

# „Ich will doch nicht Lehrer werden“

Workshop und Beratung zu beruflichen Alternativen zum Lehramt

Abschlussarbeit im Rahmen des Kontaktstudiums

*Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung*

27. April 2014

Verfasser:

Martin Becker

Career Service

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

55099 Mainz

[martin.becker@uni-mainz.de](mailto:martin.becker@uni-mainz.de)

## Inhalt

1	Einleitung .....	2
2	Der Workshop .....	4
2.1	Vorbereitung zum Workshop .....	4
2.2	Die Dramaturgie des Workshops .....	5
3	Beratung .....	11
4	Schluss .....	15
5	Literaturverzeichnis .....	16
6	Anhangsverzeichnis .....	18

## 1 Einleitung

In den Beratungen des Career Service der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) häufen sich Beratungen zum Thema alternative Berufsfelder für Lehrerinnen und Lehrer. In den letzten drei Monaten waren ungefähr ein Drittel aller Ratsuchenden auf der Suche nach beruflichen Alternativen zum Lehramt.<sup>1</sup>

Zu den Gründen für diese erhöhte Nachfrage gibt es keine empirische Forschung. Die Erfahrung in der Beratung zeigt aber vier gängige Beratungsanlässe. Zum einen suchen die Studierenden die Beratung häufig nach den Schulpraktika auf, wenn sie negatives Feedback von Seiten der Betreuer/innen oder Schüler/innen bekommen haben. Im Bachelor of Education an der JGU absolvieren die Studierenden drei Praktika mit je 15 Unterrichtstagen. Im Master of Education findet ein weiteres vertiefendes Praktikum mit 15 Unterrichtstagen statt. Zweitens stellt die zweigliedrige Bachelor-Master-Struktur die Studierenden nach dem ersten Hochschulabschluss vor die Entscheidung, ob sie weiter das Staatsexamen verfolgen, sich für einen fachwissenschaftlichen Master einschreiben oder direkt den Berufseinstieg vollziehen wollen. Darüber hinaus berät der Career Service auch gelegentlich Referendarinnen und Referendare, die eigentlich nicht mehr in seinen Zuständigkeitsbereich fallen. Hier wird zumeist die starke Belastung im Referendariat als Anlass für die Beratung genannt. Zudem kann viertens der unsichere Arbeitsmarkt für Lehrerinnen und Lehrer herangezogen werden. Der Bedarf an Lehrerinnen und Lehrern schwankt stark von Fach zu Fach, so dass viele Anwärtinnen und Anwärter nicht mehr mit einer direkten Übernahme geschweige denn einer Verbeamtung rechnen können (Vgl. MBWWK 2013: 6).

Die Situation der Umorientierung stellt für die Studierenden oft eine Krise dar, die mit starken Selbstzweifeln einhergeht. Schließlich haben sie das vormals feste Berufsziel verloren und sind nun mit einer plötzlichen Orientierungslosigkeit konfrontiert. Darüber hinaus äußern die Ratsuchenden in der Beratung auch, dass sie sich von ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen oft nicht verstanden fühlen, da diese nach wie vor die Schule als Arbeitsort anstreben. Sabine Seidel et al.<sup>2</sup> beschreiben für einen gelingenden Übergang in ein neues Berufsfeld eine

---

<sup>1</sup> Diese Zahl wurde intern erhoben.

<sup>2</sup> Diese Publikation entwickelt Möglichkeiten der Berufsorientierung in Schulen und kann dennoch auf die Situation der Studierenden übertragen werden, da die grundsätzlichen Probleme der Entscheidungsfindung dieselben sind.

realistische „Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen sowie der persönlichen Neigungen und Interessen“ (2014: 9) als Voraussetzung. Dies wiederum erfordere ein hohes Maß an Reflexionsvermögen und Wissen über die Arbeitswelt. (Vgl ebd. 9f.).

Hier wird deutlich, dass die Studierenden eine Begleitung durch Beratung brauchen, die bei der Reflexion unterstützt und wichtige Informationsquellen vermittelt. So kann sichergestellt werden, dass die Ratsuchenden möglichst viele Ressourcen in ihrer Umorientierung nutzen. Der Career Service ist eine fächerübergreifende Einrichtung an der JGU, der Studierende in ihrer Berufswegeplanung unterstützt (vgl. Career Service der JGU 2014) und ist deshalb neben dem Zentrum für Lehrerbildung eine wichtige Anlaufstelle für Lehramtsstudierende, die nicht mehr Lehrerin bzw. Lehrer werden wollen. Die Berufsorientierung wird hierbei nach Deeken und Butz umfassend als ein Auftrag der Hochschule verstanden, die Studierenden dazu zu befähigen „mit den Herausforderungen des ständigen Wandels in Gesellschaft und Arbeitswelt umzugehen, sich ihre Lebenschancen zu sichern sowie biographische Selbstkompetenz aufzubauen“ (2010: 5).

Ziel dieser Arbeit ist es, ein Konzept für die Beratung zu erarbeiten, das aus einer Kombination aus Workshop und individueller Beratung besteht. Damit soll aus Sicht der Ratsuchenden ein Austausch mit anderen Studierenden in einer ähnlichen Situation ermöglicht werden. Der Workshop dient hauptsächlich der Profilanalyse und Reflexion der eigenen Interessen, Wünsche und Stärken. In einer anschließenden Einzelberatung sollen die Ratsuchenden dann individuelle Lösungen für ihren weiteren beruflichen Werdegang erarbeiten. Aus Organisations-sicht entlastet ein solcher Workshop die Beratung doppelt. Zum einen können in einem Workshop mehr Studierende bedient werden als in Einzelberatung, zum anderen bereitet der Workshop die Beratung vor und ermöglicht so ein effektiveres ressourcenorientiertes Arbeiten in den Beratungen.

Kapitel 2 beschreibt die Vorbereitung der Teilnehmenden auf den Workshop und dessen Dramaturgie. In Kapitel 3 wird ein Konzept für die Einzelberatung erarbeitet, das den Fokus auf die Entscheidungskompetenz der Studierenden legt. Damit folgt diese Arbeit dem Phasenmodell der Berufswahl, das beispielsweise Neuen-schwander und Hartmann beschreiben, allerdings in leicht abgeänderter Reihen-folge. Während in Phase A die Interessen im Mittelpunkt stehen, sind es hier die

Kompetenzen (Phase B). Dies liegt darin begründet, dass die Teilnehmenden bereits mehr Kompetenzen haben als die in die Studie von Neuenschwander und Hartmann untersuchten Jugendlichen und folglich mehr Selbstvertrauen und Richtung aus einer Analyse gewinnen können. Phase C beschreibt die Recherche von konkreten Berufsbildern und Stellenangeboten, Phasen D und E den Bewerbungsprozess. (2001: 43)

## 2 Der Workshop

### 2.1 Vorbereitung zum Workshop

Der Career Service verfügt über einen kurzen Fragebogen in tabellarischer Form zur Kompetenzbilanzierung, der sowohl in der Beratung als auch zur Vorbereitung auf Workshops verwenden werden kann (Anhang 1).

Der erste Teil des Bogens konzentriert sich auf eine Tätigkeitsanalyse in den Bereichen Schule, Studium, praktische Erfahrungen im Arbeitskontext und Freizeit (Hobbys und Ehrenamt). Im zweiten Teil werden noch einmal die wichtigsten ermittelten Kompetenzen zusammengetragen.

Diese weniger aufwändige Form ist als Hausaufgabe zielführender, weil die Studierenden diese alleine erledigen sollen und ein erhöhter Arbeitsaufwand sich negativ auf die Motivation ausüben kann. Dennoch ist es wichtig, die Studierenden darauf hinzuweisen, dass sie sich intensiv mit ihrer Biografie beschäftigen müssen, weil die Profilanalyse Ausgangspunkt für den Workshop ist. Eine gute Vorbereitung erleichtert den Teilnehmenden die Arbeit im Workshop selbst.

Zur Reflexion der eigenen Interessen gibt es verschiedene Tests. Der Career Service arbeitet zum einen mit dem Holland-Test<sup>3</sup>, ebenfalls in Form eines eigenen Fragebogens (Anhang 2). Darüber hinaus wird für diesen Workshop auch der Situative Interessenstest (Stangl 2013) verwendet, der online ausgefüllt und dessen Ergebnisse ausgedruckt werden können. Durch die Kombination der beiden Tests, die beide schnell auszufüllen sind, soll die Reflexion im Vorfeld vertieft werden.

---

<sup>3</sup> Zum theoretischen Hintergrund: Holland, J.L. (1997): Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

## 2.2 Die Dramaturgie des Workshops

### Teil 1: Vorstellung und Seminarinhalte

Pos.		Aktion	Material	Zeit	Uhr	Kommentar
1	PL	Begrüßung, eigene Vorstellung		5'	10:05	
2	PL	Vorstellung der Teilnehmenden <i>Stellen Sie sich im Raum entsprechend Richtung und Entfernung zu Mainz Bilden Sie Zweiergruppen und stellen Sie sich gegenseitig vor: Name, Studienfächer, Fachsemester, Erwartungen an das Seminar (Was müsste vorkommen, damit das Seminar mir etwas bringt? Stand der Umorientierung („Wie sicher bin ich mir, dass ich nicht mehr Lehrer/in werden will auf einer Skala von 1 bis 10 und wie nah bin ich meiner Entscheidung für ein neues Berufsziel?“<sup>4</sup>)</i>	Namensschilder  Flipchart  Pinnwand, Klebeponkte	45'	10:50	Die Teilnehmer sollen sich intensiver kennen lernen, um einen Austausch über die Biographiearbeit im nächsten Schritt zu erleichtern.
3	PL	Seminarinformationen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziele des Workshops (Was ist Berufsorientierung?)</li> <li>• Zeitplan: Inhalte und Pausen</li> </ul>	Flip	10'	11:00	Hier muss deutlich gemacht werden, dass die Umorientierung ein Prozess ist, der nicht mit Workshopende abgeschlossen sein wird.

<sup>4</sup> Mit in Kursiv gesetzten Teile stellen jeweils die Anleitungen dar, die die Teilnehmenden bekommen.

## Teil 2: Biographiearbeit und Kompetenzen

Pos.		Aktion	Material	Zeit	Uhr	Kommentar
4	PL	Einführung in die Arbeit mit der Lebenskarte	Flip	10'	11:10	
5	EA	<p><i>Nehmen Sie sich 2x 10 min Zeit und erstellen Sie mithilfe der Vorbereitungsaufgaben eine Lebenskarte</i></p> <p><i>Gestalten Sie eine Flipchart, auf der Sie im ersten Schritt wichtige Lernorte wie Praktika, Universität, Auslandssemester, Nebenjobs, Ehrenamt etc. aufmalen. Lassen Sie dabei Ihre Erfahrungen Revue passieren.</i></p> <p><i>Schreiben Sie im nächsten Schritt zu den einzelnen Orten,</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>was Sie dort machen/gehabt haben,</i></li> <li>• <i>was Ihnen Spaß macht/ gemacht hat,</i></li> <li>• <i>was Sie daran interessiert (hat).</i></li> </ul>	Flip	20'	11:30	Das Erstellen der Lebenskarte (Vgl. Uni-Trainees 2013) dient dazu, die Hausaufgabe noch einmal zu reflektieren und strukturieren. Die Erfassung der Kompetenzen ist der erste wichtige Schritt in der beruflichen Umorientierung. Zum einen soll deutlich werden, dass im Studium wichtige Kompetenzen erlernt worden sind, das Lehramtstudium also keine verlorene Zeit darstellt. Zum anderen sind die Kompetenzen wichtige Indikatoren für das neu angestrebte Berufsfeld.
		Pause		10'	11:40	

### Teil 3: Lebenskarte

Pos.	Aktion	Material	Zeit	Uhr	Kommentar	
6	PL	Einführung in die Gruppenarbeit	Flip	10'	11:50	
7	GA	<p><i>Bilden Sie Dreiergruppen. Was wird in den Lebenskarten deutlich?</i></p> <p><i>Erläutern Sie sich gegenseitig Ihre Karten.</i></p> <p><i>A erzählt von den einzelnen Orten und Aktivitäten.</i></p> <p><i>B+C benennen Fähigkeiten, die sich darin zeigen. Verwenden Sie dabei die Formulierung „Du kannst ...“</i></p> <p><i>Notieren Sie diese in einer anderen Farbe auf die Karte.</i></p> <p><i>Dann Rollenwechsel</i></p>	Flip	3 x 20'	12:50	Zusammen mit dem Erstellen der Karte dient diese Feedbackrunde in der Arbeitsgruppe dazu, die Stärken und Kompetenzen im Bewusstsein zu verankern.
8	PL	<p>Erfahrungsaustausch</p> <p><i>Wie geht es Ihnen, wenn Sie auf Ihre Lebenskarte schauen und die herausgearbeiteten Stärken betrachten?</i></p> <p><i>Was hat das mit Berufsorientierung zu tun?</i></p>	Flip zum Markieren von wichtigen Punkten	10'	13:00	Der Erfahrungsaustausch in der Gruppe soll noch einmal darin bestärken, dass alle Teilnehmenden Kompetenzen durch Ihr Studium erlangt haben und es demnach keine „verlorene Zeit“ war.
		Pause		45'	13:45	



### Teil 3: Interessen und Ideen

Pos.		Aktion	Material	Zeit	Uhr	Kommentar
9	PL	Einführung in Interessensfelder	Flip	10'	13:55	
10	EA	<i>Priorisieren Sie Ihre Interessensfelder und schreiben Sie sie auf Karten. Hängen sie diese zu Ihren Lebenskarten an die entsprechenden Stellen.</i>	Moderationskarten	10'	14:05	Ähnlich wie zuvor bei der Lebenskarte geht es hier noch einmal darum, die vorbereiteten Hausaufgaben zu reflektieren und zusammenzufassen.
11	PL	Einführung Ideenkorb	Flip	5'	14:10	
12	GA	Ideenkorb <i>Bilden Sie Vierergruppen. Jedes Mitglied hat 15 min Zeit. A stellt das Plakat kurz vor. B, C und D schlagen Berufe, Studiengänge, Ausbildungen vor, die dazu passen. A schreibt diese zunächst alle auf, ohne zu kommentieren. Am Ende kann nachgefragt und präzisiert werden.</i>		60'	15:10	Diese Methode aus dem Zürcher Ressourcen Modell (Storch/Krause 2003:81) nutzt das Wissen der einzelnen Gruppenmitglieder und dient dem ersten Erarbeiten von konkreten Ideen. Darüber hinaus sollen auch Parallelen erkannt werden, die dann wieder für die eigenen Ideen genutzt werden können.
		Pause		10'	15:20	

#### Teil 4: Berufsfelder und Bewerbung

Pos.		Aktion	Material	Zeit	Uhr	Kommentar
13	PL	Input: Welche Berufsfelder kommen überhaupt für Lehramtsstudierende infrage. Vorstellung von Stellenausschreibungen mit Anforderungsprofilen	Powerpoint	20'	15:40	Die Ideen aus dem Gruppenarbeitsteil werden durch echte Stellenangebote ergänzt, um zu zeigen, dass solche Stellen wirklich existieren.
14	EA	Mein Traumberuf <i>Fassen Sie auf einem Blatt zusammen:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Wie sieht ein typischer Arbeitstag aus?</i></li> <li>• <i>Wo findet er statt?</i></li> <li>• <i>Welche Tätigkeiten üben Sie aus?</i></li> <li>• <i>In welchem Bereich/Abteilung arbeiten Sie?</i></li> <li>• <i>Wie viel Zeit verbringen Sie dort?</i></li> <li>• <i>Was ist Ihnen sonst noch wichtig?</i></li> </ul>	Arbeitsblatt	10'	15:50	Diese Aufgabe gleicht noch einmal die Interessen mit Tätigkeiten und Anforderungen ab
	PL	Präsentation im Plenum		25'	16:15	
15	PL	Input zu Bewerbungsstrategien <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie gehe ich mit einem Bruch im Lebenslauf um?</li> <li>• Worauf muss ich bei Anschreiben, Lebenslauf und Vorstellungsgespräch achten?</li> </ul>	Powerpoint	20'	16:35	Meist sind die Befürchtungen der Studierenden viel schlimmer als die Realität. Bei einem erfolgreich abgeschlossenen Studium geben sich die Personaler/innen meist zufrieden, wenn die Bewerber/innen betonen, dass die Umorientierung eine bewusste Entscheidung war.

## Teil 5: Abschluss und Evaluation

Pos.	Aktion	Material	Zeit	Uhr	Kommentar
17	PL Abschlussrunde und Evaluation <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Im Vergleich zu heute Morgen, wie nah sind Sie jetzt an einer Entscheidung?</i></li> <li>• <i>Was haben Sie neues über sich herausgefunden, was hat Sie überrascht?</i></li> <li>• <i>Wo sehen Sie noch Schwierigkeiten?</i></li> <li>• <i>Ausfüllen des Evaluationsbogens</i></li> </ul>	Klebepunkte      Evaluationsbogen	20'	16:55	Die Evaluation soll den Fortschritt im Orientierungsprozess sichtbar machen und nächste Schritte aufzeigen. Für den/die Workshopleiter/in dient die Evaluation für die Reflexion.
18	PL Informationen über Beratung und Terminvergabe	Flip	5'	17:00	Hier soll deutlich werden, dass die Teilnehmender in einer Einzelberatung erwartet und was in der Zwischenzeit noch an Recherche geschehen kann, z.B. das Einholen weiterer Informationen zu Berufsfeldern

### 3 Beratung

In der Einleitung wurde bereits angesprochen, dass der Prozess der Berufsorientierung der Begleitung bedarf. Bisher haben die Teilnehmenden der Workshops ihre Kompetenzen und Interessen zusammengetragen und bereits mit ersten Berufsbildern abgeglichen. Damit ist der Prozess jedoch noch nicht abgeschlossen. Stattdessen beginnt nun die Phase der Entscheidungsfindung.

Neuenschwander und Hartmann machen darauf aufmerksam, dass reine Informationsvermittlung, beispielsweise zu theoretisch möglichen Berufsoptionen, noch nicht ausreicht, um eine endgültige Entscheidung zu treffen. Stattdessen müssten die Ratsuchenden ein Gefühl für den Beruf entwickeln, indem sie indem Sie beispielsweise Bezugspersonen in die Entscheidung mit einbeziehen oder in Kontakt mit Praktiker/innen kommen. (Vgl. 2001: 44) Sie unterschätzen dabei jedoch die Rolle einer Beratung, die als Ort der Reflexion darüber fungieren kann, wie solche Entscheidungen getroffen werden. Neuenschwander und Hartmann verweisen auf empirische Studien zur Berufswahl, bei denen deutlich wird, dass extrinsische und intrinsische Faktoren die Berufswahl unterschiedlich beeinflussen. So seien Lohn, Berufsprestige und Zahl der Stellenangebote weit weniger wichtig als Attraktivität der Arbeit, Befriedigung, gutes Arbeitsklima und Weiterbildungsmöglichkeiten. (Vgl. 2001: 44)

Diese Ergebnisse können natürlich nicht 1:1 von Jugendlichen auf Studierende übertragen werden, die schon mehr Einblicke in die Berufswelt haben. Hier wird aber deutlich, dass Werte wichtige Kriterien für die Entscheidungsfindung sind. Martin Thomé beschreibt den Wert der Werte wie folgt: „Werte können, wenn sie recht verstanden werden, genau diese Wegweiser sein, die dem Menschen in der Unabgeschlossen seiner Existenz die Perspektiven ihrer Gestaltung offenhalten und ihn an die Dynamik seiner lebensgestaltenden Entscheidungen binden.“ (2007: 71)

Nicht umsonst erschien sein philosophischer Essay, aus dem das Zitat stammt, in einer Zeitschrift zu Erwachsenenbildung. Das Zitat sagt nichts anderes, als dass Werte, wenn sie nicht als feste Normen verstanden werden, Ratsuchenden Richtung geben können und ihnen bewusst machen, dass es sich lohnt, den Prozess der Berufswahl aktiv in die Hand zu nehmen. So erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass der spätere Beruf zufriedenstellt, wenn er nämlich den Werten entspricht.

Nun ist es sehr schwierig, Werte zu reflektieren und auf den Punkt zu bringen, da sie unsere Handlungen natürlich auch unbewusst leiten. Die von Neuenschwander und Hartmann genannten Faktoren sind jedoch wichtige Anhaltspunkte, die sie auf Werte zurückführen lassen. Da aus Gründen der Effizienz nur eine Einmalberatung angestrebt ist (auch wenn gegebenenfalls mehrere Sitzungen im Career Service möglich sind), sollen deshalb die Kriterien ausreichen, ohne explizit die Werte für die Ratsuchenden zu verbalisieren.

Das hier vorgeschlagene Beratungskonzept muss, wie jede Beratung, individuell auf die Bedürfnisse der Ratsuchenden abgestimmt werden. Mit dem folgenden Konzept soll eine gewisse Bandbreite an möglichen Anliegen nach dem Workshop repräsentiert werden.

Zu Beginn der Beratung sollen die Ratsuchenden wie zuvor im Workshop einschätzen, wie sicher sie mit ihrer Entscheidung sind, nicht mehr Lehrer/in werden zu wollen und wie weit fortgeschritten sie sich auf dem Weg zu einer Entscheidung für einen neuen Beruf sehen.

Ausgehend davon kann zunächst der Workshop reflektiert werden und mit den Ergebnissen weitergearbeitet werden.

Als zwei konkrete Methoden sollen hier die Entscheidungsmatrix und das Innere Team exemplarisch für die Phase der Problembearbeitung<sup>5</sup> vorgestellt werden, die ganz verschieden mit Werten und Kriterien arbeiten.

### **Entscheidungsmatrix**

Die Entscheidungsmatrix<sup>6</sup> kann auf einem Blatt Papier oder aber auf eine Pinnwand aufgemalt werden.

Bei der Entscheidungsmatrix werden zunächst Kriterien für den Vergleich verschiedener Optionen festgelegt. Im nächsten Schritt werden diese priorisiert. Wichtige Kriterien erhalten hohe Zahlenwerte. Das Ergebnis wird deutlicher, wenn jeder Zahlenwert nur einmal vergeben wird.

---

<sup>5</sup> Man kann vier Phasen der Beratung unterscheiden: Eröffnung, Bearbeitung, Integration, Abschluss. Siehe dazu auch (Berdel-Mantz/Knoll o.J.: 47)

<sup>6</sup> Die Entscheidungsmatrix geht auf die Nutzwertanalyse von Zangemeister zurück und findet heute nicht nur in der Systemtechnik Anwendung (Zangemeister 1976).

Als nächstes vergibt der Ratsuchende Punkte auf einer vorher festgelegten Skala, beispielsweise von 1 bis 5, für die einzelnen Kriterien hinsichtlich jeder Option. Schätzt er beispielsweise Verdienstmöglichkeiten bei der Option A relativ hoch ein, werden hier 4 Punkte vergeben, für die Option B nur 1 Punkt, weil der Lohn sehr gering ausfällt.

Am Ende werden die Punkte mit dem Zahlwert der Priorisierung multipliziert und die Ergebnisse aufaddiert.

Das Ergebnis ist natürlich in keiner Weise bindend. Doch gerade durch das mathematisch exakte Ergebnis ermöglicht es die Beobachtung von emotionalen Reaktionen und kann Ausgangsbasis für weitere Reflexionen sein. Der/Die Berater/in kann zunächst die Reaktion spiegeln und so auf einer Metaebene zur Reflektion anregen. Denkbar ist auch, die einzelnen Kriterien in einem zweiten Durchgang noch einmal durchzugehen und vor allem auf ihre realistische Einschätzung zu überprüfen, um den „Fehler“ zu finden.

Dieses Werkzeug eignet sich also dann, wenn die Optionen schon deutlich herausgearbeitet sind und viele Informationen eingeholt wurden.

### **Das Innere Team**

Das Innere Team ist eine andere Herangehensweise an eine Entscheidung und betont weniger die Rationalität der Entscheidung. Stattdessen geht es hier darum, „Stimmen“ im eigenen Inneren zu verbalisieren und reflektieren.<sup>7</sup> Wichtig ist dabei für den Beratenden zu betonen, dass diese Stimmen nur Gutes für den Ratsuchenden wollen. Ängstliche Stimmen wollen beispielsweise vor zu großem Risiko bewahren und sind keine ärgerlichen Hemmnisse, die es zu überwinden oder beseitigen gilt.

Bei dieser Methode lohnt sich zur Visualisierung eine Moderationswand, da das Bild größer werden kann. Im ersten Schritt wird verbalisiert, was die Stimmen sagen, beispielsweise „Wenn du dich nicht als Lehrer verbeamtet lässt, hast du ein schlechteres Einkommen.“ All diese Stimmen kommen zu Wort. Im nächsten Schritt wird versucht, den Botschaften ein Name zuzuordnen, der die Stimme beschreibt. Beispielsweise „Die auf Sicherheit Bedachte“. Dann wird versucht, die Stimmen zu hierarchi-

---

<sup>7</sup> Einen ausführlichen Überblick zum Inneren Team bietet: Friedemann Schulz von Thun (1998): Miteinander reden: 3. Das <<Das Innere Team>> und situationsgerechte Kommunikation, Reinbek: Rowohlt

sieren („Welche Stimme spricht am lautesten?“). Im letzten Schritt kann thematisiert werden, wie die Stimmen kombiniert oder abgewogen werden und was getan werden kann, um eine Stimme zufriedenzustellen.

Diese Methode kann helfen, eine diffuse Entscheidungssituation zu klären, indem verschiedene Aspekte getrennt betrachtet werden. Neben rationalen Aspekten können hier auch Ängste, Unsicherheiten und andere Gefühle thematisiert werden.

Ziel der Methode ist es, Lösungen für das Innere Team zu finden, das möglichst viele Stimmen zufrieden stellt, um ein für den Ratsuchenden positives Gesamtergebnis zu erzielen. Allerdings können bei bestehenden Unklarheiten, ähnlich wie in der Entscheidungsmatrix, noch einmal die einzelnen Stimmen näher betrachtet werden. So ist es beispielsweise vorstellbar, dass Erwartungen von außen, die über Stimmen verbalisiert werden, höher priorisiert sind als die intrinsischen Erwartungen. Die Methode gibt also ebenfalls Anlass, über die zugrundeliegenden Werte zu reflektieren.

Um den Übergang von der Problembearbeitung zur Integration und der Planung der nächsten Schritte kann die Frage stehen, was der/die Ratsuchende noch sicherer in der Entscheidung machen würde. So können weitere Ressourcen für die Entscheidungsfindung thematisiert werden.

Im Anschluss können nächste Schritte in den neuen Beruf besprochen werden, seien es Praktika, Volontariate, Trainee-Programme oder der Direkteinstieg, den Umgang mit Stellenangeboten, Initiativbewerbungen oder weitere Möglichkeiten des Netzwerks. Diese Aspekte der Beratung sollen an dieser Stelle nicht weiter vertieft werden, weil sie zum einen nicht mehr spezifisch für die anvisierte Zielgruppe sind, zum anderen aber stärker auf individuelle Wege abheben, die nur schwer zu verallgemeinern sind.

Darüber hinaus können weitere Unterstützungsangebote des Career Service thematisiert werden. So bietet der Career Service Vortragsreihen zur Berufsorientierung an, bei denen Einblicke in bestimmte Berufsfelder gewonnen werden können. Daneben gibt es auch bei der Jobmesse die Möglichkeit, in Kontakt mit Arbeitgebern zu kommen. Außerdem bietet der Career Service auch Workshops und Beratungen zu Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen an.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Alle Angebote des Career Service sind im Portal [www.career.uni-mainz.de](http://www.career.uni-mainz.de) abrufbar.

## 4 Schluss

Das entwickelte Workshop- und Beratungskonzept soll Lehramtsstudierende, die nicht mehr Lehrer/in werden wollen, bei ihrer beruflichen Neuorientierung unterstützen und begleiten. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Reflexion von Kompetenzen und Interessen, um ein jeweils passendes Berufsfeld zu entwickeln. Darüber hinaus versuchen Workshop und Beratung wichtige Impulse und Hinweise zu geben, indem beispielsweise Stellenangebote und Bewerbungsprozess thematisiert werden. Im Mittelpunkt steht immer der individuelle Weg der/des Ratsuchenden.

Um das Workshop- und Beratungskonzept in der Praxis der JGU zu verankern, ist die Zusammenarbeit mit dem in der Einleitung bereits erwähnten Zentrum für Lehrerbildung vorstellbar. So können die Marketingbemühungen feiner auf die Zielgruppe abgestimmt werden.



## 5 Literaturverzeichnis

BERDEL-MANTZ, BEATE / KNOLL, JÜRGEN: „Phasenmodell des Beratungsprozesses“, in: Seminarordner Bildungsberatung und Kompetenzentwicklung, Kapitel I, Basistext 6, 47–55.

CAREER SERVICE DER JGU: Berufswegeplanung / Coaching des Career Service. Verfügbar unter: [http://www.career.uni-mainz.de/3040\\_DEU\\_HTML.php](http://www.career.uni-mainz.de/3040_DEU_HTML.php). Abgerufen am 24.04.2014.

DEEKEN, SVEN./BUTZ, BERT. (2010): Berufsorientierung. Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

HOLLAND, JOHN L. (1997): Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

MINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT, WEITERBILDUNG UND KULTUR (Hg.) (2013): Lehrerin oder Lehrer werden. Beruf mit Berufung – Herausforderung und Erfüllung zugleich. Verfügbar unter [http://www.mbwwk.rlp.de/fileadmin/mbwjk/service/publikationen/Bildung/Lehramtsstudium\\_2013.pdf](http://www.mbwwk.rlp.de/fileadmin/mbwjk/service/publikationen/Bildung/Lehramtsstudium_2013.pdf). Abgerufen am 24.04.2014.

NEUENSCHWANDER, MARKUS / HARTMANN, REBEKKA (2001): Entscheidungsprozesse von Jugendlichen bei der ersten Berufs- und Lehrstellenwahl, . BWP 4/2001, 41–44.

SEIDEL, SABINE ET AL.(2014): ProfilPASS für junge Menschen. Einsatz für die Schule. Bielefeld: Bertelsmann.

SCHULZ VON THUN, FRIEDEMANN (1998): Miteinander reden: 3. Das <<Das Innere Team>> und situationsgerechte Kommunikation, Reinbek: Rowohlt.

STANGL, WERNER (2013): Situativer Interessen Test (SIT). Verfügbar unter: <http://www.stangl-taller.at/ARBEITSBLAETTER/TEST/SIT/index.php>. Abgerufen am 24.04.2014.

STORCH, MAJA / KRAUSE, FRANK (2003): Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell. (2. Aufl.). Bern: Huber.

THOMÉ, MARTIN (2007): Der Wert der Werte. Anmerkungen zu einem komplexen Thema. Erwachsenenbildung 53.2/2007, 68–71.

UNI-TRAINEES (2013). Verfügbar unter <https://www.uni-due.de/uni-trainees/lehrer/download.shtml>. Abgerufen am 15.04.2014.

ZANGEMEISTER, CHRISTOF (1976): Nutzwertanalyse in der Systemtechnik – Eine Methodik zur multidimensionalen Bewertung und Auswahl von Projektalternativen. Diss. Techn. Univ. Berlin 1970 (4. Aufl.), München: Wittmann.

## **6 Anhangsverzeichnis**

Anhang 1: Profil-Inventur.....	19
Anhang 2: Arbeitsblätter Interessen.....	26

## Profil-Inventur

Um die Entscheidung für ein Berufsfeld zu treffen, ist es sinnvoll, die eigenen fachlichen und überfachlichen Fähigkeiten und die persönlichen Stärken zu erkennen und zu benennen. Daraus erschließen sich z.B. Bereiche, in denen Sie noch praktische Erfahrung für den Wunschberuf sammeln müssen – aber auch wertvolles Wissen darüber, welches (Arbeits-)Umfeld für Sie passend ist, für den Fall, dass Sie sich mit einem Praktikum noch orientieren möchten.

**Das Wissen um diese Aspekte bildet die Basis für die berufliche Orientierung. Es kann Ihnen dabei helfen, eine sichere und individuell passende Entscheidung zu treffen und herauszufinden, welche praktischen Erfahrungen Sie noch/weiterhin machen möchten.**

**Aufgabe Teil 1:** Betrachten Sie Ihre bisherige Biografie genau. Schreiben Sie möglichst alle Tätigkeiten auf, die für Sie in Ihrem bisherigen Leben wichtig waren und bei denen Sie etwas über sich erfahren haben. Das können Tätigkeiten sein, die bereits beendet sind und auch solche, die Sie nach wie vor ausüben.

Eine Aufteilung in folgende Bereiche kann hilfreich zur Orientierung sein:

- Praxiserfahrungen** (Ferienjobs, Nebenjobs, ehrenamtliches Engagement, Praktikum... etc.)
- ev. auch Schule** (Lieblingsfächer, besondere Erlebnisse wie Projekttag, Klassenfahrten, Lieblings-AG's wie Theater, Sport, berufsorientierende Veranstaltungen, Schulpraktikum... etc.)
- ev. auch Freizeit** (Hobbys, Mitgliedschaft im Verein, ehrenamtliches Engagement... etc.)

Tragen Sie den Zeitpunkt ein, das Thema der Tätigkeit oder die Aufgabe, schreiben Sie die Anforderungen auf und was Sie dabei über sich gelernt haben und benennen Sie die dabei eingesetzten und erworbenen Kompetenzen.

Auf der nächsten Seite finden Sie eine Tabelle mit Beispielen aus allen drei oben genannten Bereichen.

Die fachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten werden in **Tabelle 2** abgefragt.

<b>Zeit</b>	<b>Tätigkeit / Aufgabe</b>	<b>Anforderungen: Was habe ich gemacht?</b>	<b>Erkenntnis: Was habe ich dabei über mich gelernt?</b>	<b>Kompetenzen: Welche Fähigkeiten habe ich dabei eingesetzt? Welche fachlichen Kompetenzen erworben?</b>
SoSe 2012	Tutor	Tutorien für Erstsemester geleitet; Inhalte neu konzipiert und bestehende aufbereitet	Ich kann Lehrende jetzt besser verstehen; 40 Tn sind zu viel, um vernünftig arbeiten zu können; vor Gruppen (be)stehen macht mir Spaß	Selbstständig Gruppen anleiten, mit unterschiedlichen Statusgruppen kommunizieren, Konflikte lösen, didaktische Kompetenzen, im Team arbeiten
<b>Seit 2008 bis heute</b>	Mitarbeit in meiner Gemeinde als...	Jungschar: Mini-Gruppe (6 – 10 Jahre) geleitet	Die Arbeit mit kleinen Kindern ist anstrengend, macht mir aber meist Spaß; ich trage viel Verantwortung, das ist nicht immer ganz einfach, aber spannend;	Selbstständig Gruppen anleiten, Durchsetzungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit
<b>2011</b>	Sommerjob in Eisdielen	Eis und Getränke verkaufen, draußen bedienen, saubermachen, Kaffee zubereiten	Ein Kaffeevollautomat ist eine Wissenschaft für sich; manche Kunden sind sehr schwer zufrieden zu stellen; unter Druck kann ich ganz gut arbeiten	Kommunikationsfähigkeit, Freundlichkeit, Geduld, Belastbarkeit
<b>2009-2012</b>	Mitglied im Schulchor	Organisation von Ausflügen, Singen, Spenden beschaffen	Spenden sammeln, Verhandeln mit Sponsoren kann ich gut; ich habe Chor-Reisen organisiert, was mir viel Spaß gemacht hat; Singen bedeutet Entspannen	Fundraising; Menschen im Gespräch überzeugen; Organisationskompetenz; flexibel mit Menschen und Situationen umgehen; Atem- und Stimmtechnik

<b>Zeit</b>	<b>Tätigkeit / Aufgabe</b>	<b>Anforderungen: Was habe ich gemacht?</b>	<b>Erkenntnis: Was habe ich dabei über mich gelernt?</b>	<b>Kompetenzen: Welche Fähigkeiten habe ich dabei eingesetzt? Welche fachlichen Kompetenzen erworben?</b>

<b>Zeit</b>	<b>Tätigkeit / Aufgabe</b>	<b>Anforderungen: Was habe ich gemacht?</b>	<b>Erkenntnis: Was habe ich dabei über mich gelernt?</b>	<b>Kompetenzen: Welche Fähigkeiten habe ich dabei eingesetzt? Welche fachlichen Kompetenzen erworben?</b>

## Tabelle 2: Fachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten

Konzentrieren Sie sich nun auf Ihre fachlichen und speziellen Fähigkeiten. Nutzen Sie dafür die folgende Tabelle, falls Sie mehr Platz benötigen, nehmen Sie sich entsprechend noch Blätter dazu. Die einzelnen Spalten sind jede für sich ausfüllbar, die Inhalte müssen sich nicht aufeinander beziehen. Beginnen Sie mit der Spalte, zu der Ihnen spontan am meisten einfällt.

### Meine fachlichen Fähigkeiten – BEISPIELE

Kernkompetenzen aus Studium/Schwerpunkte (Fachwissen, Fachinhalte)	Ich habe folgende Kompetenzen im Studium praktisch erprobt (z.B. Referat, Präsentation, Projektarbeit, Texte verfassen, Fremdsprachen usw.) durch ...	Zusätzlich habe ich fachliches Wissen/ Können in... (z.B. durch Seminare im offenen Bereich, früheres Studium, Zusatzkurse usw.)
Interkulturelle Kommunikation als Wahlpflichtmodul	Schreiben von Ergebnisprotokollen....	Kenntnisse in spanischer Folklore durch ein Austauschsemester in Barcelona bei....
Juristischer Gutachtenstil	Programmierung von Anwenderstrukturen für folgende webbasierte Tools:.....	Zwei Semester Rechtswissenschaft studiert, daher gutes Hineinfühlen in rechtliche Grundlagen



**TeilnehmerInnen-Aufgabe Tabelle 2:**

<b>Kernkompetenzen aus Studium/Schwerpunkte (Fachwissen, Fachinhalte)</b>	<b>Ich habe folgende Kompetenzen im Studium praktisch erprobt (z.B. Referat, Präsentation, Projektarbeit, Texte verfassen, Fremdsprachen usw.) durch ...</b>	<b>Zusätzlich habe ich fachliches Wissen/ Können in... (z.B. durch Seminare im offenen Bereich, früheres Studium, Zusatzkurse usw.)</b>

<b>Kernkompetenzen aus Studium/Schwerpunkte (Fachwissen, Fachinhalte)</b>	<b>Ich habe folgende Kompetenzen im Studium praktisch erprobt (z.B. Referat, Präsentation, Projektarbeit, Texte verfassen, Fremdsprachen usw.) durch ...</b>	<b>Zusätzlich habe ich fachliches Wissen/ Können in... (z.B. durch Seminare im offenen Bereich, früheres Studium, Zusatzkurse usw.)</b>

## Ihre persönlichen Interessen - Was wollen Sie?

Im folgenden Test geht es darum, Vorlieben und Neigungen näher kennen zu lernen.

Nach einem Modell von John L. Holland (1970, 1973), lassen sich in unserem Kulturkreis sechs unterschiedliche Persönlichkeitsorientierungen unterscheiden: „realistische“, intellektuelle“, „künstlerische“, soziale“, „unternehmerische“ und „organisatorische“ Interessen.

Unsere Berufswelt lässt sich demnach grob in sechs Tätigkeitsbereiche unterteilen. Versuchen Sie, sich wirklich an Ihren persönlichen Interessen, an Ihren Begabungen und Talenten zu orientieren – und nicht an der Nützlichkeit und Zweckmäßigkeit.

### In welchen Aussagen finden Sie sich wieder?

Der Test besteht aus sechs Gruppen von Aussagen. Entscheiden Sie jeweils, inwieweit die einzelnen Statements auf Sie zutreffen und kreuzen Sie dann die entsprechende Zahl an.

**1 bedeutet: trifft auf mich kaum oder überhaupt nicht zu,**

**5 bedeutet: trifft auf mich sehr oder völlig zu**

### Gruppe P

-					+	
1	2	3	4	5	Ich repariere gern Dinge.	
1	2	3	4	5	Körperliche Fitness ist wichtig für mich.	
1	2	3	4	5	Ich arbeite gern mit den Händen.	
1	2	3	4	5	Ich bin und arbeite auch gerne draußen.	
1	2	3	4	5	Ich mag auch körperlich anstrengende Arbeit.	
1	2	3	4	5	Ich arbeite gerne mit Werkzeugen und Maschinen.	
1	2	3	4	5	Bauen, Basteln und Werken machen mir Spaß.	
1	2	3	4	5	Ich bin stolz auf meine handwerkliche Geschicklichkeit.	
1	2	3	4	5	Wenn etwas kaputtgeht, kann ich es meistens selber reparieren.	
1	2	3	4	5	Ich habe eine Vorliebe für technische Dinge.	
1	2	3	4	5	Ich bin eher deutlich praktisch orientiert und ziemlich unkompliziert.	

Meine Gesamtpunktzahl für P: \_\_\_\_\_

### Gruppe I

-					+	
1	2	3	4	5	Ich möchte Dinge möglichst vollständig begreifen.	
1	2	3	4	5	Ich erforsche gerne neue Ideen.	
1	2	3	4	5	Ich löse gerne Probleme.	
1	2	3	4	5	Ich gehe den Dingen gerne auf den Grund.	
1	2	3	4	5	Ich stelle gerne Fragen.	
1	2	3	4	5	Ich lerne gerne Neues hinzu.	
1	2	3	4	5	Ich finde gerne meine eigene Antwort auf Probleme.	
1	2	3	4	5	Ich mache mir gerne über alles Mögliche Gedanken.	
1	2	3	4	5	Ich bin stolz auf meinen wachen, kritischen Verstand.	
1	2	3	4	5	Ich interessiere mich dafür, wer die jährlichen Nobelpreise bekommt.	
1	2	3	4	5	Ich bin ein stärker rational-analytisch denkender Mensch.	

Meine Gesamtpunktzahl für I: \_\_\_\_\_

**Gruppe A**

-				+	
1	2	3	4	5	Ich schaue mir gerne Kunstausstellungen, Theaterstücke und gute Filme an.
1	2	3	4	5	Ich unterscheide mich gerne von anderen.
1	2	3	4	5	Wenn ich kreativ bin, kann ich alles um mich herum vergessen.
1	2	3	4	5	Ich umgebe mich gerne mit schönen und ungewöhnlichen Gegenständen.
1	2	3	4	5	Ich verlasse mich gerne auf meine eigene Vorstellungskraft.
1	2	3	4	5	Ich schreibe oder male oder musiziere oder gestalte gerne.
1	2	3	4	5	Ich verfüge über einen guten Geschmack bzw. Geschmackssicherheit.
1	2	3	4	5	Ich bin stolz auf meine gut entwickelte Fantasie.
1	2	3	4	5	Andere schätzen an mir meine Sensibilität.
1	2	3	4	5	Ich weiß einen guten Roman, ein Gemälde, ein Musikstück sehr zu schätzen.
1	2	3	4	5	Ich bin ein eher gefühlsbetonter und schöpferischer Mensch.

Meine Gesamtpunktzahl für A: \_\_\_\_\_

**Gruppe S**

-				+	
1	2	3	4	5	Ich treffe mich gerne mit Leuten.
1	2	3	4	5	Ich unterhalte mich oder diskutiere gerne mit anderen.
1	2	3	4	5	Ich richte mich gerne auch nach den Wünschen meiner Mitmenschen.
1	2	3	4	5	Ich helfe anderen gerne.
1	2	3	4	5	Ich bringe anderen gerne Dinge bei.
1	2	3	4	5	Mich interessiert eher, mit wem ich zusammen bin, als wo ich mich aufhalte.
1	2	3	4	5	Ich arbeite gerne in einem Team mit andern zusammen.
1	2	3	4	5	Ich bin stolz darauf, so viel Leute zu kennen.
1	2	3	4	5	Ich komme mit fast allen Menschen gut aus.
1	2	3	4	5	Die meisten Menschen mag ich so, wie sie sind.
1	2	3	4	5	Ich bin ein hilfsbereiter, eher verständnisvoller Mensch.

Meine Gesamtpunktzahl für S: \_\_\_\_\_

**Gruppe E**

-				+	
1	2	3	4	5	Es macht mir Spaß, andere zu überzeugen und zu beeinflussen.
1	2	3	4	5	Ich setze gerne meine ganze Kraft ein, um Dinge zu bewegen.
1	2	3	4	5	Ich erwarte, dass Leute tun, worum ich sie bitte.
1	2	3	4	5	Ich gehe gerne Risiken ein.
1	2	3	4	5	Ich treffe gerne Entscheidungen.
1	2	3	4	5	Ich stecke andere mit meiner Begeisterung gerne an.
1	2	3	4	5	Ich übernehme gerne Verantwortung.
1	2	3	4	5	Ich bin stolz auf meine Willens- und Schaffenskraft.
1	2	3	4	5	Andere bewundern manchmal meinen Mut.
1	2	3	4	5	Ich nehme die Dinge gerne selbst in die Hand.
1	2	3	4	5	Ich bin ein eher dominanter, sehr selbstbewusster Mensch.

Meine Gesamtpunktzahl für E.: \_\_\_\_\_

## Gruppe O

-				+	
1	2	3	4	5	Für meine Arbeit bevorzuge ich klare Regeln und Anweisungen.
1	2	3	4	5	Bei Projekten achte ich auch auf die Details.
1	2	3	4	5	Ich mag klare Strukturen und regelmäßige Arbeitszeiten.
1	2	3	4	5	Man kann sich auf mich verlassen, wenn man mich um etwas bittet.
1	2	3	4	5	Ich arbeite gerne mit Zahlen.
1	2	3	4	5	Bevor ich etwas erledige, fertige ich mir meistens einen genauen Plan an.
1	2	3	4	5	Ich wäge bei Entscheidungen immer sorgfältig ab.
1	2	3	4	5	Andere schätzen an mir meine Gewissenhaftigkeit und Zuverlässigkeit.
1	2	3	4	5	Ich bin lieber ein Sicherheitsfanatiker als ein Glücksritter.
1	2	3	4	5	Ich bin stolz auf meinen Sinn für Ordnung.
1	2	3	4	5	Ich bin ein ziemlich sorgfältiger, gewissenhafter Mensch.

Meine Gesamtpunktzahl für O: \_\_\_\_\_

Vergleichen Sie nun die Gesamtergebnisse der einzelnen Interessenbereiche und notieren Sie die drei Gruppen mit den meisten Punkten:

Die höchste Punktzahl erhielt Gruppe \_\_\_\_\_

Die zweithöchste Punktzahl erhielt Gruppe \_\_\_\_\_

Die dritthöchste Punktzahl erhielt Gruppe \_\_\_\_\_

Die Anmerkungen zu den verschiedenen Gruppen enthalten wichtige Hinweise, welche Tätigkeitsfelder und Aufgaben für Sie interessant sind.

## Gruppe P

*Praktische, auf Gegenstände ausgerichtete Veranlagung.*

Menschen mit diesem Schwerpunkt arbeiten am liebsten mit Werkzeugen, Maschinen oder auch mit Tieren.

Sie verlassen sich eher auf ihr handwerkliches Geschick, ihre Körperkraft, weniger auf hochtrabende Worte, Gedanken oder Gefühle.

Sie bewundern Geschicklichkeit, Stärke und Beweglichkeit.

Gerne halten sie sich im Freien und in der Natur auf. Sie beschäftigen sich mit konkreten Aufgaben.

In der Regel sind sie realistisch und bodenständig. Probleme lösen sie am liebsten durch konkretes Anpacken und Tun.

### Berufsfelder

- Handwerk und Reparaturdienste
- Nahrung und Genussmittel
- Dienstleister
- Landwirtschaft und Gartenbau
- Bauwirtschaft
- Transportwesen
- Ingenieurwissenschaften
- Verarbeitendes Gewerbe

## Gruppe I

*Forschungsinteresse, Ausrichtung auf Ideen und Konzepte.*

Diese Menschen gebrauchen gerne ihren Verstand und sind stolz auf ihre Geisteskräfte. Sie sind neugierig, intellektuell orientiert und dazu oft ehrgeizig. Bisweilen sind sie unkonventionell und selbstkritisch.

Sie interessieren sich für Mathematik, Biologie oder Physik und bevorzugen wissenschaftliche und medizinische Berufe.

Gerne gehen sie den Dingen, die sie beschäftigen, auf den Grund und verlassen sich dabei eher auf den eigenen Verstand als auf ihre Mitmenschen oder Maschinen. Sie bewundern Logik und lieben geistige Herausforderungen. Probleme lösen sie durch intensives Nachdenken.

### Berufsfelder

- Naturwissenschaften, Mathematik
- Sozialwissenschaften
- •Rechts- und Wirtschaftswissenschaften
- Geisteswissenschaften
- Medizin
- Hochschullehrer
- Architektur

## Gruppe A

*Künstlerische Veranlagung mit Schwerpunkt auf Menschen und Materie.*

Routine ist diesen Menschen verhasst. Ihre Fähigkeiten beziehen sich auf Sprache, Kunst, Musik und Theater.

Sie vertrauen ihrem Denken, ihrer kreativ-künstlerischen Intuition, ihrem Körper und ihren starken Gefühlen, die sie auf die eine oder andere Weise besonders gut ausdrücken können.

Sie genießen Schönheit, Ungebundenheit und Abwechslung. Häufig verstehen sie sich als Ästheten, erleben sich talentiert, verhalten sich nicht selten unangepasst und dennoch sensibel. Probleme lösen sie in erster Linie mit Hilfe ihrer Kreativität.

### Berufsfelder

- Darstellende Künste
- Bildende Künste
- Literatur
- Grafikdesign
- Musik

## Gruppe S

*Soziales Interesse mit Blick Menschen.*

Diese Menschen werden primär von ihren Gefühlen geleitet. Entscheidungen treffen sie zumeist aus dem Bauch heraus. Ihnen macht es Freude, andere zu informieren, zu überzeugen und zu unterrichten. Sie sind gerne hilfsbereit und arbeiten am liebsten mit bzw. für Menschen. Meist sind sie freundlich und rücksichtsvoll, unterstützend und verantwortungsbewusst, taktvoll und mitfühlend. Sie brauchen immer einen gewissen Freiraum, um etwas selbst entscheiden zu können. Für sie sind Lehr- und Pflegeberufe sowie beratende Tätigkeiten ideal. Probleme lösen sie, indem sie ganz besonders auf ihre Gefühle achten.

### Berufsfelder

- Krankenpflege
- Bildungswesen
- Medizin
- Berufssport
- Unterhaltungsbranche
- Einzelhandel
- Dienstleister

### Gruppe E

*Unternehmerisches Denken, auf Informationen ausgerichtet.*

Diese Menschen lieben eigene Projekte.

Sie genießen es, andere zu führen und zu beeinflussen. Meist sind sie ehrgeizig, extrovertiert und selbstbewusst.

Sie sind oft stark begeisterungsfähig und können diese Motivation auf andere übertragen. Sie organisieren gerne und lieben Abwechslung, Macht, Statussymbole und Geld. Wenn sie Probleme lösen, scheuen sie sich nicht, auch Risiken für sich selbst und für andere einzugehen.

#### **Berufsfelder**

- Management und Planung
- Messewesen und Exportmanagement
- Finanzwesen
- Banken und Versicherungen
- Personalberatung
- Unternehmensberatung

### Gruppe O

*Ordnen und ausführend mit Schwerpunkt auf Daten.*

Diese Menschen brauchen sichere, verlässliche und geordnete Verhältnisse sowie klare, präzise Strukturen. Sie bevorzugen Aktivitäten, bei denen sie Informationen verarbeiten und in eine logische Reihenfolge bringen können. Meist sind sie sehr stark verantwortungsbewusst, zuverlässig und sorgfältig und haben ein Auge für Feinheiten. Sie lieben Ordnung, Sicherheit und Gewissheit und identifizieren sich mit ihrem Beruf.

Sie arbeiten gerne mit Computern und bevorzugen große Unternehmen.

Falls sie vor einem Problem stehen, verlassen sie sich auf ihre große Erfahrung und Routine.

#### **Berufsfelder**

- Informationsverarbeitung
- Sicherheitsdienste
- Lagerverwaltung
- Büroleitung
- Buchhaltung und Rechnungswesen