
1	Einleitung	1
1.1	Problemlage.....	1
1.1.1	Begründung des Themas.....	1
1.1.2	Verortung.....	2
1.1.3	Theoretischer Hintergrund	5
1.2	Forschungsanliegen	7
1.2.1	Zielsetzung und Forschungsfragen	7
1.2.2	Relevanz.....	9
1.2.3	Methodische Verortung	9
1.3	Aufbau, Gliederung.....	11
2	Beratung in Übergängen	13
2.1	Strukturelle Bedingungen individueller Übergänge.....	13
2.1.1	Deregulierung von Arbeitsverhältnissen und -prozessen.....	13
2.1.2	Flexible Arbeitsorganisation	17
2.1.3	Autonomie und Gestaltungsfreiheit als Zwang und Chance	21
2.1.4	Lebenslanges Lernen.....	28
2.2	Beratung in Übergangsprozessen	33
2.2.1	Übergangsberatung als gesellschaftliche Notwendigkeit.....	33
2.2.2	Aufgaben einer zeitgemäßen Übergangsberatung	39
2.3	Laufbahnberatung als Übergangsberatung?.....	44
2.3.1	Traditionelle Laufbahnentwicklungsansätze.....	45
2.3.2	Neuere Laufbahnberatungsansätze.....	54
2.3.3	Anforderungen an die neue Laufbahnberatung	62
2.3.4	Fazit.....	70
3	Übergangskompetenz	72
3.1	Kompetenzdebatte	72
3.1.1	Versuch einer Definition des Kompetenzbegriffs.....	73
3.1.2	Definitionen im Umfeld von Kompetenz.....	84
3.2	Übergangsforschung	89
3.2.1	Theoretische Grundlegung und historischer Abriss.....	90
3.2.2	Transitionsprozess und Übergangsarten	99
3.2.3	Übergang und Bewältigung	114

3.3	Übergangskompetenz.....	121
3.3.1	Begriffliche Annäherungen an Übergangskompetenz.....	121
3.3.2	Konstrukte im Umfeld von Übergangskompetenz.....	124
3.3.3	Empirischer Forschungsstand.....	138
3.3.4	Fazit.....	145
4	Übergangskompetenzmodell	148
4.1	Kompetenzmodell.....	149
4.1.1	Theoretischer Hintergrund.....	149
4.1.2	Entwicklung des Übergangsmodells.....	152
4.1.3	Übergangskompetenzbereiche und Binnenkompetenzen.....	155
4.1.4	Vergleich der Ergebnisse mit dem Stand der Forschung.....	159
4.1.5	Kompetenzmodellierung.....	163
4.2	Bewältigungskompetenz.....	168
4.2.1	Stresskompetenz.....	170
4.2.2	Ressourcenkompetenz.....	174
4.2.3	Anpassungskompetenz.....	187
4.3	Berufsbiografische Gestaltungskompetenz.....	193
4.3.1	Biografische Kompetenz.....	195
4.3.2	Salutogenetische Kompetenz.....	205
4.3.3	Autogenetische Kompetenz.....	209
4.4	Orientierungskompetenz.....	212
4.4.1	Entscheidungskompetenz.....	212
4.4.2	Selbstmanagementkompetenz.....	221
4.4.3	Ressourcenorientierte Handlungskompetenz.....	232
4.5	Übergangskompetenz aus dem Kompetenzmodell.....	235
5	Übergangskompetenz in der Laufbahnberatung	238
5.1	Lernprozesse in der Laufbahnberatung.....	238
5.1.1	Der Beratungsbegriff der Laufbahnberatung.....	239
5.1.2	Beratung und Lernen.....	241
5.1.3	Laufbahnberatung als pädagogische Beratung.....	242
5.1.4	Formen des Lernens in der Laufbahnberatung.....	246
5.1.5	Kompetenzentwicklung im Kontext von Laufbahnberatung.....	257

5.2	Aktuelle Laufbahnberatungsmodelle in Deutschland	267
5.2.1	Laufbahnberatung nach dem Zürich-Mainzer Modell	268
5.2.2	Laufbahnberatung mit der Kompetenzenbilanz	271
5.3	Kompetenzentwicklung in der Laufbahnberatung	274
5.3.1	Kompetenzentwicklung durch Beratungsperson und Setting	276
5.3.2	Kompetenzentwicklung durch Beratungsprinzipien	282
5.3.3	Kompetenzentwicklung durch Inhalte und Methoden	292
5.3.4	Kompetenzentwicklung durch Beratungsfunktionen	301
5.3.5	Kompetenzentwicklung im Prozess	311
5.3.6	Zusammenfassung	320
6	Fazit und Ausblick	323
	Literaturverzeichnis	331