

Berufslaufbahn als lebenslanger Entwicklungsprozess

In Anbetracht der aktuellen Bedeutung des lebenslangen Lernens in der post-industriellen Gesellschaft erscheint die Forderung nach einer lebensbegleitenden Berufsberatung äußerst gerechtfertigt (siehe u.a. „Memorandum über Lebenslanges Lernen“ der EU-Kommission v. Okt. 2000, ELGPN 2013 und 2015). Damit gewinnen entwicklungsbezogene Laufbahnthorien an Bedeutung, besonders wenn sie sich auf das gesamte Berufsleben beziehen. Donald E. Super, der Hauptvertreter dieser Richtung, machte deutlich, dass sein entwicklungsbezogener Ansatz keine in sich geschlossene Theorie darstellt, sondern Aspekte der Entwicklungs-, Differential-, Sozial- und Persönlichkeitspsychologie miteinander verbindet; die Klammer bilden Selbstkonzept-Theorie und Lerntheorie (vgl. Super 1994, S. 215 ff.).

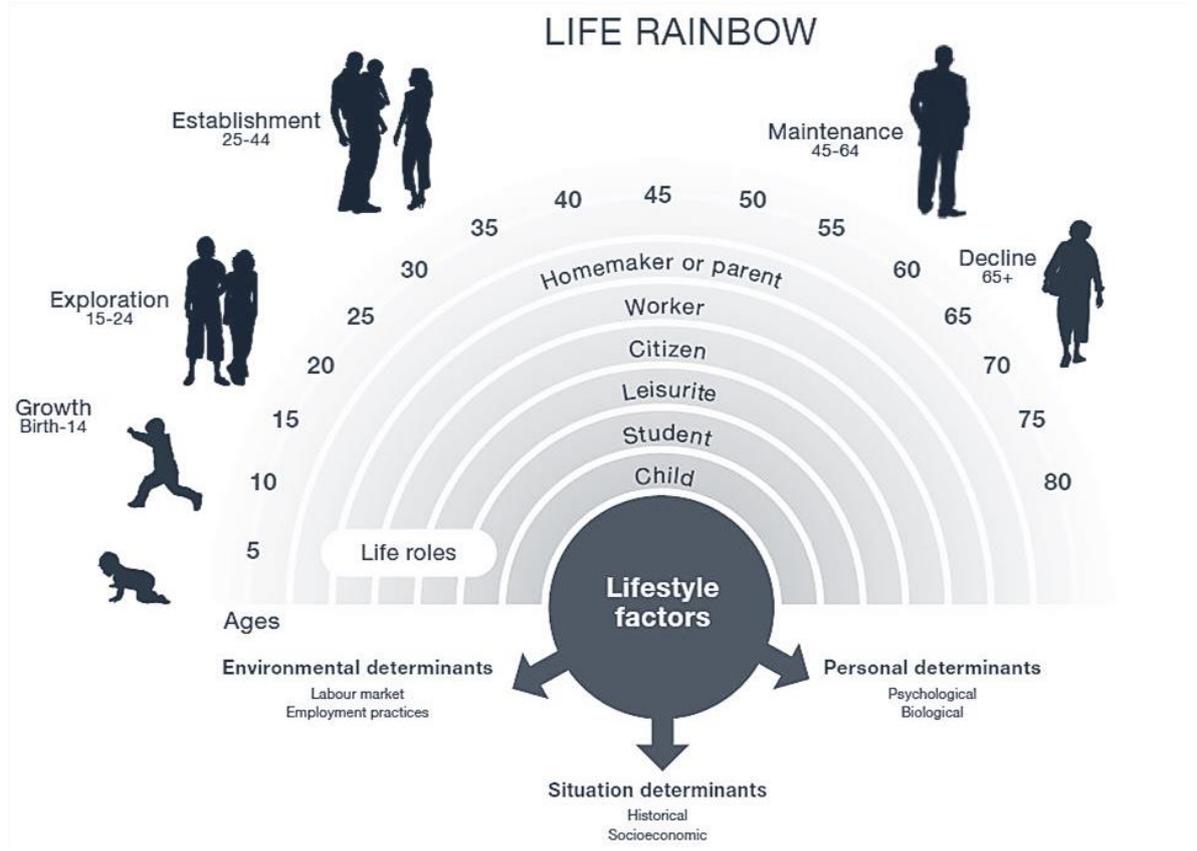


Abbildung 1: Life Rainbow nach Super. Quelle: <https://danniausten.blogspot.com/2016/03/super-life-career-rainbow.html>; Farben angepasst.

Dennoch handelt es sich um einen eigenständigen theoretischen Ansatz, der in einer Synthese die beruflichen Lebensräume und -rollen in einem Modell, dem ‚Life-Career Rainbow‘, zusammenbringt. Wie auf einem Regenbogen reihen sich die Lebensstadien ‚Wachstum‘ (growth): Kindheit bis 14 Jahren, ‚Erkundung und Erprobung‘ (exploration): Adoleszenz 14-25, ‚Etablierung‘ (establishment): 25-45, ‚Erhaltung des Erreichten‘ (maintenance): 45-65, ‚Abbau und Rückzug‘ (disengagement): über 65 Jahre, auf. Von diesen Stadien abhängig sind Veränderungen in den Lebensbereichen bzw. Rollen als Kind, Schüler*in und Student*in, im Privaten, als Bürger*in, als Berufstätig*e, als Familienmitglied.

Super fasst seine Theorie der Berufsentwicklung in 15 Grundthesen zusammen (vgl. Super, Savickas, Super 1996, S. 123 ff.; Holling et al. 2000, S. 4 ff.):

1. Die Menschen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, Bedürfnisse, Interessen, Werte und Selbstkonzepte.
2. Daher ist jeder für eine Reihe von Berufen geeignet.
3. Jeder Beruf hat ein charakteristisches Anforderungsprofil (pattern) in Bezug auf Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften, allerdings mit gewisser Toleranzbreite.
4. Berufliche Präferenzen und Fähigkeiten verändern sich im Laufe der Zeit ebenso wie das Arbeits- und Lebensumfeld des Menschen. Als Folge des sozialen Lernens entwickelt sich auch das Selbstkonzept weiter, allerdings mit zunehmender Stabilisierung von der späten Adoleszenz bis ins reife Alter. Daraus ergibt sich eine gewisse Kontinuität der Wahl und Anpassung.
5. Dieser Veränderungsprozess vollzieht sich als Folge der oben aufgeführten Lebensstadien (Maxizyklus). Bei den Übergängen dieser Stadien oder bei der Bewältigung von besonderen Laufbahnereignissen sind diese Stadien (Stufen) aber jeweils auch als Minizyklus zu durchlaufen.
6. Das individuelle Laufbahnmuster (erreichtes Niveau, Abfolge und Dauer der Tätigkeiten) wird bestimmt von der sozioökonomischen Herkunft, den Begabungen, der Ausbildung, den Persönlichkeitsmerkmalen (Interessen, Werte, Selbstkonzept) und den Angeboten an beruflichen Möglichkeiten.
7. Laufbahnerfolg hängt von der Bereitschaft ab, die Entwicklungsaufgaben zu bewältigen, mit denen das Individuum aufgrund seiner biologischen und sozialen Entwicklung und aufgrund gesellschaftlicher Erwartungen auf den jeweiligen Entwicklungsstufen konfrontiert wird. Diese Bereitschaft bezeichnet man als ‚Berufsreife‘.
8. Berufsreife als psychosoziales Konstrukt lässt sich nur schwer operationalisieren. Als Hilfsmittel könnte man sie durch den Vergleich der individuellen kognitiven und affektiven

Ressourcen zur Lösung einer Aufgabe mit den dafür notwendigen objektiven Anforderungen, bestimmen.

9. Auf die Entwicklung der Berufsreife in den einzelnen Lebensstufen kann man Einfluss nehmen, indem man die Entwicklung und Erprobung der Fähigkeiten, Interessen und des Selbstkonzepts fördert.
10. Berufliche Entwicklung bedeutet im Wesentlichen die Herausbildung und Implementierung des beruflichen Selbstkonzepts eines Menschen.
11. Das Selbstkonzept entsteht aus der Interaktion der Begabungen, der Gelegenheiten, verschiedene Rollen zu beobachten, und zu spielen und dem Ausmaß, in dem die Ergebnisse dieser probeweisen Rollenübernahmen seitens wichtiger Bezugspersonen positiv verstärkt werden.
12. Synthese und Kompromiss zwischen den individuellen und sozialen Faktoren, zwischen Selbstkonzepten und der Realität beruhen damit auf versuchsweisen Rollenübernahmen und Lernen durch Feedback.
13. Arbeits- und Lebenszufriedenheit hängen ab von den Möglichkeiten, die ein Individuum hat, seinen Begabungen, Interessen, Persönlichkeitseigenschaften und Selbstkonzepten entsprechend zu leben.
14. Das Ausmaß individueller Arbeitszufriedenheit ist proportional zur Möglichkeit, die eigenen Selbstkonzepte einzubringen.
15. Für die meisten Menschen sind Beruf und Arbeit die Hauptorientierungsfelder ihrer Persönlichkeitsausrichtung.

Die Berufsreife markiert den Lebenslauf als beruflichen Maxizyklus; sie bezieht sich also auf die Längsschnittbetrachtung. Berufsreife wird verstanden als affektive und kognitive Bereitschaft zur Bewältigung der Entwicklungsaufgaben, mit denen sich das Individuum aufgrund seiner Entwicklung und der gesellschaftlichen Erwartungen auf den jeweiligen Entwicklungsstufen konfrontiert sieht (vgl. Super, 1994, S. 228).

Die Querschnittbetrachtung bezieht sich auf die Bewältigung der in der jeweiligen Lebensspanne unterschiedlichen Rollenanforderungen an das Individuum. Neben der Berufsrolle betrifft dies vor allem die Rolle in Partnerschaft und Familie, in Schule und Ausbildung, in Freizeit und im Gesellschaftsverbund. Je nach Phase in der Lebensspanne – Wachstum, Exploration, Etablierung, Aufrechterhaltung oder Rückzug – stellen sich durch die jeweils spezifische Rollen-Interaktion andere Herausforderungen. Diese müssen bei der lebensbegleitenden Berufsberatung berücksichtigt werden.

Um den Prozess der Wahl und Übernahme von Rollen, speziell der Berufsrolle, inhaltlich beschreiben zu können, führt Donald Super die Konstrukte ‚berufliche Identität‘ und ‚berufliches Selbstkonzept‘ ein. Mit ihrer Hilfe kann die ‚Passung‘ von Persönlichkeitsmerkmalen und beruflichen Anforderungen in Bezug auf Fähigkeiten und Interessen bestimmt werden. Berufliche Identität meint die objektive Sicht eines Menschen auf seine beruflichen Ziele, Interessen und Begabungen. Das berufliche Selbstkonzept konzentriert sich dagegen auf die subjektive Gewichtung der wahrgenommenen Fähigkeiten, Interessen und Werte. Eine gute ‚Passung‘ von beruflicher Identität und beruflichem Selbstkonzept zieht Berufserfolg, Zufriedenheit und Laufbahnstabilität nach sich.

Eine Berufsberatung auf der Grundlage der Theorie von Donald Super konzentriert sich besonders auf die Entwicklung der Berufslaufbahn-Reife (career maturity), die aus verschiedenen Komponenten besteht (vgl. Brown, 2007, S. 54):

- Aktive Laufbahnplanung (career planning)
- Exploration beruflicher Möglichkeiten (career exploration)
- Aktives berufliches Entscheidungsverhalten (decision making)
- Umfangreiche Informationsaktivitäten, bezogen auf die Berufswelt (world of work information)
- Kenntnis der präferierten Berufe (knowledge of preferred occupations)
- Laufbahnorientierung (career orientation) als umfassendes Maß der Berufslaufbahnreife.

Abschließend sollen die Entwicklungsaufgaben in Längsschnitt- und Querschnittsperspektive (Verknüpfung von Maxizyklus und Minizyklus) tabellarisch dargestellt werden (vgl. Super, Savickas; Super 1996, S. 136; Super 1994, S. 232).

Lebensstufe	Adoleszenz 14-25 Jahre	Frühes Erwachsenenalter 25-45 Jahre	Mittleres Erwachsenenalter 45-65 Jahre	Spätes Erwachsenenalter über 65 Jahre
Wachstum	Entwicklung eines realistischen Selbst-Konzepts	Lernen, sich mit anderen zu arrangieren	Akzeptieren eigener Begrenzungen	Entwickeln nicht-berufsbezogener Rollen
Exploration	Kennenlernender erweiterten Handlungsmöglichkeiten	Herausfinden der Möglichkeit zur Ausübung der gewünschten Berufstätigkeit	Neue berufliche Herausforderungen erkennen	Einen angemessenen Lebensbereich für das Alter finden
Etablierung	In den gewählten Beruf einmünden	In der beruflichen Position auf Dauer Fuß fassen	Neue Kompetenzen entwickeln	Dinge verwirklichen, die man schon immer vorhatte
Aufrechterhaltung	Kritische Überprüfung der aktuellen Berufswahlen	Sicherung der beruflichen Position	Halten der Berufsposition im Wettbewerb	Sich zurückziehen auf das, was Freude macht
Rückzug, Abbau	Weniger Zeit für Hobbies aufwenden	Sportliche Aktivitäten einschränken	Sich auf das Wesentliche konzentrieren	Arbeitszeit reduzieren

Quellen

Brown, D. (2007): *Career Information, Career Counseling and Career Development*, 9. Auflage, Boston/N.Y.: Pearson.

EU-Kommission (2000): *Memorandum über Lebenslanges Lernen*, Brüssel European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2013): *Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung; Eine Europäische Handreichung*. ELGPN Tools Nr. 1.

European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2015): *Leitlinien für die Entwicklung politischer Strategien und Systeme lebensbegleitender Beratung*. Ein Referenzrahmen für die Länder der Europäischen Union und für die Europäische Kommission. ELGPN Tools Nr. 6.

Holling, H.-; Lüken, K.H.-; Preckel, F. & Stotz, M. (2000): *Berufliche Entscheidungsfindung*, BeitrAB 236 (IAB/BA).

Super, D. E. (1994). *Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung*. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), *Karriere-Entwicklung*, S. 211–280. Stuttgart: Klett-Cotta.

Super, D.E.- & Savickas, M.L.; Super, C.M. (1996): *The Life-Span, Life-Space Approach to Careers*. In: Brown, D. *et al.* (2002), S. 121-178.