird Adaptabilität nun nicht mehr motivational konzipiert. Stattdessen wird sie von *adaptivity* oder *adaptive readiness* abge-

grenzt, welche „denotes the personal characteristic of flexibility or willingness to meet career tasks, transitions, and traumas with fitting responses“ (ebd.). An anderer Stelle bezeichnen Savickas & Porfeli Adaptivität auch als „personality trait of flexibility or willingness to change“ (2012, 662) und sehen in ihr eine entscheidende Voraussetzung für die Entwicklung von Adaptabilität.

Im Rahmen der Entwicklung der konstruktivistischen Laufbahntheorie differenziert Savickas auch sein Verständnis von Adaptabilität aus und unterscheidet vier ihr zugrundeliegende Dimensionen<sup>1</sup>: *Concern*, *control*, *curiosity* und *confidence*. *Concern* bezeichnet eine optimistische Zukunftsorientierung und stellt laut Savickas die wichtigste Dimension dar (Savickas 2013, 159). Ihr Nichtvorhandensein drückt sich in Apathie, Pessimismus und Planlosigkeit aus. *Control* als zweitwichtigste Dimension bezieht sich auf selbstregulationsförderliche intrapersonelle Prozesse, welche sich beispielsweise in Selbstdisziplin, Gewissenhaftigkeit oder internalen Kontrollüberzeugungen zeigen (ebd., 159 f.). Ein Mangel an *control* manifestiert sich z. B. in Unentschlossenheit, Impulsivität und Prokrastination. Unter *curiosity* versteht Savickas die Exploration sowohl des Selbst als auch der Umwelt, um einerseits den eigenen (beruflichen) Interessen, Fähigkeiten und Werten auf den Grund zu gehen und sich andererseits mit den Anforderungen, Restriktionen und Gratifikationen verschiedener Berufsfelder vertraut zu machen (ebd., 160). Eine verfälschte Selbstwahrnehmung und unrealistische Berufsvorstellungen zeugen demnach von einer geringen Ausprägung in dieser Dimension. Während die genannten Bereiche *concern*, *control* und *curiosity* in ähnlicher Konnotation (*planfulness*, *deciding*, *exploration*) bereits im klassischen Konzept der Berufswahlreife und auch noch in Savickas' erster Adaptabilitätskonzeption (1997) enthalten sind, wird mit der Dimension *confidence* ein neuer Aspekt ergänzt und damit der Bedeutung selbstbezogener Kognitionen für die berufliche Entwicklung Rechnung getragen. *Confidence* kennzeichnet die Selbstwirksamkeitserwartungen hinsichtlich laufbahnbezogener Handlungen und Entscheidungen, welche aus der täglichen konstruktiven Auseinandersetzung mit Problemen erwachsen (ebd., 161). Durch falsche Rollenvorstellungen können sich (externe wie interne) Barrieren bilden, welche die Entwicklung von Selbstvertrauen auf einem bestimmten Gebiet verhindern und so die individuelle berufliche Entwicklung hemmen.

Im Anschluss an Savickas' theoretische Konzeptualisierung wurden verschiedene Skalen zur Messung von Laufbahnadaptabilität entwickelt (für einen Überblick vgl. Johnston 2016, 4 ff.), wobei besonders die von Savickas selbst mitentwickelte und vielfach validierte Career Adapt-Abilities Scale (Savickas & Porfeli 2012; dt. Adaption s. Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch & Rossier 2013) hervorzuheben ist. Durch diese konnte die vierdimensionale

---

1 Auf die Differenzierung in attitudes, beliefs und competencies soll an dieser Stelle aus Vereinfachungsgründen nicht eingegangen werden (Savickas 2013, 158 f.).

Struktur des Adaptabilitäts-Konstrukts in unterschiedlichen Kontexten bestätigt werden. Auch wurde im Anschluss an Hall der Zusammenhang von Adaptabilität und beruflicher Identität als Metakompetenzen der Laufbahnkonstruktion untersucht und bestätigt (Porfeli & Savickas 2012).

### **3. Die Verortung des Adaptabilitätskonstrukts im berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurs**

Führt man sich Savickas' Konzeption von Adaptabilität – ob nun in ihrer ursprünglichen Form (1997) oder in der später fortentwickelten Fassung (2013) – noch einmal vor Augen, wird deutlich, dass sich diese einerseits in der Tradition klassischer berufswahltheoretischer Ansätze auf die Aufgabe bezieht, erstmalig eine Berufsrolle zu übernehmen, auf der anderen Seite jedoch auch die vielfältigen Herausforderungen der weiteren beruflichen Entwicklung mit einschließt. Aus dieser systematischen Unterscheidung ergeben sich im Folgenden nun auch die möglichen Anknüpfungspunkte einer berufs- und wirtschaftspädagogischen Rezeption des Adaptabilitätskonstrukts.

#### *3.1 Adaptabilität als Konstituente von Berufswahlkompetenz*

In der deutschsprachigen Forschung zur Berufsorientierung hat sich in den letzten Jahren in gewissem Maße eine parallele Entwicklung zum internationalen Fachdiskurs ergeben. Inspiriert durch die Diskussion um die Aktualität und Angemessenheit des Reifebegriffs für berufliche Entwicklungsprozesse wurde von einigen Autoren die Abkehr von der Berufswahlreife hin zur Berufswahlkompetenz als neuer Zielgröße zur Evaluierung von Berufsorientierungsmaßnahmen postuliert (z. B. Driesel-Lange, Hany, Kracke & Schindler 2010) und damit nicht zuletzt auch die Anschlussfähigkeit an internationale Forschungsansätze sowie die berufliche Handlungskompetenz intendiert (Ratschinski 2012). Driesel-Lange, Kracke, Hany und Schindler verstehen unter Berufswahlkompetenz „ein Bündel spezifischer kognitiver Fähigkeiten, motivationaler Orientierungen und Handlungsfähigkeiten [...], die es einer Person ermöglichen, eine wohlbegründete Entscheidung für eine nachschulische Ausbildung zu treffen sowie sich in lebenslang wiederkehrenden berufsbiografisch relevanten Situationen zu bewähren“ (2013, 286) und verweisen dabei ausdrücklich auf die Adaptabilitätsdimensionen nach Savickas (Driesel-Lange et al. 2010, 159 f.). Auch Ratschinski greift die Entwicklungen der internationalen Laufbahnforschung auf, indem er explizit auf die proteische Laufbahn, das Employability-Konstrukt und Savickas' Adaptabili-

tätsbegriff Bezug nimmt (Ratschinski, Sommer & Kunert 2015). Dabei nimmt er sowohl begriffliche, als auch konzeptionelle Anleihen bei diesen Ansätzen. So definiert er Berufswahlkompetenz (bzw. Berufswahlbereitschaft und -fähigkeit) als Metakompetenz, bestehend aus den Teilkompetenzen (beruflicher) Identität, Adaptabilität und Resilienz (Ratschinski 2014). In dieser Konzeption decken „die Teilkompetenz der beruflichen Identität die Berufswahlbereitschaft und die Teilkompetenzen der Adaptabilität und der Resilienz das Bewältigungsverhalten“ (ebd., 3) ab. Teilweise werden auch die Teilkompetenzen selbst als Metakompetenzen bezeichnet. Unabhängig hiervon übernimmt Ratschinski hiermit die sich durch die internationalen Laufbahnansätze wie ein roter Faden ziehende konzeptionelle Gegenüberstellung von Adaptabilität und (beruflicher) Identität, was sich besonders deutlich zeigt, wenn er in analoger Weise von Identität als einer Art Navigator für potenzielle Anpassungen spricht. Die Hinzunahme des Resilienzkonstruktes ist dabei offenbar der Intention geschuldet ein möglichst zielgruppenspezifisches Instrument zu schaffen, um die häufig problembehafteten Übergänge von Förder-, Haupt- und Realschülern zu untersuchen und erweist sich (im Einklang mit Savickas' Definition) als empirisch letztlich kaum vom Adaptabilitätskonstrukt zu trennen (ebd., 24).

Zur Messung der Berufswahlkompetenz konzeptualisiert Ratschinski Adaptabilität im Anschluss an Savickas bestehend aus den Dimensionen Concern, Control, Curiosity und Confidence und greift dabei auf klassische Inventare ebenso wie neuere Skalen zurück. Trotz der engen theoretischen Anlehnung an die internationalen Laufbahnansätze und deren Betonung lebenslanger Anpassungserfordernisse wird Ratschinskis Entwurf der Berufswahlkompetenz wie andere Konzepte der (schulischen) Berufsorientierung, welche die Berufswahl nun teilweise bereits als „lebenslange[n] Lern- und Entwicklungsprozess“ (Driesel-Lange et al. 2013, 282) ansehen, in erster Linie vor dem Hintergrund des erstmaligen Einmündens in den Beruf diskutiert. Ohne die Bedeutung der Problematik am Übergang zwischen Schule und Beruf herunterzuspielen, kritisiert Meyer (2014) die ausschließliche Fokussierung auf die Zeit vor Eintritt in den Beruf und plädiert dafür, Berufsorientierung im Kontext des Lebenslangen Lernens zu betrachten. Durch die Abkehr von der inhaltlichen Engführung auf die Übergangsproblematik an der ersten Schwelle wäre die berufs- und wirtschaftspädagogische Diskussion anschlussfähiger an die internationalen Laufbahnansätze und könnte so eine bislang in der Disziplin weitgehend vernachlässigte Perspektive einnehmen (ebd., 1 f.). Indem nicht mehr nur die Orientierungen während der ersten Berufswahlphase, sondern die im gesamten Lebenslauf zu erbringenden Orientierungs- bzw. Anpassungsleistungen in den Vordergrund rücken, werden genau die Aspekte des Adaptabilitätsbegriffs sensu Savickas angesprochen, welche im klassischen Berufsorientierungsdiskurs bis dato eher am Rande stehen.

### *3.2 Die Bedeutung von Adaptabilität für eine berufsbiographische Gestaltungskompetenz*

Die berufspädagogische Rezeption des Adaptabilitätsbegriffs beschränkt sich bislang vornehmlich auf den geschilderten Kontext der schulischen Berufsorientierung. Im Zusammenhang mit dem zweiten eingangs angesprochenen Gegenstandsbereich von Adaptabilität, der Auseinandersetzung mit beruflichen Entwicklungsaufgaben im gesamten Lebenslauf, können lediglich implizite Bezüge identifiziert werden. Vor dem Hintergrund arbeitsweltlicher Flexibilisierungstendenzen haben sich auch in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik einige Ansätze herauskristallisiert, die unter Bezeichnungen wie Veränderungskompetenz (Wittwer 2001), Übergangskompetenz (Nohl 2009) und insbesondere berufs- bzw. erwerbsbiographischer Gestaltungskompetenz (für einen Überblick vgl. Kaufhold 2009) firmieren. Gerade unter letzterem Begriff findet sich eine ganze Reihe unterschiedlicher Konzeptionen, welche i.d.R. auf ein Fähigkeits- bzw. Einstellungsbündel jenseits „blinder Anpassungsbereitschaft“ (Munz 2007, 9) abzielen. Meyer (2014) verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass eine enge Arbeitsmarktorientierung zumeist immanenter Bestandteil der laufbahntheoretischen Ansätze sei und daher nicht zuletzt der Berufspädagogik die Aufgabe zuteil würde, diese Ansätze um eine subjektorientierte Sichtweise bzw. eine „bildungsbezogene Berufsorientierung“ (Büchter & Christe 2014, 15) zu ergänzen.

Einen betont subjektorientierten Ansatz stellt die berufsbiographische Gestaltungskompetenz nach Hendrich dar (Kaufhold 2009, 222). Diese bezieht sich im Kontext wechselnder erwerbsbiographischer Rahmenbedingungen auf die „Herstellung subjektiver berufsbiographischer Anschlußfähigkeit“ (Hendrich 2004, 266) und „weist damit deutlich über bloßes ‚Selbstmanagement‘ zur Anpassung an wirtschaftlich induzierten Wandel hinaus“ (ebd.). Hendrich sieht seinen Ansatz vielmehr als Gegenentwurf zu Begriffen wie der Beschäftigungsfähigkeit (Employability), welche in erster Linie auf die Anpassung des Individuums an externe Veränderungen gerichtet seien (ebd.). Aber obgleich sich Hendrichs Ausführungen auf frühe Konzeptionen von Employability beziehen und gerade der Fassung von Fugate et al. durchaus die Integration der Subjektseite und damit die Anschlußfähigkeit seitens der (Berufs-)Pädagogik bescheinigt wird (Nohl 2009, 133), ist dessen konzeptionelle Ausrichtung auf die Arbeitsmarktanforderungen schon rein begrifflich nicht zu übersehen. Dies gilt damit auch für das hierin enthaltene Adaptabilitätskonzept. Demgegenüber betont der proteische Laufbahnansatz stärker die intrinsischen Aspekte des Anpassungsverhaltens und lässt gerade in der Ausdifferenzierung nach Morrison und Hall neben externen auch interne Auslöser für Anpassungsprozesse zu. Insgesamt betrachtet spielen diese gegenüber den seitens der Arbeitswelt an das Individuum herangetragenen Anpassungserfordernissen jedoch eine untergeordnete Rolle, wodurch die

„Bewältigung *persönlicher* beruflicher und außerberuflicher Entwicklungsaufgaben weitgehend vom Gegenstandsbereich der Adaption ausgeschlossen“ (Heimlich 2007, 117) wird.

Der Adaptabilitätsbegriff von Savickas, welcher im Anschluss an Super & Knasel ebendiese individuellen beruflichen Entwicklungsaufgaben in den Fokus rückt, ist davon abzugrenzen: „It needs to be emphasised that the term ‘adaptability’ is not to be taken to mean that in the interplay with the environment, modifications will only be made by the individual“ (Super & Knasel 1981, 198). Vielmehr ginge es darum, einen Ausgleich zwischen der Akzeptanz der arbeitsweltlichen Anforderungen und der eigenen Einflussnahme auf die Umwelt herzustellen. Auch darüber hinaus ergeben sich in der Konzeption von Adaptabilität im Sinne der konstruktivistischen Laufbahntheorie nach Savickas deutliche Überschneidungen zum subjektorientierten Ansatz Hendrichs. So spiegelt sich insbesondere Hendrichs elementare Forderung „subjektive erwerbsbiographische Kontinuität herzustellen und somit die individuellen Ansprüche auf personale und soziale Identität zu wahren“ (Kaufhold 2009, 223) in der grundlegenden Auffassung von Savickas wider, dass Individuen in ihrer Laufbahnentwicklung letztlich nach „einer aktiven Konstruktion von vergangenen Erfahrungen zu einer kohärenten Geschichte des eigenen Lebens“ (Hirschi 2013, 35) streben.

#### **4. Die Relevanz der Laufbahadaptabilität für die Erforschung beruflicher Entwicklungsprozesse**

Aus den dargestellten theoretischen Ursprüngen des Adaptabilitätskonzepts auf der einen Seite sowie der Skizze der bisherigen Rezeption innerhalb des berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurses auf der anderen Seite ergibt sich die Frage, inwieweit es möglich und sinnvoll erscheint, das Konstrukt der Laufbahadaptabilität auch in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik jenseits der schulischen Berufsorientierung zu betrachten und damit dessen Potenziale für die empirische Annäherung an berufliche Entwicklungsprozesse im gesamten Lebenslauf auszuschöpfen. Neben einer expliziten Aufnahme des Begriffs in die Diskussion um berufsbiographische Gestaltungskompetenzen in der modernen Arbeitswelt, welche sich in erster Linie auf Anpassungen, Um- und Neuorientierungen im Verlaufe des Berufslebens beziehen, sind aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Sicht v. a. auch die in der ersten Phase nach Eintritt ins Berufsleben und damit die im Rahmen der beruflichen Erstausbildung stattfindenden Orientierungs- und Anpassungsprozesse von besonderem Interesse.

Die berufliche Erstausbildung stellt sich als Phase zwischen den Übergängen Schule-Ausbildung und Ausbildung-Beruf dar, in welcher von den

Auszubildenden Orientierungsleistungen verlangt werden, die ihren weiteren beruflichen Werdegang entscheidend prägen. Besonders der Adaptabilitätsbegriff i.S.d. konstruktivistischen Laufbahntheorie nach Savickas erweist sich für einen solchen Fokus als geeignet, da dessen Ursprünge zwar im klassischen berufswahltheoretischen Kontext – also beim Übergang Schule-Ausbildung – zu verorten sind, die neukonzeptualisierte Fassung allerdings ausdrücklich darüberhinausgehende berufliche Entwicklungsaufgaben, welche sich nicht zuletzt an weiteren Transitionen festmachen, umfasst. Die durch die vier Adaptabilitätsdimensionen nach Savickas abgedeckten Bereiche – Beschäftigung mit der eigenen beruflichen Zukunft, Ausbildung interner Kontrollüberzeugungen, Erkundung der eigenen Person und der (beruflichen) Umwelt sowie Entwicklung laufbahnbezogener Selbstwirksamkeitsüberzeugungen – stellen gerade für Berufsanfänger in der ersten beruflichen Bewährungsphase wichtige Ressourcen dar und dürften daher von zentraler Bedeutung für eine gelungene Integration in berufliche Rollenmuster im Rahmen einer beruflichen Erstausbildung sein. Nicht zuletzt der in den verschiedenen Theorieansätzen bereits angeklungene Zusammenhang von Adaptabilität und beruflicher Identität bietet hier vielversprechende Anknüpfungspunkte für eine Erweiterung der bisherigen Adaptabilitätskonzeption in empirischen Forschungszugängen. Empirische Fragen nach dem Verhältnis von Adaptabilität und Identität dürften dabei je nach zugrundeliegender Adaptabilitäts- bzw. Identitätskonzeption entweder zur Annahme eines positiven Zusammenhangs im Sinne einer gegenseitigen Förderung oder eines negativen Zusammenhangs im Sinne einer kompensatorischen Beziehung führen. Dieser empirischen Frage in unterschiedlichen Ausbildungsberufen des dualen Systems nachzugehen und dabei unter Einsatz der verschiedenen Operationalisierungsansätze faktorenanalytisch eine Klärung der Konstrukte herbeizuführen, erscheint vielversprechend. Insbesondere würde damit der Frage Rechnung getragen, ob und inwiefern sich internationale Adaptabilitätskonzeptionen für den hiesigen berufspädagogischen Diskurs fruchtbar machen ließen.

Darüber hinaus wäre eine differenzielle Annäherung an Adaptabilitätsanforderungen in unterschiedlichen Ausbildungsberufen wie auch die Exploration subjektiver Sichtweisen der an der Berufsbildung Beteiligten auf das Konstrukt vielversprechend. So böten etwa qualitative Zugänge im Rahmen von Konstruktinterviews die Möglichkeit einer vertieften Auseinandersetzung mit berufsspezifischen Ausdeutungen von Adaptabilität und Identität. Denkbar wäre hier etwa, dass sich die Bedeutung der Konstrukte in eher generalistisch angelegten Curricula wie beispielsweise dem der Bürokaufleute anders darstellt als in stärker spezialisierten Berufsbildern. Auch längsschnittliche Zugänge zur Entwicklung des Verhältnisses von Adaptabilität und Identität in der dualen Ausbildung und über die Berufsbiographie hinweg könnten aufschlussreiche Befunde erbringen. In jedem Fall bietet das Adaptabilitätskon-

strukt in seiner weiten Fassung jenseits einer Verengung auf die Phase der Berufswahl oder die Frage der reaktiven individuellen Anpassung an Arbeitsmarkterfordernisse ein großes Potential für empirische Zugänge zu beruflichen Entwicklungsprozessen in sich stetig wandelnden Arbeitsumfeldern.

## Literatur

- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M. (Hrsg.) (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford: Oxford University Press.
- Büchter, K. & Christe, G. (2014). Berufsorientierung: Widersprüche und offene Fragen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)*, 1/2014, 12–15.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (1999). An alternative approach and new guidelines for practice. *Organizational Dynamics*, 28(2), 37–52.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4–18.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47.
- Dimitrova, D. (2008). *Das Konzept der Metakompetenz: theoretische und empirische Untersuchung am Beispiel der Automobilindustrie*. Wiesbaden: Springer.
- Driesel-Lange, K., Hany, E., Kracke, B. & Schindler, N. (2010). Ein Kompetenzentwicklungsmodell für die schulische Berufsorientierung. In U. Sauer-Schiffer & T. Brüggemann (Hrsg.), *Der Übergang Schule–Beruf. Beratung als pädagogische Intervention* (S. 157–175). Münster: Waxmann.
- Driesel-Lange, K., Kracke, B., Hany, E., & Schindler, N. (2013). Das Thüringer Berufsorientierungsmodell: Charakteristika und Bewährung. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 281–297). Münster: Waxmann.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14–38.
- Gasteiger, R. M. (2007). *Selbstverantwortliches Laufbahnmanagement: Das proteische Erfolgskonzept*. Göttingen: Hogrefe.
- Grote, G. & Raeder, S. (2009). Careers and identity in flexible working: Do flexible identities fare better?. *Human Relations*, 62(2), 219–244.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The academy of management executive*, 10(4), 8–16.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1–13.
- Heimlich, A. (2007). *Laufbahntwicklung älterer IT-Berufstätiger – Berufliche Adaptabilität und Karrierestrategien von IT-Fachkräften im mittleren Erwachsenenalter*. Dissertation. Verfügbar unter [www.deposit.fernuni-hagen.de/68/](http://www.deposit.fernuni-hagen.de/68/) [29.11.2017].

- Hendrich, W. (2004). Beschäftigungsfähigkeit oder berufsbiographische Gestaltungskompetenz. In F. Behringer, A. Bolder, R. Klein, G. Reutter & H. Seiverth (Hrsg.), *Diskontinuierliche Erwerbsbiographien – Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens* (S. 260–270). Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.
- Hirschi, A. (2013). Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In T. Brüggemann & S. Rahn (Hrsg.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch* (S. 27–41). Münster: Waxmann.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of counseling psychology*, 6(1), 35–45.
- Johnston, C. S. (2016). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 1–28. DOI: 10.1177/1069072716679921 [29.11.2017].
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W. & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295–304.
- Kaufhold, M. (2009). Berufsbiographische Gestaltungskompetenz. In A. Bolder & R. Dobischat (Hrsg.), *Eigen-Sinn und Widerstand* (S. 220–228). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lisop, I. (2009). Identität und Krisenanfälligkeit der Berufs- und Wirtschaftspädagogik im Spiegel der Kategorien Kompetenz und Employability. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 16, 1–18. Verfügbar unter [http://www.bwpat.de/ausgabe16/lisop\\_bwpat16.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe16/lisop_bwpat16.pdf) [30.06.2009].
- Meyer, R. (2014). Berufsorientierung im Kontext des Lebenslangen Lernens – berufspädagogische Annäherungen an eine Leerstelle der Disziplin. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 27, 1–21. Verfügbar unter [http://www.bwpat.de/ausgabe27/meyer\\_bwpat27.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe27/meyer_bwpat27.pdf) [29.11.2017].
- Munz, C. (2007). *Berufsbiografie selbst gestalten: wie sich Kompetenzen für die Berufslaufbahn entwickeln lassen* (2. Aufl.). Bielefeld: Bertelsmann.
- Morrison, R. F. & Hall, D. T. (2002). Career adaptability. In D.T. Hall (Hrsg.), *Careers in and out of organizations* (S. 205–232). Thousand Oaks: Sage.
- Nohl, M. (2009). *Entwicklung von Übergangskompetenz in der Laufbahnberatung*. Berlin: Köster.
- Porfeli, E. J. & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748–753.
- Ratschinski, G. (2012). Berufswahlkompetenz. Versuch einer zeitgemäßen Operationalisierung der Berufswahlreife. In G. Ratschinski & A. Steuber (Hrsg.), *Ausbildungsreife* (S. 135–156). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ratschinski, G. (2014). Berufswahlbereitschaft und -fähigkeit als Metakompetenz aus Identität, Adaptabilität und Resilienz. Eine neue Konzeptualisierung der Zielgröße von Berufsorientierungsmaßnahmen. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 27, 1–29. Verfügbar unter [http://www.bwpat.de/ausgabe27/ratschinski\\_bwpat27.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe27/ratschinski_bwpat27.pdf) [29.11.2017].
- Ratschinski, G., Sommer, J. & Kunert, C. (2015). Die Evaluation des Berufsorientierungsprogramms des BMBF – Entstehung, Konzept und erste Ergebnisse. In H. Solga & R. Weiß (Hrsg.), *Wirkung von Fördermaßnahmen im Übergangssystem – Forschungsstand, Kritik, Desiderata* (S. 83–100). Bielefeld.

- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N. & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 17–34.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, *45*(3), 247–259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. In D. Brown (Hrsg.), *Career choice and development* (S. 149–205). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (S. 42–70). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction in theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2. Aufl.) (S. 147–180). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661–673.
- Spurk, D. & Volmer, J. (2013). Validierung einer deutschsprachigen Version des Career Futures Inventory (CFI) Berufliche Anpassungsfähigkeit, beruflicher Optimismus, Arbeitsmarktwissen und Berufserfolg. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, *57*(2), 77–95.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American psychologist*, *8*(5), 185–190.
- Super, D. E. & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, *9*(2), 194–201.
- Vondracek, F. W., Ferreira, J. A. G. & Dos Santos, E. J. R. (2010). Vocational behavior and development in times of social change: New perspectives for theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *10*(2), 125–138.
- Wittwer, W. (2001). Biografieorientierte Kompetenzentwicklung in der betrieblichen Weiterbildung. *Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung*, *48*, 109–128.