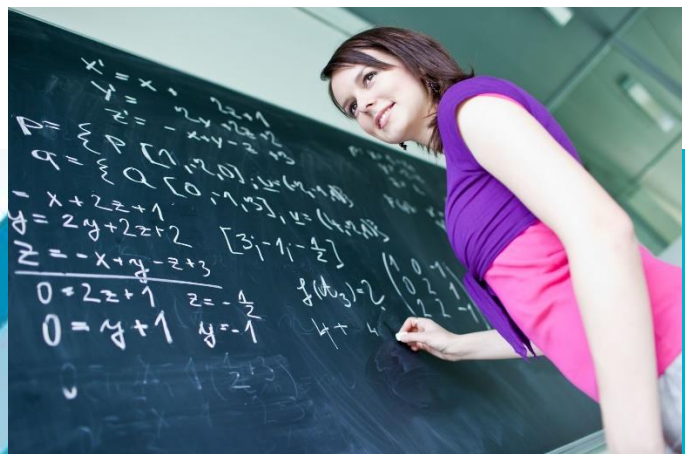


BERUFSWAHL

Informationen zu den Bereichen des Assessment-Verfahrens für die Erfurter Lehramtsstudierenden



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Zitiervorschlag:

Michael, T. & Hany, E. A. (2017). *Berufswahl. Informationen zu den Bereichen des Assessment-Verfahrens für die Erfurter Lehramtsstudierenden*. Erfurt: Universität Erfurt, Erfurt School of Education, Teaching Talent Center im Projekt QUALITEACH.

Im Rahmen der gemeinsamen Qualitätsoffensive Lehrerbildung von Bund und Ländern erhält die Universität Erfurt in diesen Jahren Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung für die Fort- und Weiterentwicklung der Lehrerbildung. Das „Teaching Talent Center“ ist eines der Teilprojekte des Erfurter Vorhabens QUALITEACH, das am Erfurter Zentrum für Lehrerbildung, der Erfurt School of Education angesiedelt ist. Es hat sich zur Aufgabe gemacht, Talente für den Lehrberuf zu identifizieren und zu fördern und den Lehrberuf insgesamt für talentierte junge Menschen attraktiv zu machen.

Eine wichtige Basis für diese Arbeit ist die Verfügbarkeit von Messinstrumenten, mit denen Persönlichkeitsmerkmale von Lehramtsstudierenden oder gegebenenfalls von Bewerberinnen und Bewerbern für das Lehramtsstudium ermittelt werden können. Der Einsatz dieser Instrumente ist derzeit nicht im Rahmen eines Zulassungsverfahrens zum Lehramtsstudium mit dem Ziel der Selektion vorgesehen. Vielmehr soll den Studierenden die Möglichkeit verschafft werden, frühzeitig einen Überblick über die eigenen Stärken und Schwächen in Bezug auf den Lehrberuf zu erhalten und nachfolgend eigenverantwortlich Entscheidungen treffen zu können. Diese Entscheidungen können sich auf die Wahl des Studiums und des Berufs beziehen, sie können aber genauso darauf abzielen, sich selbst noch besser auf die Anforderungen des Lehrberufs vorzubereiten.

Zu diesem Zweck will das Teaching Talent Center Beratungs-, Coaching- und Trainingsmodule besonders in Bezug auf Schlüsselkompetenzen und die Selbststeuerung der eigenen Entwicklung anbieten.

Die vorliegende Schrift stellt die Facetten des Bereichs „Status der Berufswahl“ vor, die mit einem Fragebogenverfahren erhoben werden.

Erfurt School of
Education



Status der Berufswahl

Informationen zu den Bereichen des Assessment-Verfahrens für die Erfurter Lehramtsstudierenden

Die Berufswahl und die berufliche Entwicklung sind zentrale Themen im Leben der meisten Menschen und erstrecken sich über die gesamte Lebensspanne. Dabei werden die Phasen der beruflichen Orientierung und Entscheidung sowie der Realisierung beruflicher Wünsche und Vorstellungen nicht mehr nur als punktuelle Herausforderungen betrachtet, sondern als lebenslange aktive individuelle Gestaltungsaufgaben verstanden (Savickas et al., 2009; Super et al., 1996). Heutzutage ist man aufgrund der vielfältigen beruflichen Optionen sehr viel weniger an einen einzigen Beruf gebunden. Vielmehr kann es im Laufe des Lebens immer wieder zu Neuorientierungen und Anpassungen kommen (Blickle, 2014). So kann es sinnvoll sein, sich den Status der eigenen Berufswahl regelmäßig bewusst zu machen und kritisch zu hinterfragen:

- Habe ich einen Beruf gewählt, der gut zu mir passt?
- Fühle ich mich mit meiner Berufswahl oder in meinem Wunschberuf wohl und gut aufgehoben?
- Steht mein gewählter Beruf im Einklang mit meinen persönlichen Werten und Lebenszielen?
- Kann ich mich in meinem Beruf angemessen persönlich entfalten?

Die zutreffende Beantwortung dieser Fragen setzt eine sehr gute Selbstkenntnis der eigenen Interessen, Fähigkeiten, Werte und Zukunftsvorstellungen einerseits sowie eine sehr genaue Kenntnis potenziell relevanter Berufe und deren Aufgaben, Anforderungen bzw. Entwicklungschancen andererseits voraus.

Das Teaching Talent Center bietet Ihnen die Möglichkeit, den Status Ihrer Entscheidung für den Lehrerberuf mithilfe eines Fragebogens zu überprüfen. Auf Basis Ihrer Selbsteinschätzung erhalten Sie von uns ein persönliches Ergebnisprofil, welches Sie mithilfe der vorliegenden Broschüre selbst erkunden können.

Zum besseren Verständnis Ihres Testergebnisses erhalten Sie auf den folgenden Seiten Informationen über die verschiedenen Aspekte der Berufswahlkompetenz und zum Berufswahlstatus. Der (anonyme) Vergleich mit anderen Studierenden und Befunden der Forschung hilft, Sie in Ihrer Entscheidung für den Lehrerberuf zu bestärken, kann aber auch Anstöße dazu geben, sich mit der Berufswahl noch einmal gründlich auseinanderzusetzen. Damit können Sie mehr Klarheit und Sicherheit hinsichtlich Ihres Berufszieles und Ihres Berufswunsches erreichen.

Aspekte des Berufswahlprozesses

In der Berufswahlforschung haben sich einige Aspekte als besonders relevant dafür erwiesen, kompetente und zufriedenstellende berufliche Entscheidungen zu treffen, sich zu diesen klar zu bekennen sowie sicher zu sein, einen passenden Beruf gefunden zu haben. Im Sinne der lebenslangen beruflichen Entwicklung gehört dazu auch die Bereitschaft, berufliche Alternativen in Betracht zu ziehen, wenn Unsicherheiten und begründete Bedenken hinsichtlich der bisherigen Berufswahl auftreten. Acht Aspekte der Berufsorientierung und -wahl werden von uns erfasst und deshalb nachfolgend ausführlicher beschrieben.

Selbstsicherheit bei der Berufserkundung

| | |
|-----------------------------|---|
| <i>Allgemeine Bedeutung</i> | Diese Skala erfasst das Ausmaß, in dem man sich seiner eigenen Fähigkeiten bei der Berufserkundung allgemein sicher ist und sich die Bewältigung der damit verbundenen Anforderungen persönlich zutraut (Driesel-Lange et al., 2010). |
| <i>Hohe Werte</i> | Wer hier hohe Werte erzielt, zeigt besonderes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten bei der Berufserkundung. Sie haben klare Lebens- und Berufsvorstellungen und kennen die Voraussetzungen und Perspektiven für Ihr Berufsziel. Sie trauen sich zu, ggf. gute Alternativen zum Wunschberuf zu finden. |
| <i>Niedrige Werte</i> | Wer hier niedrige Werte erzielt, verfügt über eine geringe Selbstsicherheit bei der Berufserkundung. Dies kann auf unklaren Lebens- und Berufszielen beruhen sowie auf Unsicherheiten hinsichtlich beruflicher Voraussetzungen, Perspektiven und Alternativen zurückgehen. |

Explorationskompetenz

| | |
|-----------------------------|---|
| <i>Allgemeine Bedeutung</i> | Diese Skala erfasst, inwieweit man in der Lage ist, Informationen über berufliche Entwicklungspfade und berufliche Alternativen einzuholen. Die systematische Beschaffung relevanter Informationen ist ein wichtiger Aspekt für gute Berufsentscheidungen (Driesel-Lange et al., 2010). |
| <i>Hohe Werte</i> | Hohe Ausprägungen sprechen für gute Voraussetzungen für eine wohl informierte Berufswahl. Sie verfügen über ein hohes Wissen, wie und wo Sie berufsrelevante Informationen finden, und können dies auch erfolgreich umsetzen. |
| <i>Niedrige Werte</i> | Niedrige Werte deuten auf eher ungünstige Voraussetzungen für eine gut informierte Berufswahl hin. Ihnen ist eher unklar, wie und wo Sie relevante Informationen zu potenziellen Berufen finden. |

Umfassende Berufserkundung

| | |
|-----------------------------|--|
| <i>Allgemeine Bedeutung</i> | Diese Skala erfasst das Ausmaß, in dem man sich mit einem breiten Spektrum an verschiedenen Berufen auseinandersetzt. Dazu gehört, dass man sich auch über Berufsfelder informiert, die zunächst nicht attraktiv erscheinen, dann jedoch neue Erfahrungen und Einsichten ermöglichen (Porfeli et al., 2011, 2013; Porfeli & Skorikov, 2010). |
| <i>Hohe Werte</i> | Wer hier hohe Werte erzielt, informiert sich umfassend über unterschiedliche Berufsfelder und -wege, ist offen für neue berufsrelevante Erfahrungen und hält sich die Berufsentscheidung noch offen. |
| <i>Niedrige Werte</i> | Wer hier niedrige Werte erzielt, sucht nicht nach alternativen Berufsoptionen, hat sich bereits für einen Beruf entschieden und zieht somit keine anderen Berufswege in Betracht. |

Fokussierte Berufserkundung

| | |
|-----------------------------|--|
| <i>Allgemeine Bedeutung</i> | Diese Skala erfasst das Ausmaß, in dem man den eigenen Wunschberuf gründlich erkundet und auch darüber nachdenkt, wie man seine Chancen zur Realisierung seiner beruflichen Vorstellungen verbessern kann (Porfeli et al., 2011, 2013; Porfeli & Skorikov, 2010). |
| <i>Hohe Werte</i> | Hohe Werte deuten darauf hin, dass Sie sich darum bemühen, ausführliche Informationen über Ihren Wunschberuf zu sammeln. Sie befassen sich damit, was Sie tun können, um Ihren Berufswunsch zu realisieren, und versuchen, Ihre dahingehenden Begabungen herauszufinden. |
| <i>Niedrige Werte</i> | Niedrige Werte deuten darauf hin, dass Sie eher weniger gezielt und weniger gründlich nach Informationen zu Ihrem Wunschberuf suchen. |

Entschiedenheit

| | |
|-----------------------------|---|
| <i>Allgemeine Bedeutung</i> | Diese Skala erfasst das Ausmaß, in dem man sich schon relativ klar für einen Beruf (z. B. den Lehrberuf) entschieden hat, zu seiner Entscheidung steht und sich bei ersten Widrigkeiten nicht sofort verunsichern lässt (Porfeli et al., 2011, 2013). |
| <i>Hohe Werte</i> | Wer hier hohe Werte erzielt, hat sich schon relativ klar für einen bestimmten Beruf entschieden. Sie wissen schon recht lange, welcher Beruf Sie am meisten anspricht, und lassen sich von Ihrer Entscheidung nicht so leicht abbringen. |
| <i>Niedrige Werte</i> | Wer hier niedrige Werte erzielt, weiß noch nicht so genau, ob der angestrebte Beruf gut zu einem passt, und ist folglich noch recht unentschieden hinsichtlich des eigenen aktuellen Berufszieles. |

Identifikation mit dem Beruf

| | |
|-----------------------------|--|
| <i>Allgemeine Bedeutung</i> | Diese Skala erfasst das Ausmaß, in dem man sich mit seinem Wunschberuf bzw. seiner Entscheidung identifiziert und sich seiner beruflichen Wahl verpflichtet fühlt. Dies beinhaltet Erwartungen darüber, ob der Wunschberuf die Erreichung wichtiger persönlicher Ziele sowie persönliche Entfaltung ermöglicht (Porfeli et al., 2011, 2013). |
| <i>Hohe Werte</i> | Wer hier hohe Werte erzielt, identifiziert sich stark mit seinem Wunschberuf. Sie erwarten, dass Sie mit Ihrem Beruf wichtige Lebensziele erreichen, Ihren Werten treu bleiben und sich persönlich entfalten können. |
| <i>Niedrige Werte</i> | Wer hier niedrige Werte erzielt, identifiziert sich wenig mit dem aktuell gewählten Beruf. Ihre Erwartungen zur Verwirklichung der eignen Ziele, Werte und zur persönlichen Entfaltung durch Ihren Wahlberuf sind eher gering. |

Flexibilität der Berufswahl

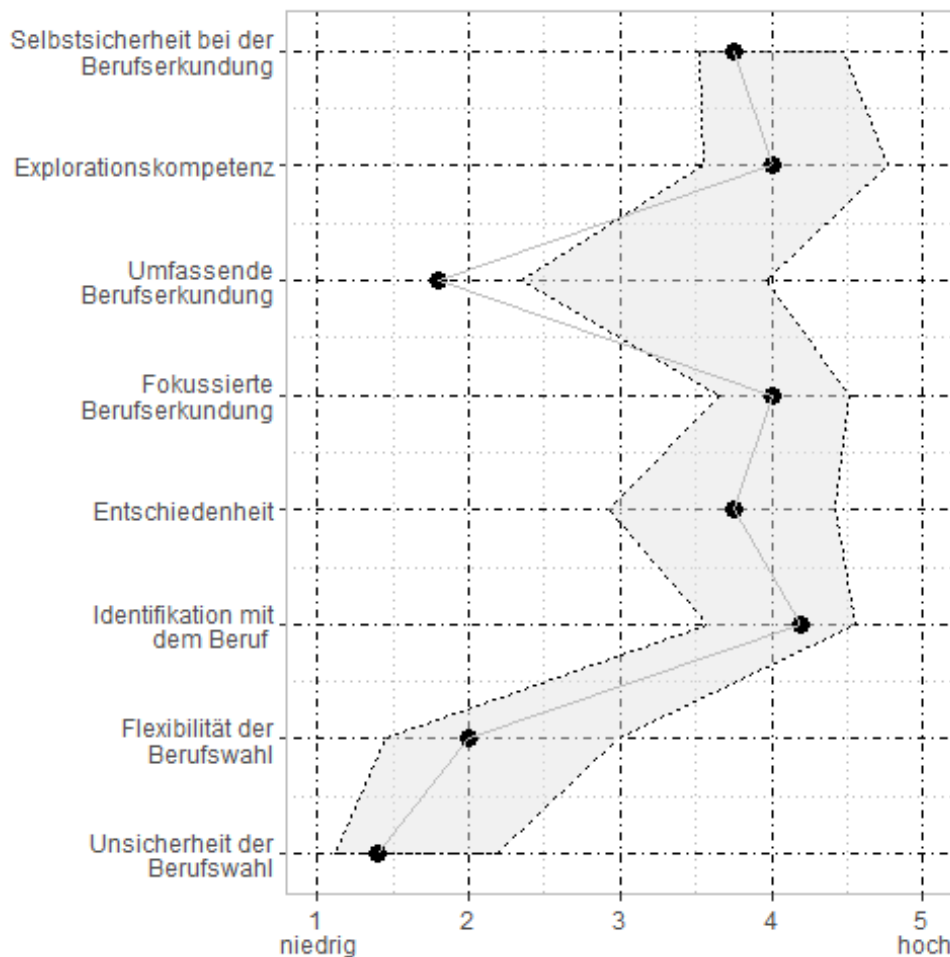
| | |
|-----------------------------|---|
| <i>Allgemeine Bedeutung</i> | Diese Skala erfasst das Ausmaß, in dem man auch berufliche Alternativen ins Auge fassen kann, wenn sich ernsthafte Bedenken hinsichtlich der Berufswahl ergeben und wie offen man für mögliche berufliche Veränderungen ist (Porfeli et al., 2011, 2013). |
| <i>Hohe Werte</i> | Wer hier hohe Werte erzielt, betrachtet seine Berufswahl als vorläufig und veränderbar. Sie erwarten, dass Sie sich noch einmal verändern werden und dass es auch zu Wandlungen in Ihrer Berufswahl kommen kann. |
| <i>Niedrige Werte</i> | Wer hier niedrige Werte erzielt, betrachtet seine Berufswahl als relativ endgültig und geht nicht davon aus, dass sich daran in Zukunft noch einmal etwas verändern wird. |

Unsicherheit der Berufswahl

| | |
|-----------------------------|--|
| <i>Allgemeine Bedeutung</i> | Diese Skala erfasst das Ausmaß, in dem man aufkommende Unsicherheiten hinsichtlich der Berufswahl zulassen und selbstkritisch überprüfen kann (Porfeli et al., 2011, 2013). |
| <i>Hohe Werte</i> | Wer hier hohe Werte erzielt, ist sich sehr unsicher hinsichtlich seiner Berufswahl. Sie haben Zweifel daran, ob Sie einen Beruf finden werden, der gut zu Ihnen passt, und fühlen sich unwohl, wenn Sie an Ihre Berufswahl denken. |
| <i>Niedrige Werte</i> | Wer hier niedrige Werte erzielt, ist sich im Hinblick auf seine Berufswahl sehr sicher. Sie haben keine Zweifel hinsichtlich Ihres Berufswunsches und fühlen sich sehr wohl, wenn Sie an Ihre Berufswahl denken. |

Auswertung der Skalen

Zum Zweck der Auswertung wird für die Aussagen jeder Skala der Mittelwert berechnet. Die Mittelwerte für die acht relevanten Aspekte der beruflichen Orientierung und Entscheidung ergeben dann ein persönliches Profil zum aktuellen Status der Berufswahl. Nachstehend ist an einem Beispiel erläutert, wie das Berufswahlprofil graphisch dargestellt wird und interpretiert werden kann.



Erläuterung eines Beispielprofils

Die schwarzen Punkte geben die individuell erzielten Werte wieder. Wenn Sie an dem Assessment teilgenommen haben, so finden Sie in der Graphik auf Ihrer persönlichen Rückmeldung Ihre Werte. Beachten Sie, dass die oben gezeigten Werte fiktiv sind und nur der Erläuterung dienen.

Der grau schattierte Bereich gibt für jedes Merkmal denjenigen Wertebereich an, in den 70 % aller befragten Personen fallen. Er ist als Orientierungshilfe gedacht und ermöglicht die Einordnung der eigenen Werte im Hinblick auf die erhobene Bezugsgruppe. Liegt ein Wert innerhalb des grauen Bereichs, so kann man von einer unauffälligen Ausprägung ausgehen. Liegt ein Wert jedoch außerhalb, sollte man sich mit ihm auseinandersetzen.

Nachstehend werden die einzelnen Werte aus der abgebildeten Graphik näher erklärt.

Selbstsicherheit bei der Berufserkundung

Das dargestellte fiktive Profil zeigt mit dem obersten schwarzen Punktwert mit 3.8 eine eher hohe Selbstsicherheit bei der Berufserkundung an. Im Vergleich mit den anderen befragten Personen ist dieser Wert jedoch unauffällig. Insgesamt ist eine hohe Ausprägung dieses Wertes günstig für eine an den eigenen Lebenszielen und persönlichen Ansprüchen an den künftigen Beruf ausgerichtete Berufserkundung.

Explorationskompetenz

Das Profil zeigt im zweiten schwarzen Punkt einen mit 4.0 hohen Wert. Damit verfügt die Person über ein hohes Wissen darüber, wie und wo sie berufsrelevante Informationen findet, und kann die Berufserkundung auch kompetent umsetzen. Da der abgebildete Wert genau innerhalb des grauen Bereichs liegt, ist er als unauffällig einzustufen. Wie die Mehrheit der Befragten weist die fiktive Person damit günstige Voraussetzungen für eine wohl informierte Berufserkundung und -wahl auf.

Umfassende Berufserkundung

Das Profil zeigt einen sehr niedrigen Wert für die umfassende Berufserkundung. Die Person hat sich in ihrer Berufsorientierung bislang nur mit sehr wenigen Berufsfeldern befasst. Abgesehen von dem gewählten Beruf zieht sie kaum Alternativen in Betracht. Im Vergleich mit der Bezugsgruppe hat diese Person sich demnach mit einem deutlich geringeren Spektrum an alternativen Berufen befasst und ist, was ihren Wunschberuf angeht, bereits stark entschlossen. Falls es mit dem Wunschberuf nicht klappen sollte, müsste die Person diesen wichtigen Bestandteil der Berufsorientierung später nachholen.

Fokussierte Berufserkundung

Das Profil zeigt im Bereich der fokussierten Berufserkundung mit 4.0 einen hohen Wert. Die Person hat also angegeben, dass sie sich bereits recht intensiv mit dem Beruf beschäftigt, der sie am meisten interessiert. Sie befasst sich damit, was sie tun kann, um ihre Chancen zur Verwirklichung ihres Berufswunsches zu verbessern, z. B. indem sie versucht ihre stärksten Begabungen herauszufinden. Die meisten anderen Befragten zeigen eine ähnlich hoch ausgeprägte fokussierte Erkundung ihres Wunschberufes. Der Wertebereich der Bezugsgruppe liegt zwischen 3.6 und 4.5.

Entschiedenheit

Das Profil zeigt im Bereich der Entschiedenheit für einen bestimmten Beruf einen mit 3.8 eher hohen Wert. Die Person ist demnach also bereits relativ entschlossen, den gewählten Beruf auch tatsächlich zu ergreifen. Mit ihrer Ausprägung liegt die Person etwa im Mittelfeld der Bezugsgruppe, deren Wertebereich sich von 2.9 bis 4.4 erstreckt.

Identifikation mit dem Beruf

Das Profil zeigt in diesem Bereich einen sehr hohen Wert von etwa 4.2 an. Die Person identifiziert sich demnach stark mit ihrem Wunschberuf und bekennt sich damit auch deutlich zu ihrer Berufsentscheidung. Der Wert deutet darauf hin, dass die Person erwartet, mit ihrem Beruf wichtige Lebensziele erreichen, eigenen Werten treu bleiben und sich persönlich entfalten zu können. Die meisten anderen Befragten geben eine ähnlich stark ausgeprägte Identifikation mit dem eigenen Wunschberuf an.

Flexibilität der Berufswahl

Das Profil zeigt im Bereich der Flexibilität der Berufswahl einen mit 2.0 niedrigen Wert. Diese niedrige Ausprägung spricht dafür, dass die Person nicht davon ausgeht, dass sich ihre bisherige berufliche Entscheidung in der Zukunft noch einmal substantiell ändern wird. Damit liegt die Person etwa im Mittelfeld der Bezugsgruppe, deren Werte sich zwischen 1.5 und 3.0 bewegen. Es zeigt sich eine insgesamt eher geringe Offenheit für mögliche künftige Veränderungen in der Berufswahl.

Unsicherheit der Berufswahl

Das Profil zeigt im Bereich Unsicherheit der Berufswahl einen mit 1.4 sehr niedrigen Wert. Das bedeutet, dass sich die Person mit ihrer aktuellen Berufswahl sehr wohl fühlt und ihre Entscheidung kaum in Frage stellt oder daran zweifelt. Dies trifft auch für die Mehrheit der Befragten zu, deren Werte sich im Bereich von 1.2 bis etwa 2.3 bewegen. Insgesamt zeigt sich sowohl für die Person als auch die Referenzgruppe eine geringe Unsicherheit hinsichtlich der Berufswünsche.

Die Berufsorientierung ist ein lebenslanger Prozess!

Wer ein Lehramtsstudium beginnt, hat in der Regel die eigene Berufswahl bereits getroffen. Deshalb mag es den einen oder die andere vielleicht verwundern, dass wir die Berufswahl in unserem Assessmentverfahren noch einmal thematisieren. Aber es gibt gute Gründe dafür und diese wollen wir nachfolgend darlegen.

Gati und Asher (2001) haben – wie viele andere Forscherinnen und Forscher auch – ein Modell der Berufswahl konstruiert. Sie nennen es ein „präskriptives Modell“, weil es die idealen Schritte beinhaltet, die zu einer passenden Berufswahl führen können. Anhand dieses Modells kann man jedoch auch zeigen, dass die Berufswahl nicht immer optimal erfolgt.

Alle, die sich überlegen, welcher Beruf für sie geeignet sei, stehen vor einer großen Zahl von beruflichen Alternativen. Deshalb ist der *erste Schritt des Entscheidungsprozesses* die Einschränkung der möglichen Alternativen, erläutern Gati und Asher. Hier sollte man Berufe, die absolut nicht den eigenen Fähigkeiten und Interessen entsprechen, aus den weiteren Überlegungen ausschließen. Wie Gottfredson (2002) jedoch gezeigt hat, spielen bei diesen Ausschlussprozessen noch zwei andere Faktoren eine wesentliche Rolle, zum einen das *Prestige* des Berufs und zum anderen die sogenannte *Geschlechtstypik*. Beispielsweise können sich junge Menschen mit Abitur kaum vorstellen, Reinigungskraft zu werden, weil sie das Prestige dieses Berufs nicht als passend für sich betrachten. Genauso werden vielleicht Berufe mit zu hoch empfundenem Prestige ausgemustert, beispielsweise im Vorstand eines internationalen Unternehmens zu arbeiten oder Spitzenforschung zu betreiben. Solche Einschränkungen sind vielleicht noch hinnehmbar, aber kritisch wird es, wenn junge Frauen keinen Gedanken darauf verschwenden, Ingenieurin oder Technikerin zu werden, und wenn junge Männer es von vornherein ablehnen, in einem Sozialberuf tätig zu sein. Schon die Wahl der Schulart und der Unterrichtsfächer kann von diesen, oft unbewusst getroffenen Vorentscheidungen beeinflusst werden: nur wenige junge Männer wollen in der Grundschule arbeiten und nur wenige junge Frauen können sich vorstellen, Physik und Informatik am Gymnasium zu unterrichten – selbst wenn das den jeweiligen Begabungen am besten entsprechen würde. Solche vorschnellen Entscheidungen bereut man vielleicht später.

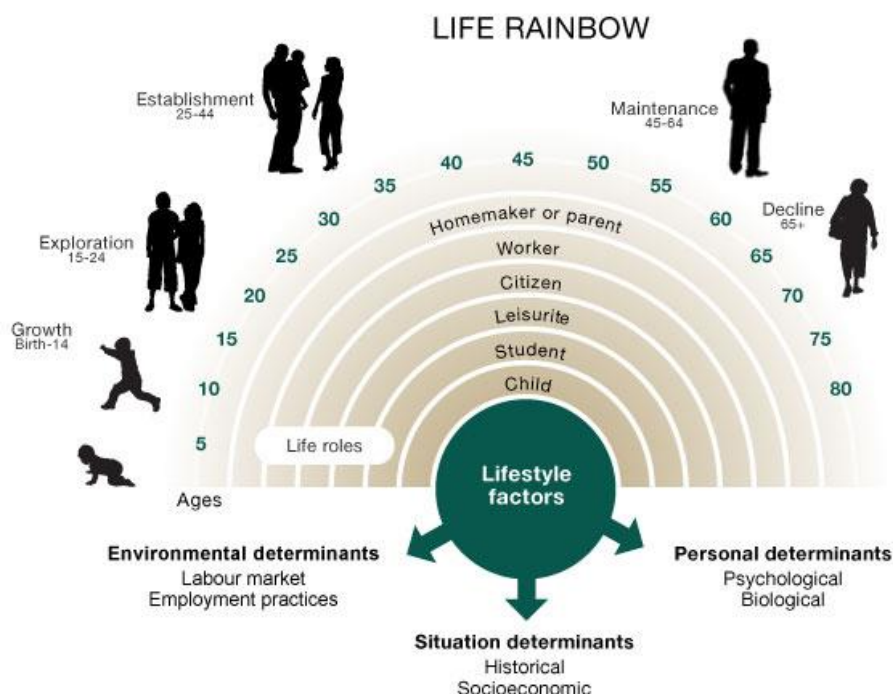
Nach Gati und Asher schließt sich einem ersten Aussortieren *die Phase der gründlichen Untersuchung* vielversprechender Berufswege an. Die interessantesten Berufe sollten daraufhin untersucht werden, ob sie den eigenen Wünschen entsprechen, ob man den Anforderungen genügen kann und ob man die Ausbildung für den jeweiligen Beruf erfolgreich bewältigen kann. Allerdings sind nicht alle jungen Leute bereit, viel Denkaufwand in ihre Berufswahl zu investieren. Wie Mitchell und Krumboltz (1996; nach Ertelt & Frey, 2011) ermittelt haben, sind es vor allem drei Informationsquellen, die die Berufswahl prägen:

- der persönliche Erfolg bei Aufgaben, von denen man annimmt, dass sie in ähnlicher Weise auch im Beruf zu bewältigen sind (beispielsweise lassen einen gute Erfahrungen im eigenen Nachhilfeunterricht glauben, dass man mit dem Unterrichten allgemein gut zurechtkommt);
- die Wahrnehmung, dass Personen in dem Wunschberuf mit ihrer Tätigkeit zufrieden sind und Anerkennung erhalten;

- die Beobachtung, dass Verwandte oder Freunde die Vorteile und das gute Image des Berufs herausstellen.

Solche Überlegungen sind nicht verkehrt, reichen aber oft nicht aus, um sich über die vielfältigen Anforderungen des Wunschberufs und die zu bewältigenden Herausforderungen ausreichend zu informieren. So könnte man später beispielsweise davon überrascht werden, wie sehr man sich als Lehrperson mit Unterrichtsstörungen befassen muss (Herzog, 2007).

Hat man die Vor- und Nachteile der interessantesten Berufe gründlich abgewogen, so könnte nun eine *durchdachte Entscheidung* erfolgen, betonen Gati und Asher. Das ist sicher richtig. Aber mit einer einmaligen Entscheidung ist die Berufswahl noch nicht erledigt. Donald Super hat in seiner langjährigen Berufswahlforschung gezeigt, dass jeder Lebensabschnitt eine eigene Auseinandersetzung mit dem gewählten Beruf erfordert. Die Graphik unten veranschaulicht die wesentlichen Phasen der Berufslaufbahn. Im späten Jugendalter beginnt die Exploration der Berufswelt und der eigenen Person. Es schließt sich die Phase des „Einrichtens“ im gewählten Beruf an. Ungefähr ab 45 Jahren beginnt die Phase des Bewahrens und Festigens der beruflichen Position. Mit dem offiziellen Renten- und Pensionsalter setzt dann der Rückzug aus dem Arbeitsleben ein. Genauso wie die Arbeitsverhältnisse ändern sich im Lebensverlauf auch die weiteren Rollen, die man im Leben annimmt, sei es als Elternteil, als Bürger oder Bürgerin, als Freizeitmensch usw. Und all das wird noch komplizierter, wenn man sich aus freien Stücken, durch Veränderungen des Arbeitsmarkts oder durch Schicksalsschläge gezwungen ein neues Berufsfeld erschließen will oder muss.



Modell der beruflichen Entwicklung über die Lebensspanne nach Super et al. (1996)¹

¹ <http://career.iresearchnet.com/wp-content/uploads/2014/06/Supers-Career-Development-Theory.jpg>

Immer wieder aufs Neue gilt es, die *berufliche Identität* (die von anderen erwartete Rolle) und das *berufliche Selbstkonzept* (die eigenen Vorstellungen von beruflicher Tätigkeit) in Übereinstimmung zu bringen (Super, Savickas & Super, 1996).

Diese beiden Faktoren ändern sich oft schneller als erwartet. Die persönlichen Bedürfnisse und die persönliche Situation unterliegen zum Beispiel dann einem Wandel, wenn man die Herkunftsfamilie verlässt und eine eigene Familie gründet. Aber auch die beruflichen Anforderungen können sich verändern oder sie werden einem nach genauerem Einblick in den Berufsalltag erst so richtig bewusst (beispielsweise die wachsende Zahl an Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder die hohen Ansprüche des inklusiven Unterrichts).

In einer australischen Studie (Howes & Goodman-Delahunty, 2015) wurde kürzlich untersucht, welche Gründe junge Menschen bewegen, den Lehrberuf zu wählen; gleichzeitig wurde bei Aussteigern untersucht, aus welchen Gründen sie den Lehrberuf wieder verlassen hatten. Dabei zeigte sich, dass alle Befragten zunächst dieselben Motive hatten, Lehrerin bzw. Lehrer zu werden: Sie fanden persönliche Erfüllung darin, mit jungen Menschen zu arbeiten und ihnen Wissen zu vermitteln; es gab praktische Gründe, wie etwa die Tatsache, dass die persönlichen Urlaubszeiten mit den Ferienzeiten der eigenen Kinder übereinstimmen würden; es gab den Wunsch, etwas Positives zur Entwicklung der Gesellschaft beizutragen; und manchmal hatten sich einfach keine anderen Alternativen angeboten.

Diejenigen Lehrkräfte, die nach einigen Jahren weiter im Beruf tätig waren, nannten für ihr Verbleiben im Beruf auch immer noch dieselben Gründe wie für die Berufswahl.

Aber bei denjenigen Lehrerinnen und Lehrern, die den Beruf verlassen hatten, haben sich neue Argumente ergeben: Das Unterrichten machte zwar immer noch Spaß, aber der Aufwand wurde als zu hoch empfunden, die Unterstützung durch die Schulleitung als zu gering und die Schüler als zu wenig motiviert. Die Berufsabbrecher äußerten vielfach, dass sie auch abends und am Wochenende noch für ihren Beruf arbeiten mussten, sodass sich die so schön gedachte Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht wirklich ergeben hatte. Ferner äußerten etliche Aussteigerinnen und Aussteiger, dass sie noch mehr von der Welt sehen wollten und noch mehr aus ihrem Leben machen wollten, als jeden Tag mit Kindern zu arbeiten.

Wir wollen diese Argumente und diese Entwicklungen nicht bewerten; aber man muss sich in jedem Beruf darauf einstellen, dass sich die Zukunft nicht ganz so gestaltet, wie man sie sich erträumt hatte. Deshalb empfehlen Ertelt und Frey (2011), über die eigene berufliche Entwicklung immer wieder nachzudenken und die *persönliche Berufsgeschichte* immer wieder neu zu erzählen und weiterzuführen. Wichtig ist, auf eine Balance der verschiedenen Rollen, Aufgaben und Aktivitäten zu achten, um die eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln, die eigenen Wünsche zu erfüllen und die eigenen Ressourcen achtsam zu nutzen.

Viele Menschen schaffen es, eine festgefügte Identität im Zusammenspiel ihrer Lebensrollen aufzubauen und sind viele Jahre damit zufrieden. Andere merken schon bald oder nach einiger Zeit, dass sie unausgefüllt oder überlastet sind. Dann ist es wichtig, eine Anpassungsfähigkeit hinsichtlich der eigenen Lebensaufgaben und Lebensrollen zu entwickeln.

Hier kann eine professionelle Beratung helfen, die nötige „persönliche Flexibilität“ (Herr, 1990) zu entwickeln, die einem hilft, auch mutige Schritte zur Veränderung der eigenen Lebenssituation und der eigenen Berufswahl zu unternehmen.

Wie schon dargelegt, enden diese Vorgänge und Entwicklungen nicht bei der ersten Berufswahl. Deshalb bleibt es ein Leben lang wichtig,

- Informationen über berufliche Entwicklungspfade und berufliche Alternativen einzuholen (Explorationskompetenz),
- sich auch Berufsfelder anzusehen, die auf den ersten Blick nicht attraktiv erscheinen, auf den zweiten Blick aber neue Erkenntnisse bieten (umfassende Berufserkundung),
- den eigenen Wunschberuf gründlich zu erkunden und auch darüber nachzudenken, wie sich der berufliche Alltag in Zukunft entwickeln wird (fokussierte Berufserkundung),
- zu seiner einmal getroffenen Entscheidung zu stehen und sich bei ersten Widrigkeiten nicht sofort verunsichern zu lassen (Entschiedenheit),
- sich mit seinem Beruf zu identifizieren und sich immer wieder zu vergewissern, ob man die eigene Persönlichkeit mithilfe des gewählten Berufs zum Ausdruck bringen und weiter entwickeln kann (Identifikation mit dem Beruf),
- aufkommende Unsicherheiten hinsichtlich der Berufswahl zuzulassen und selbstkritisch zu prüfen (Unsicherheit der Berufswahl) und
- bei gewichtigen Bedenken aufgrund neuer Einsichten sich nicht scheuen, berufliche Alternativen ins Auge zu fassen (Flexibilität der Berufswahl).

Genau diese Faktoren erheben wir mit unserem Fragebogenverfahren. Auf der Grundlage Ihrer Angaben kommen wir gerne mit Ihnen ins Gespräch, sei es, um Ihnen bei Ihrer Berufswahl den Rücken zu stärken, sei es, um mit Ihnen Änderungen Ihrer beruflichen Perspektiven zu erörtern.

Manche Studentinnen und Studenten erkennen früh, dass sie ihre erste Berufswahl ein wenig korrigieren sollten. Im Lehramtsstudium an der TU Dresden sind das immerhin etwa 30 % der Studierenden (an der Universität Erfurt sind es allerdings deutlich weniger). Wie eine Erhebung an der TU Dresden zeigt, sind die erlebte Überlastung durch das Studium und Zweifel an der persönlichen Eignung für den Lehrberuf einige der Motive, die zu einer Korrektur führen (ZLSB, 2012). Es ist nicht ehrenrührig, sondern ein Zeichen besonderer Sensibilität und Flexibilität, wenn man früh die Reißleine zieht und Alternativen hinsichtlich Studium und Beruf ins Auge fasst.

Beratungsangebot

Das Teaching Talent Center bietet Beratung und Coaching zur persönlichen Eignung für den Lehrberuf an (Beratung zu allgemeinen Studienfragen erhalten Sie zentral von der Universität bei der Einrichtung „Studium und Lehre“. Beratung zu den Studiengängen für die Lehrämter erhalten Sie von der Erfurt School of Education.) Informieren Sie sich unverbindlich über die laufenden Angebote und vereinbaren Sie bei Bedarf einen Termin für ein orientierendes Gespräch. Die Kontaktadressen finden Sie am Ende dieses Textes.

Unsere Angebote basieren auf psychologischen Konzepten. Auf der Grundlage einer umfassenden psychologischen Diagnostik stellt das Teaching Talent Center Unterstützungsangebote bereit, die der Studien- und Berufswahl (für Studieninteressierte und -anfänger im Bachelorstudium), der Entwicklung der eigenen (Lehrer-)Persönlichkeit (für Studierende in den Bachelor- und Masterstudiengängen) sowie der Erschließung persönlicher Potenziale für z. B. künftige Führungsaufgaben in Schulen (für Masterstudierende und Berufsanfänger) dienen sollen. Dabei werden unterschiedliche Beratungs- und Austauschformate wie Workshops, Gruppen- oder Einzelberatungen sowie Coachings angeboten.

Den Standards der psychologischen Personalentwicklung folgend zielen unsere Angebote primär auf die Förderung der berufsrelevanten Erfolgs- und Zufriedenheitsmerkmale ab, um eine bestmögliche Vorbereitung auf die Anforderungen des Berufsalltags sicherzustellen. Die Auswahl unserer Angebote richtet sich zudem danach, welche Methoden der Begleitung sich in der wissenschaftlichen Überprüfung bislang als am wirksamsten hinsichtlich der Entwicklung anforderungsrelevanter Erfolgs- und Zufriedenheitsmerkmale erwiesen haben. Ebenso werden unsere eigenen Angebote einer fortlaufenden Überprüfung unterzogen.

Wir führen keine therapeutischen Maßnahmen durch, sondern bieten ausschließlich Unterstützung für ein förderliches Wachstum und eine günstige Entwicklung an. Viele unserer Maßnahmen dienen in erster Linie der Information und dem Austausch. Die Studierenden, die zu uns zu kommen wollen, bestimmen selbst, wie sehr sie über die eigene Situation sprechen wollen. Konkret bieten wir folgende Leistungen an:

- individuelle Gespräche zur Rückmeldung der Ergebnisse der Persönlichkeitsdiagnostik;
- Kleingruppenworkshops zur Überprüfung der Berufswahl, zum Selbst- und Energiemanagement, zu Konfliktlösungsstrategien u.a.;
- weiterführende Gruppen- und Einzelgespräche zur Klärung persönlicher Anliegen und zur Entwicklung der eigenen Person sowie
- Coachings zur Begleitung und Unterstützung persönlicher Entwicklungen.

Die Teilnahme ist freiwillig und kostenfrei und erfolgt auf Wunsch anonym.

Aktuelle Angebote sind unter <http://www.teachingtalentcenter.de/> zu finden.

Über das gesamte Projekt informiert die Seite <https://www.uni-erfurt.de/qualiteach/teilprojekte/teaching-talent-center/>.

Literaturangaben

- Blickle, G. (2014). Berufswahl und berufliche Entwicklung. In F.W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie* (3. Auflage, S. 185-206). Berlin: Springer.
- Diesel-Lange, K., Hany, E., Kracke, B. & Schindler, N. (2010). *Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen*. In Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (Hrsg.), Materialien Nr. 165. Bad Berka: Thillm.
- Ertelt, B.-J. & Frey, A. (2011). Theorien der beruflichen Entwicklung und Beratung in ihrer Bedeutung für die Abbruchprävention. In C. Baumeler, B.-J. Ertelt & A. Frey (Hrsg.), *Diagnostik und Prävention von Ausbildungsberufen in der Berufsbildung* (S. 201-221). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Gati, I. & Asher, I. (2001). The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 7-54). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Herr, E. L. (1990). *Counseling for personal flexibility in a global economy*. Plenary Paper presented at the XIV World Congress of the International Association for Educational and Vocational Guidance, Montreal, Canada, August 1990.
- Herzog, S. (2007). *Beanspruchung und Bewältigung im Lehrerberuf*. Münster: Waxmann.
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 233-280). San Francisco: Jossey-Bass.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W. & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of Adolescence*, 34(5), 853-871.
- Porfeli, E. J., Lee, B. & Vondracek, F. W. (2013). Identity development and careers in adolescents and emerging adults: Content, process, and structure. In W. B. Walsh, M. L. Savickas & P. J. Hartung (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice* (4th ed., pp. 133-153). New York: Routledge.
- Porfeli, E. J., & Skorikov, V. (2010). Specific and diversive career exploration during late adolescence. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 46-58.
- Savickas, M. L., Nota, L., et al. (2009). Life designing. A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- ZLSB (2012). *Reform der Lehrerbildung an der TU Dresden: Studiengangwechsel und Studienabbruch im vierten Jahr der modularisierten Lehramtsstudiengänge*. Dresden: Technische Universität Dresden, Zentrum für Lehrerbildung, Schul- und Berufsbildungsforschung (ZLSB).

Das Teaching Talent Center im Projekt QUALITEACH



Univ.-Prof. Dr. phil. habil. Ernst Hany
MG1/ Raum 808
Nordhäuser Straße 63
99089 Erfurt
Tel. 0361/737-2231
Fax. 0361/737-1759
ernst.hany@uni-erfurt.de



Melanie Keiner, M. Sc.
MG2/ Raum 1.14
Nordhäuser Straße 63
99089 Erfurt
Tel. 0361/737-1799
Fax. 0361/737-1759
melanie.keiner@uni-erfurt.de



Tobias Michael, M. A.
MG2/ Raum 1.11
Nordhäuser Straße 63
99089 Erfurt
Tel. 0361/737-1798
Fax. 0361/737-1759
tobias.michael@uni-erfurt.de



Andrea Schmerbauch, MA L
MG2/ Raum 1.14
Nordhäuser Straße 63
99089 Erfurt
Tel. 0361/737-2108
Fax. 0361/737-1759
andrea.schmerbauch@uni-erfurt.de