



INtheLOOP4VET



Bessere Nutzung des AbsolventInnen-Trackings durch Berufsbildungsanbieter

RAHMEN FÜR DIE ANPASSUNG VON BILDUNGSANGEBOTEN

Art der Leistung: Intellektuelle Leistung

März 2021

Akronym des Projekts:	INtheLOOP4VET
Name des Projekts:	Bessere Nutzung des AbsolventInnen-Trackings durch Berufsbildungsanbieter
Projekt-Code:	2019-1-SE01-KA202-060542
Informationen zum Dokument	
Titel des Dokuments:	Entwicklung eines Rahmens für die Verbesserung der Qualität der Angebote von Berufsbildungsanbietern auf der Grundlage des AbsolventInnen-Trackings und damit korrelierender Leistungen
Ausgangstyp:	Intellektuell
Datum der Lieferung:	28/03/2021
Art der Tätigkeit:	Dokument
Leiter der Aktivität:	Folkuniversitetet
Verbreitungsgrad:	Öffentlich



Inhaltsverzeichnis

Einführung.....	3
Methoden, Wege und Schritte zur Umsetzung von Veränderungen als Reaktion auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes	4
Entwicklung eines zuverlässigen Arbeitsmarktinformationssystems	5
System zur Datenanalyse	8
Monitoring der Arbeitsmarktsituation (Untersuchung bei AbsolventInnen von Bildungseinrichtungen)	9
Prognose zur Entwicklung des Arbeitsmarktes.....	10
Aktuelle Tendenzen der Arbeitsmarktentwicklung.....	12
Der Einfluss von COVID-19 auf den Arbeitsmarkt.....	14
Arbeitsmarktprognose bis 2030: Beschäftigungswachstum im Bildungswesen wird begrenzt sein.....	15
Erstellung von Orientierungsplänen für Bildungsinteressierte auf der Grundlage aktueller Daten	18
Berufswahl entsprechend der Art Ihrer Weltanschauung und Ihres Temperaments	18
Wie entscheidet man sich für einen Beruf? Ratschläge für BerufsanfängerInnen.....	21
Fragen und Antworten zur Berufsberatung	24
Tipps für Eltern, um ihr Kind behutsam zu unterstützen und in ein berufliches Umfeld zu begleiten, in dem es erfolgreich sein kann.....	26
Die wichtigsten Fehler bei der Berufswahl und was man bei der Wahl eines künftigen Berufs vermeiden sollte	28
Die wichtigsten Fähigkeiten, die ArbeitgeberInnen häufig von Bewerbern verlangen	31
Schlüsselqualifikationen, die für einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt erforderlich sind....	31
Tipps für junge BerufseinsteigerInnen und Methoden für den beruflichen Aufstieg.....	32
Wie man eine Hochschuleinrichtung wählt.....	35
Schlussfolgerung	37



Einführung

Die Entwicklung von Berufsbildungseinrichtungen sollte auf der Umsetzung der Grundsätze des strategischen Managements beruhen, im Rahmen dessen die Mission der Einrichtung formuliert, das strategische Programm (Strategie) entworfen und umgesetzt sowie strategische Aufgaben gelöst werden.

Die Einführung der Grundsätze des strategischen Managements in das Organisationsmodell von Berufsbildungseinrichtungen ist eine objektive Notwendigkeit. Die Berufsbildung als eine Art von Wirtschaftstätigkeit wird durch Berufsbildungseinrichtungen repräsentiert, die Bildungs- und damit verbundene Dienstleistungen anbieten. Daher sind Berufsbildungseinrichtungen Subjekte des Marktes für Bildungsdienstleistungen, die den objektiven Marktgesetzen unterliegen.

So sind Berufsbildungseinrichtungen als Marktteilnehmer dazu gezwungen, um den Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen zu konkurrieren, den negativen Faktoren des externen und internen Umfelds entgegenzuwirken, Maßnahmen zur Stärkung ihres eigenen wirtschaftlichen Potenzials zu ergreifen, die Gestaltung von Managemententscheidungen zu verbessern und vieles mehr.

Dies bedeutet, dass es wie in anderen Bereichen wirtschaftlichen Handelns auch in der beruflichen Bildung eine Vielzahl von Markt- und Nichtmarktrisiken gibt, die ihrerseits Risiken (unterschiedlichen Grades und unterschiedlicher Ausrichtung) für die erfolgreiche Wirtschaftstätigkeit der betreffenden Akteure (höhere Bildungseinrichtungen) bergen. Diese Risiken können identifiziert und minimiert werden, wenn das Management von Berufsbildungseinrichtungen die Methodik des strategischen Managements anwendet. Das Dokument zielt auf die Entwicklung eines Rahmens für die Qualitätsverbesserung der Angebote von Berufsbildungsanbietern auf der Grundlage des AbsolventInnen-Trackings und korrelierender Leistungen ab.

Unter den gegenwärtigen sozioökonomischen Bedingungen, die durch die Globalisierung des Bildungsdienstleistungsmarktes, die Förderung eines Übergangs der Wirtschaft zu einem Modell innovativer Entwicklung sowie den Mangel an Budgetmitteln für das bestehende Netz von Berufsbildungseinrichtungen bestimmt werden, bedarf es einer eingehenden Erforschung der praktischen Grundlagen des strategischen Managements von Berufsbildungseinrichtungen unter den Bedingungen von Marktrisiken. Die Prozesse der Gestaltung strategischer Entscheidungen sollten untersucht werden, ebenso wie fundierte methodische Ansätze für die Bildung und Umsetzung von Modellen des strategischen Managements auf Hochschulebene.

Das Dokument besteht aus einem Rahmen für die Umsetzung von Änderungen in bestimmten Bereichen der Berufsbildung. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Änderungen, die auf der Ebene der Anbieter umgesetzt werden können, umfasst aber auch einen Ansatz für die Praxis des Datenaustauschs im Zusammenhang mit anderen Rückkopplungsschleifen in der Berufsbildung.



Darüber hinaus stellt das Dokument einen Rahmen für die Behandlung spezifischer Bereiche der Angebotsqualität vor, der dem Bedarf der Berufsbildungsanbieter an klaren Verfahren und Entscheidungsmechanismen entspricht, um die von der Feedbackschleife (Korrelation) signalisierten Anpassungen einzuleiten und zu verfolgen.

Es handelt sich um einen doppelten Rahmen, der Folgendes umfasst:

- einen Teil, der sich damit befasst, wie Veränderungen als Reaktion auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes umgesetzt werden können, und einen weiteren Teil,
- der die Einrichtung von evidenzbasierten Beratungsprogrammen für angehende Auszubildende behandelt.

Beide Aspekte betreffen Veränderungen bei den Angebotsfaktoren (Lehrpläne/ Programme/ Medien/ Qualifikationen), der erste in Bezug auf die Angebotsinhalte und Qualifikationen, der zweite in Bezug auf die Vermarktung/ Beratung von Ausbildungsinteressierten. Die Gestaltung des Rahmens berücksichtigt die Vielfalt und Interoperabilität der sich überschneidenden Rückkopplungsschleifen und enthält zudem Bestimmungen zur Anpassung durch Konsultationen mit Dritten.

Das Ziel besteht im Wesentlichen darin, Ressourcen zu entwickeln im Hinblick auf:

- 1) die Entwicklung innovativer Beratungs- und Marketingprogramme für Ausbildungsinteressierte,
- 2) den Umgang mit dem Fachkräftemangel, dem lokalen Wettbewerb oder der Finanzierung sowie ein Instrument der Entscheidungsfindung für
- 3) die Unterstützung von Verfahren zur Überprüfung und Anpassung von Lehrplänen, Ausbildungsprogrammen, Materialien und Medien und schließlich der angebotenen Qualifikationen.

Methoden, Wege und Schritte zur Umsetzung von Veränderungen als Reaktion auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes

Ein Bestandteil der globalen Veränderungen im Sozial- und Arbeitsbereich ist die Transformation der Beschäftigung, d. h. die Veränderung traditioneller und die Entstehung neuer Formen der Beschäftigung.

Bedeutende Veränderungen bei den Beschäftigungsträgern sind eine objektive Antwort des Wirtschaftssystems und seiner sozialen und arbeitsbezogenen Komponenten auf die Herausforderungen dynamischer Veränderungen im Hinblick auf Technologie, Organisation, Motivation, Wirtschaftsstatistik, Verbraucher usw. Zudem ist dies ein Beweis dafür, dass sich die Beziehungen der postindustriellen Wirtschaft in der Funktionsweise des modernen Arbeitsmarktes entwickeln.

Die jüngste Ausgestaltung von wirtschaftlichen Entwicklungsfaktoren und die intensive Einführung neuer fortschrittlicher Informations- und Kommunikationstechnologien bestimmen zunehmend sowohl die Transformation der Beschäftigungsformen als auch die wachsenden Anforderungen an die Arbeitenden.

Die wachsende Rolle des Menschen auf dem Arbeitsmarkt führt zu einem Anstieg der Nachfrage nach geistiger und kreativer Arbeit, nach hochqualifizierten Arbeitskräften, die bereit sind, sich weiterzubilden, neue Bildungsangebote wahrzunehmen und neue Dinge zu deuten.

Die erheblichen wirtschaftlichen und sozialen Verluste, die sich aus den beruflichen Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt ergeben, machen die Entwicklung einer Methodik und eines Instrumentariums für den Mechanismus zur Abstimmung der Ausbildung in den Bildungseinrichtungen auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes erforderlich.

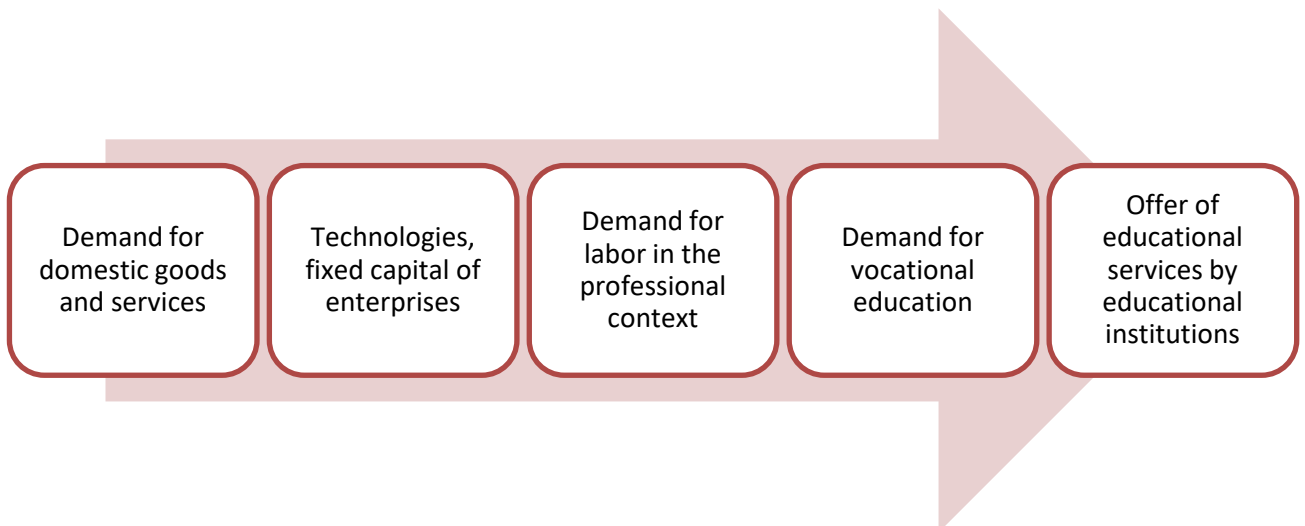


Abbildung 1. Die Kette der Nachfrage nach Arbeit im beruflichen Kontext

Entwicklung eines zuverlässigen Arbeitsmarktinformationssystems

In fast allen Ländern der Europäischen Union ist das Thema Monitoring des Arbeitsmarktbedarfes von Relevanz, um die berufliche Bildung mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes in Einklang

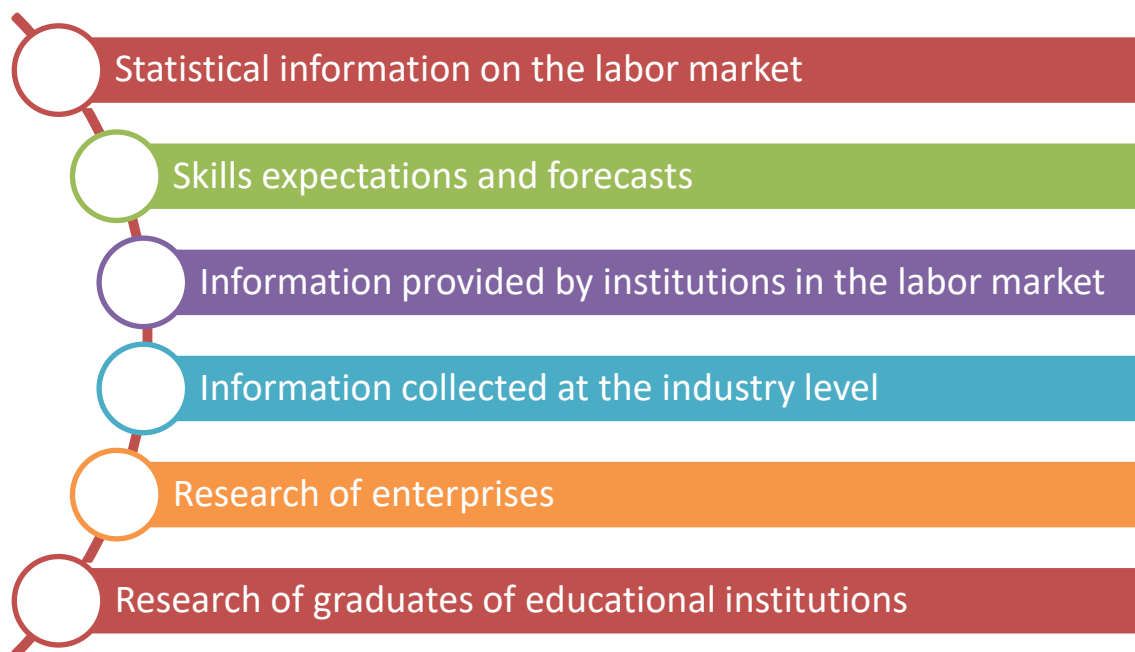


zu bringen. Es besteht Einvernehmen darüber, dass das Vorhandensein wirksamer Mechanismen für den Abgleich von Bedarfen und Angeboten auf dem Arbeitsmarkt sowie für die Prognose des künftigen Arbeitskräftebedarfs die Produktivität steigern und hochqualifizierte Arbeitsplätze schaffen kann. Das Vorhandensein solcher Mechanismen kann zudem einen wirksamen Beitrag zum System der beruflichen Entwicklung und zur Produktivität der ArbeitnehmerInnen leisten.

Bei Kompetenzmanagementsystemen werden in der Regel mehrere Datenquellen und eine Vielzahl von Methoden und Ansätzen zur Datenerfassung und -analyse verwendet. Dies ist notwendig, da verschiedene Methoden und Ansätze unterschiedliche Stärken und Schwächen haben. Die Verwendung vieler Datenquellen ermöglicht es, verschiedene zusätzliche Datenquellen zu vergleichen und zu nutzen.

Das Vorhandensein diversifizierter Datenquellen ist angesichts der enormen Komplexität und Dynamik der Wirtschaft und der Arbeitsmarktsituation besonders wichtig.

Eine Vielzahl der Beziehungen zwischen den Einflussfaktoren sowie deren Volatilität im Zeitablauf führen dazu, dass die Wirtschaftsstrukturprognosen und die darauf aufbauenden Arbeitsmarktprognosen per Definition verzerrt sind und eher Trends als genaue Schätzungen darstellen.



Bei der Entwicklung eines Arbeitsmarktinformationssystems ist es überaus wichtig, die spezifischen Bedürfnisse sowie die Fähigkeiten der verschiedenen NutzerInnen zu berücksichtigen:

1. Personen, die für die Entscheidungsfindung in Bezug auf die Entwicklung der beruflichen Bildung und der Politik im Bereich der beruflichen Entwicklung sowie der Wirtschaftspolitik auf nationaler und regionaler Ebene verantwortlich sind,
2. Einrichtungen, die eine berufliche Grundausbildung für Jugendliche und Erwachsene anbieten,

3. Junge Menschen und Erwachsene sowie ihre Familien, die sich für einen Ausbildungsberuf entscheiden,

4. Lokale Behörden, Investoren.

Das System zur Bereitstellung von Informationen und Prognosen über die Situation auf dem Arbeitsmarkt wurde hauptsächlich für die Bedürfnisse des reformierten nationalen Bildungssystems geschaffen. Dieses System sollte Informationen über den aktuellen Bedarf des Arbeitsmarktes liefern, einschließlich der Diskrepanz zwischen Bedarf und Angebot. Wenn möglich, sollte es auch Informationen über den künftigen Arbeitsmarktbedarf liefern.

Das Arbeitsmarktinformationssystem soll die Bildungspolitik auf nationaler Ebene fördern. In erster Linie sollte es sich jedoch an die regionalen Stellen richten, die für die Anpassung des Ausbildungsangebots an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zuständig sind, insbesondere für die Formulierung des regionalen Angebots und die Gewährleistung der Passfähigkeit und Qualität der beruflichen Bildung. Die wichtigsten Akteure sind daher die regionalen Verwaltungen und Berufsbildungsinstanzen.

Der Status auf einer bestimmten Ebene sollte vor dem Hintergrund der Situation im Land betrachtet werden und die wichtigsten Trends und Phänomene aufzeigen, die die Situation in einer bestimmten Region beeinflussen.

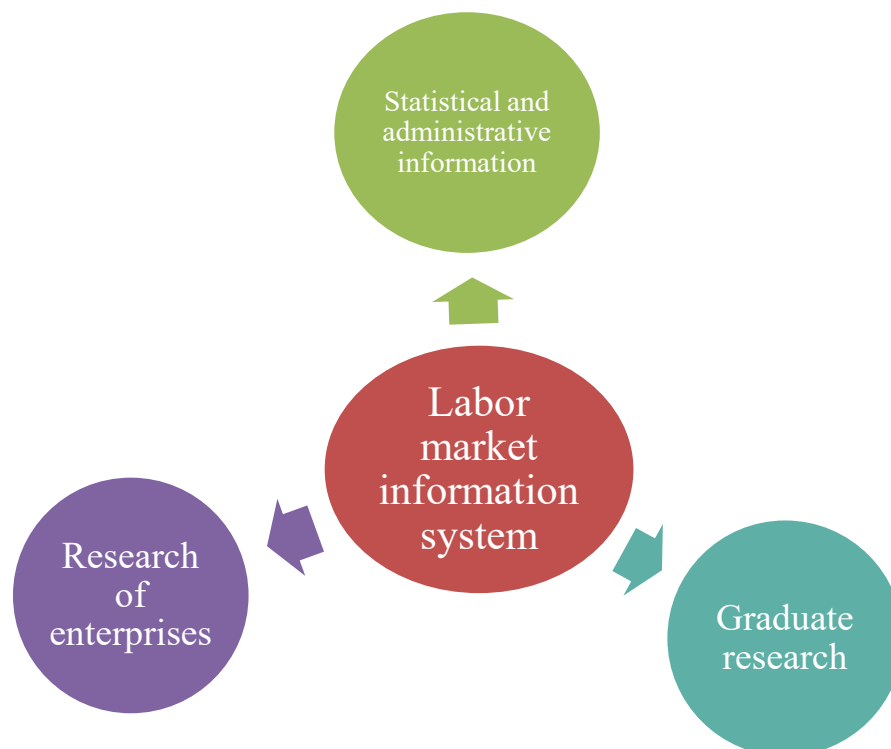


Abbildung 3. Schlüsselemente des Arbeitsmarktinformationssystems

Jede Komponente des Arbeitsmarktinformationssystems wird verschiedene Arten von Informationen liefern und unterschiedlichen Zwecken dienen und sich dennoch ergänzen und gegenseitig verstärken.



<p>Statistische und administrative Informationen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bereitstellung von Informationen über langfristige, mittelfristige und kurzfristige Trends auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere über den aktuellen Bedarf an Fachkräften in verschiedenen Berufen - Informationen über die Beziehung zwischen den unterschiedlichen Faktoren auf dem Arbeitsmarkt
<p>Betriebsbezogene Untersuchung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informationen über die aktuellen Bedürfnisse von Betrieben in verschiedenen Branchen - Informationen über aktuelle Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeitskräften - Kurzfristige Prognose des Personalbedarfs - Bewertung der Konformität und Qualität der AbsolventInnen von Berufsbildungseinrichtungen
<p>AbsolventInnen-bezogene Untersuchung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informationen über die aktuelle Situation der AbsolventInnen von Berufsbildungseinrichtungen auf dem Arbeitsmarkt (Beschäftigung, Ausbildung, Fachrichtungen und Branchen, Löhne, Migration) - Bewertung der Relevanz und Qualität der erhaltenen Ausbildung

System zur Datenanalyse

Daten sollten nicht nur gesammelt, sondern auch analysiert, visualisiert und interpretiert werden. Dies ist der wichtigste Teil des Systems, wenn wir von der Sammlung von Informationen über die Situation auf dem Arbeitsmarkt zur Schaffung eines Systems von Wissen über den Arbeitsmarkt übergehen, d.h. zur Analyse, Interpretation, Formulierung von Schlussfolgerungen und Empfehlungen für politische Entscheidungsträger.

- Betrachten Sie die Daten auf lange Sicht. Der Vergleich von Daten, die zu verschiedenen Zeitpunkten erhoben wurden, bietet in der Regel eine sehr nützliche Gelegenheit, die Natur des analysierten Phänomens zu erkennen, da es uns Daten über alle Richtungen und die Geschichte der Veränderungen liefert. Analysiert man Daten nur für einen kurzen Zeitraum, besteht die Gefahr, dass man sich von weniger wichtigen, zyklischen Veränderungen täuschen lässt.
- Vergleichen Sie einige Daten mit anderen, z.B. mit nationalen Durchschnittswerten, Daten aus anderen Regionen oder Branchen. So können Sie die Situation in einer bestimmten Region oder Branche besser verstehen.
- Trennen Sie die Daten: So können Sie besser verstehen, was hinter den beobachteten Veränderungen steckt.
- Kombinieren Sie verschiedene Daten und versuchen Sie, zu analysieren, wie sie sich zueinander verhalten. So können Sie die Situation auf dem Arbeitsmarkt in dem Komplex besser verstehen.
- Datenvisualisierung. Statistiken oder Verwaltungsdaten werden in der Regel in Form von einfachen Tabellen dargestellt, die sehr schwer zu verstehen sind und aus denen sich nur schwer Schlussfolgerungen ziehen lassen. Daher muss man wissen, welche Informationen benötigt



werden und wie man die Daten analysieren und visualisieren kann, um das erwartete Ergebnis zu erhalten.

Monitoring der Arbeitsmarktsituation (Untersuchung bei AbsolventInnen von Bildungseinrichtungen)

Diese Art der Untersuchung liefert uns wichtige Informationen über die tatsächlichen Ergebnisse, die Einhaltung der Vorschriften und die Qualität des Berufsbildungssystems. Sie basiert auf der Annahme, dass das Angebot des Berufsbildungssystems den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entspricht, wenn die Mehrheit der Studierenden eine Arbeit in dem Fachbereich findet, in dem sie unterrichtet wurden. Eine solche Untersuchung kann auch die Informationen liefern, die für den Vergleich verschiedener Berufsbildungseinrichtungen in einem Land erforderlich sind.

Die Methodik zur Untersuchung von AbsolventInnen von Bildungseinrichtungen sollte eine einfache und effektive Methode zur Sammlung von Informationen über die aktuelle Situation der AbsolventInnen bieten. Daher wird vorgeschlagen, eine Online-Umfrage durchzuführen, die alle AbsolventInnen erfassen kann, deren E-Mail-Adressen verfügbar sind.

Diese Untersuchungsmethode wird auch AbsolventInnen erfassen, die in andere Regionen oder Länder umgezogen sind. Die größte Herausforderung besteht darin, die E-Mail-Adressen aller StudentInnen verfügbar zu machen. Daher ist es notwendig, die erforderlichen Vereinbarungen mit den regionalen Bildungsabteilungen im Voraus zu treffen. Eine weitere Herausforderung besteht darin, die Studierenden zu motivieren, einen Fragebogen auszufüllen.

Wege, um die erforderlichen Ergebnisse von den Teilnehmenden zu erhalten, und Möglichkeiten zur Beseitigung/Vermeidung von Problemen beim Erhalt von Daten:

- Stellen Sie sicher, dass Ihre E-Mail-Adressen korrekt sind. Am Ende des Bildungsabschnitts können Sie die Studierenden über die geplante Umfrage und deren Ziele informieren und sie bitten, ihre E-Mail-Adressen zu aktualisieren.
- Der Fragebogen sollte kurz sein und sich auf die wichtigsten Teile konzentrieren. Außerdem sollte die Sprache der Fragen im Fragebogen leicht verständlich sein.
- Geben Sie nicht zu viel oder zu wenig Zeit für das Ausfüllen des Fragebogens (die Beantwortung wird etwa zwei Wochen dauern)
- Ermutigen Sie alle, den Fragebogen auszufüllen.
- Senden Sie mindestens zwei Erinnerungsschreiben an die AbsolventInnen. Betonen Sie, wie wichtig es ist, den Fragebogen auszufüllen, um die Qualität und die Einhaltung der Vorschriften in der Berufsbildung in der Region zu verbessern.
- Die Fragebögen sollten 6 Monate, ein Jahr und eineinhalb Jahre nach dem Abschluss verteilt werden, um nachzuvollziehen, in welchem Zeitraum es den AbsolventInnen gelingt, eine Stelle auf dem Arbeitsmarkt zu finden (Anhang 1).



Prognose zur Entwicklung des Arbeitsmarktes

Bei der Prognose in Bezug auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes in beruflicher Hinsicht sollten verschiedene statistisch-mathematische und soziologische Methoden eingesetzt werden, darunter Simulations-(Szenario-)Modellierung, Extrapolation, Experteneinschätzungen, Korrelationsansätze, Fokusgruppen und ausführliche Interviews. Sie sollten als komplementär zueinander betrachtet werden und ihre Anwendbarkeit soll von dem zu lösenden Problem, der Verfügbarkeit von Statistiken und der Dynamik der Beobachtungen abhängig gemacht werden.

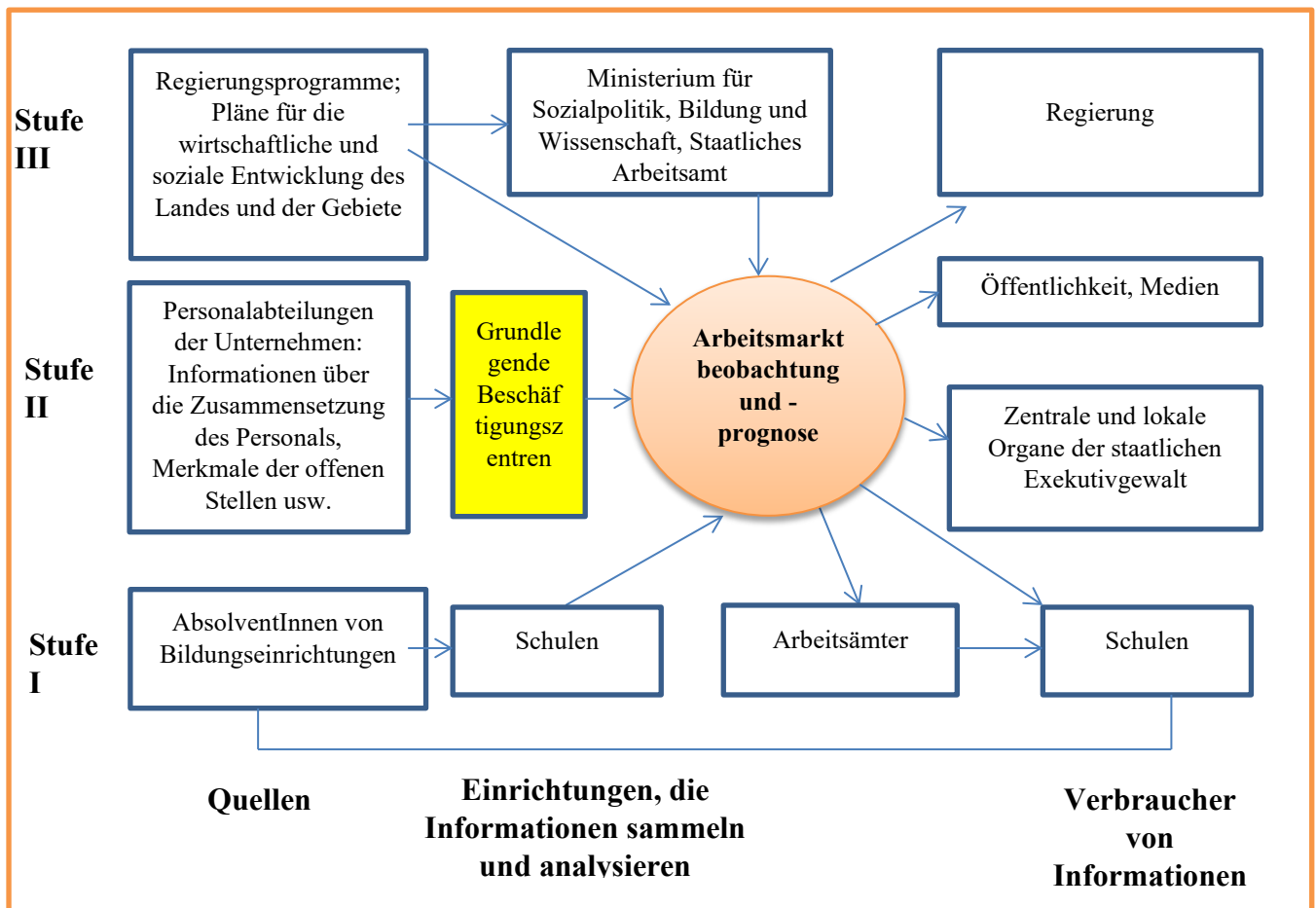


Abbildung 4. System der Arbeitsmarktbeobachtung und -prognose

Das Ungleichgewicht zwischen der Nachfrage der Wirtschaft nach Arbeitskräften bestimmter Berufe und Fachrichtungen und ihrer Ausbildung in den Bildungseinrichtungen zu glätten, erfordert die Entwicklung eines wirksamen Systems zur arbeitsmarktspezifischen Prognose im Hinblick auf den Bedarf an Arbeitskräften, zur Steigerung der Effizienz der beruflichen Orientierung der Bevölkerung, vor allem der jungen Menschen, und zur Verbesserung der Berufsausbildung, Umschulung und Fortbildung.

Die Verbesserung der Hochschul- und Berufsausbildung spielt auch eine wichtige Rolle im Mechanismus zur Gewährleistung des beruflichen und qualifikatorischen Gleichgewichts zwischen dem Markt der Bildungsanbieter und dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig ist es notwendig, nicht nur die quantitative Übereinstimmung der Ausbildung mit den Bedürfnissen der Wirtschaft zu erreichen, sondern auch eine hohe Wettbewerbsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen sicherzustellen.

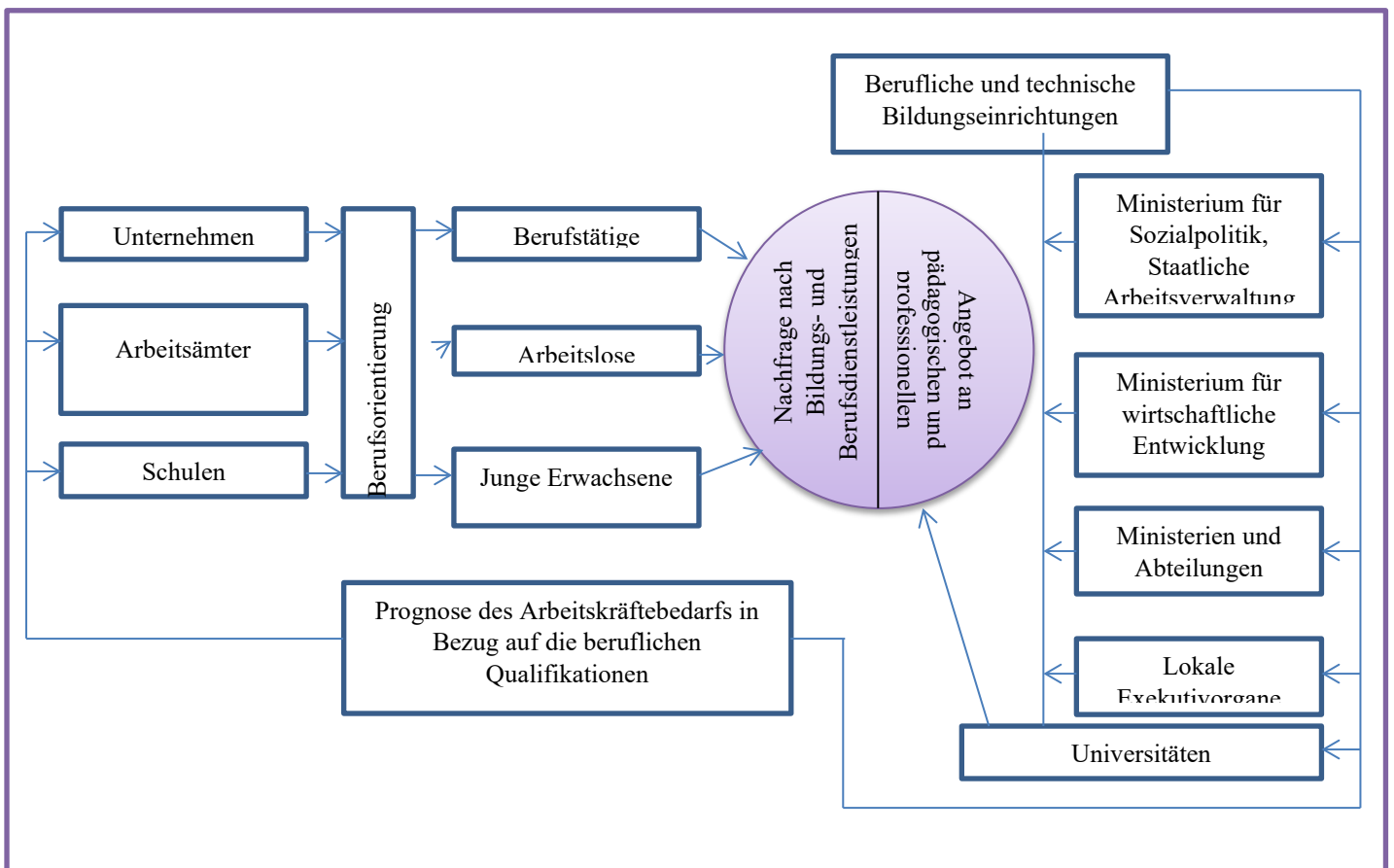


Abbildung 5: Der Mechanismus zur Bildung des beruflichen und qualifikatorischen Gleichgewichts zwischen dem Markt der Bildungsanbieter und dem Arbeitsmarkt



Aktuelle Tendenzen der Arbeitsmarktentwicklung

Der gegenwärtige Stand der sozioökonomischen Entwicklung der Welt ist durch Dynamik und Multivektorialität gekennzeichnet. Unter diesen Bedingungen kommt es zu großen Transformationen des Arbeitsmarktes, der eine "lebendige" Komponente des nationalen Wirtschaftssystems ist und Formen und Arten der Beschäftigung verändert.

Die wichtigsten Tendenzen, die die Auswirkungen auf die Beschäftigung verstärken, sind:

- **Entwicklung digitaler Technologien**, die die Wahrnehmung des Kommunikationsraums und seiner Möglichkeiten verändern. Das Aufkommen neuer Dienste und Technologien bietet viele Möglichkeiten: Sofortige Kommunikation zwischen NutzerInnen unabhängig von ihrem geografischen Standort, die Möglichkeit gemeinsamer synchroner und asynchroner Arbeit, qualitativ neue Arten der Präsentation und Arbeit mit Informationen, die Verfügbarkeit großer Datenmengen für alle und mehr. Gleichzeitig erfordert ihre rasche Entwicklung die Ausbildung einer neuen Generation von Fachleuten, die in der Lage sind, mit den sich rasch verändernden Technologien zu arbeiten.

- **Globalisierung und Integrationsprozesse**. Bei der Bewertung ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktentwicklung ist die Zunahme wirtschaftlicher Spezialisierung und der territorialen Arbeitsteilung hervorzuheben: Der Produktionsstandort einer bestimmten Anlage oder Maschine kann in einem Land oder in mehreren Ländern liegen, in denen einzelne Teile gefertigt werden, die letztlich ein Ganzes ergeben, das Hunderte oder Tausende von Kilometern vom Ort seiner Herstellung entfernt ist. Einerseits schafft dies Möglichkeiten für eine enge Spezialisierung, andererseits wachsen die Anforderungen an die Fähigkeit, in einem multikulturellen und mehrsprachigen (Fremdsprachenkenntnisse erfordernden) beruflichen Umfeld zu arbeiten. Darüber hinaus führen Globalisierungsprozesse zu einem verstärkten Wettbewerb sowohl unter den Herstellern und Dienstleistern als auch unter den Arbeitssuchenden.

- **Entwicklung der Sharing Economy**. Hierbei handelt es sich um einen globalen Trend zur gemeinsamen Nutzung von Ressourcen (z. B. zur Senkung der Kosten oder sogar zur Erzielung von Gewinnen durch die Vermietung von Immobilien oder die Erbringung von Dienstleistungen). Ein neues weltweites sozioökonomisches System baut auf den Ideen des Teilens auf. Es handelt sich nicht nur um eine Kombination von Angebot und Nachfrage mit moderner Technologie, sondern auch um eine Veränderung des Konsumkonzepts.

- **Zunahme der Kundenorientierung**. Ein Trend, der sich unter dem Einfluss des zunehmenden Wettbewerbs, insbesondere in der Geschäftswelt, herausgebildet hat und sich fortsetzt. Sie ist ein Instrument des Kundenbeziehungsmanagements, das es dem Unternehmen ermöglicht, durch gründliches Verstehen und effektive Kundenzufriedenheit zusätzliche Gewinne zu erzielen. Im öffentlichen Sektor ist es die Konzentration auf die maximale Befriedigung der Bedürfnisse der Empfänger von öffentlichen Dienstleistungen und Aktivitäten dienstleistungsorientierter Behörden.

- **Umweltsicherheit**, ein Gebot der Stunde. Die Erschöpfung der natürlichen Ressourcen, die Verschmutzung der Umwelt – diese Probleme sind für jede/n BürgerIn so wichtig geworden, dass



sie in die Ausbildung von Fachkräften und Arbeitnehmenden in verschiedenen Bereichen aufgenommen wurden.

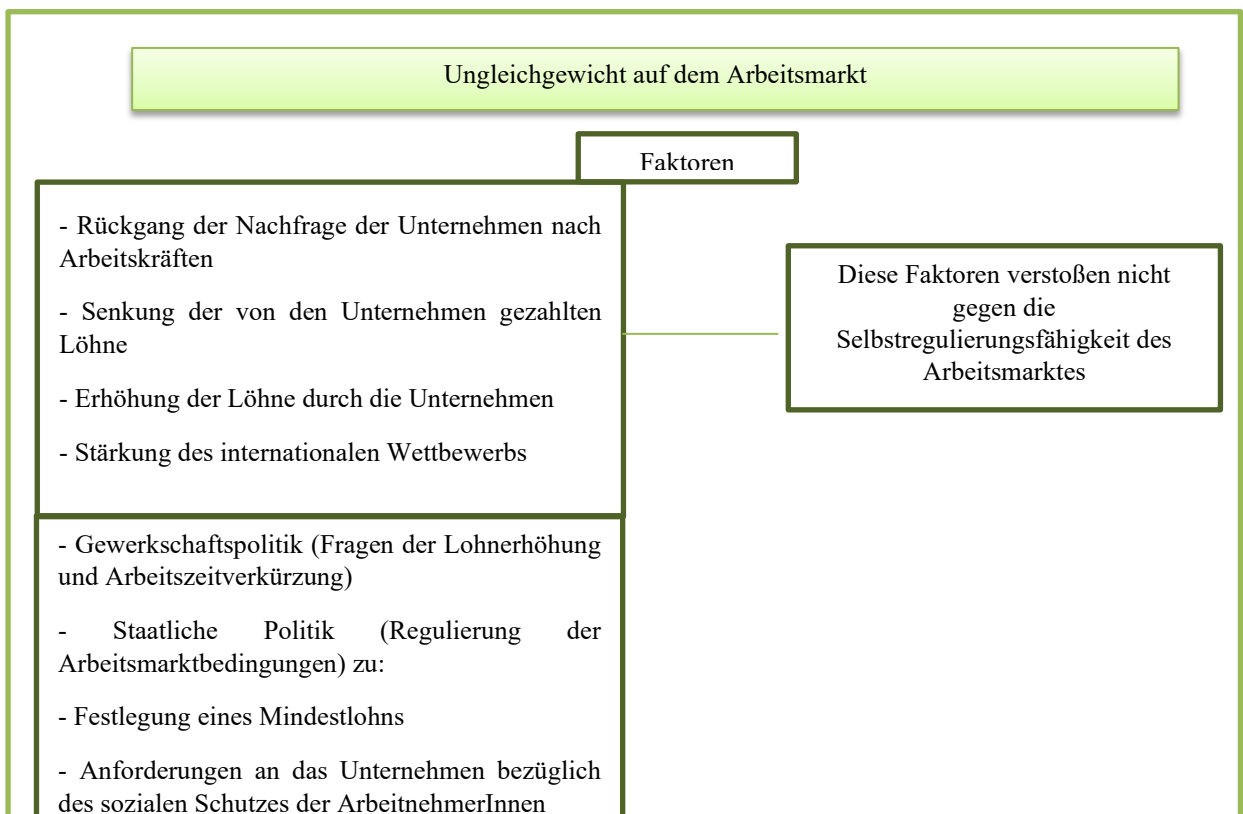
- **Programmierung, Automatisierung von Produktionsprozessen**, die einerseits zur Verdrängung menschlicher Arbeitskraft und ihrer Ersetzung durch Maschinen führen; andererseits macht die Verbreitung von Automatisierungsprozessen Managementsysteme komplizierter und erfordert eine entsprechende Unterstützung und Verwaltung und damit eine angepasste Ausbildung.

- **Robotisierung, Entwicklung von künstlicher Intelligenz**. Die Automatisierung der Produktion durch den Einsatz von Industrierobotern und intelligenten Robotersystemen wird unweigerlich zu einer Veränderung der Berufs- und Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft führen.

Diese Tendenzen bedingen die relevanten Anforderungen an die beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Arbeitnehmenden und ihrer Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Die Kontinuität in der Entwicklung der Berufe, die Bedingtheit der Entstehung neuer Produktionsfunktionen und neuer Berufe durch die Umwandlung bestehender Berufe ermöglichen es uns, die Entstehung neuer Tätigkeiten und bestimmter Kompetenzen zu prognostizieren.

Das Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage ist in der Regel auf den monopolistischen Einfluss der Gewerkschaften zurückzuführen, denen es darum geht: Erstens eine Lohnerhöhung ohne Berücksichtigung anderer wirtschaftlicher Bedingungen zu fordern, zweitens den Ersatz von Arbeit durch Kapitalersatz zu erwirken, was zu einem relativen Rückgang der Nachfrage nach Arbeitskräften führt, und drittens Maßnahmen zu ergreifen, um die Nachfrage nach Arbeitskräften in den Wirtschaftsbereichen zu begrenzen, die am stärksten von den Gewerkschaften kontrolliert werden.

Eine der grundlegenden Fragen im Zusammenhang mit dem Funktionieren des Arbeitsmarktes ist die Rolle und die Stellung des Staates und sein Einfluss auf die Gestaltung der Wirtschaftspolitik in diesem Markt.





Diese Faktoren verletzen die
Selbstregulierungskräfte des
Arbeitsmarktes

Bild 6. Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt

Der Einfluss von COVID-19 auf den Arbeitsmarkt

Die Bereiche der Weltwirtschaft, die am stärksten unter der Coronavirus-Pandemie COVID-19 gelitten haben, sind die weltweiten Arbeitsmärkte. Darüber hinaus wurde der Weltarbeitsmarkt durch die COVID-19-Pandemie in mehreren Teilen negativ beeinflusst. Erstens wird die Entwicklung der Lage auf dem Arbeitsmarkt durch die Veränderungen in dem Teil der Volkswirtschaft beeinflusst, dessen Tätigkeit sich auf den Binnenmarkt konzentriert. Zweitens sind die Bereiche der Volkswirtschaft betroffen, deren Funktionieren auf den ausländischen Weltmarkt ausgerichtet ist. Und drittens wird die Entwicklung der Lage auf dem Arbeitsmarkt durch Veränderungen bei der direkten Migration von Arbeitskräften ins Ausland beeinflusst.

Allgemein betrachtet haben die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Entwicklung der Arbeitsmarktlage zu einer direkten und indirekten Abnahme von Arbeitskräften an wirtschaftlichen Aktivitäten geführt. Eine unmittelbare Auswirkung auf den Arbeitsmarkt wurde durch ein direktes und befristetes Verbot oder eine Einschränkung bestimmter Wirtschaftstätigkeiten und die Beendigung / Einschränkung der Arbeitsmigration ins Ausland manifestiert. Eine indirekte Auswirkung der COVID-19-Pandemie auf die Entwicklung der Lage auf dem Arbeitsmarkt zeigte sich wiederum in einer veränderten (meist geringeren) Nachfrage nach verschiedenen Gütern und Dienstleistungen inländischer Unternehmen, wodurch sich der Bedarf an Arbeitskräften (Arbeitsdienstleistungen) entsprechend veränderte (zumeist verringerte).

Im Allgemeinen haben die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in der Welt und in verschiedenen Ländern über einen bestimmten Zeitraum hinweg zu einer Reihe von Veränderungen auf dem heimischen Arbeitsmarkt geführt:

- Faktischer Abbau von Arbeitsplätzen;
- Anstieg der Arbeitslosenzahl;
- Verringerung der Zahl der im Ausland arbeitenden Menschen (ArbeitsmigrantInnen);
- Verringerung der Einkünfte aus der Bereitstellung ihrer Arbeitskraft und aus selbständiger Tätigkeit aufgrund von Lohnkürzungen, Arbeitsplatzverlusten und Einkommensverlusten einzelner Unternehmer.



Um sich ein angemessenes Bild von der Entwicklung der Lage auf dem Arbeitsmarkt zu machen, ist es außerdem notwendig, den Verlauf der Ereignisse nicht nur in Bezug auf die offizielle Arbeit und die unternehmerische Tätigkeit, sondern auch im Hinblick auf die Schattenwirtschaft zu betrachten.

Gleichzeitig wird das Ausmaß der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Entwicklung der Arbeitsmarktlage nicht nur durch die oben genannten Faktoren bestimmt, sondern hängt auch weitgehend von der Komplexität der verschiedenen Branchen und Wirtschaftszweige und ihrer Eignung für digitale Organisationsformen ab. Aus diesem Grund sind die von der COVID-19-Epidemie am stärksten betroffenen Menschen Beschäftigte in den Dienstleistungsberufen. Schließlich ist der Prozess des Funktionierens dieses Segments der heimischen Wirtschaft sehr zeitaufwendig, denn die technologischen Prozesse im Dienstleistungsbereich sind weniger als in vielen anderen Bereichen der Wirtschaft mechanisiert und automatisiert und erfordern durch die Nutzung menschlicher Arbeitskraft letztlich erhebliche Stückkosten für die Umsetzung.

COVID-19 hat zu Optimierung und hohem Wettbewerb geführt

Doch steigende Arbeitslosigkeit und sinkende Löhne waren nicht die einzigen Anzeichen für einen unter "Quarantäne" gestellten Arbeitsmarkt. Und vielleicht ist er auch nicht mehr derselbe wie früher.

- Maximale Kostenoptimierung. Überarbeitung des Systems der Mitarbeitermotivation: Senkung des festen Anteils der Vergütung und Erhöhung des variablen Anteils, der letztlich von der Planumsetzung abhängt.

- Ein starker Anstieg des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt. Auf eine freie Stelle gibt es 2-3-mal mehr Bewerbungen als Ende 2019 oder Anfang 2020. Darunter: HR-Manager, Marketingfachleute, IT-Spezialisten, Verwaltungspersonal, Beschäftigte im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie im Catering, Vertriebsfachleute etc.

- Rasche Änderung der Prioritäten und Ungleichmäßigkeit. Während in einigen Gebieten die Zahl der freien Stellen um mehr als das Zweifache zurückging, verdreifachte sie sich in anderen. Und innerhalb eines Bereichs konnte man im Frühjahr und Sommer die Schwankungen der Stellenangebote beobachten. ArbeitgeberInnen suchten aktiv nach Fachkräften, die die Funktionsfähigkeit der IT-Infrastruktur aufrechterhalten konnten.

Arbeitsmarktprognose bis 2030: Beschäftigungswachstum im Bildungswesen wird begrenzt sein

Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung – Cedefop – hat einen Bericht "Skills Forecast: Trends and Challenges to 2030" veröffentlicht, in dem Trends in der europäischen Erwerbsbevölkerung, Auswirkungen auf bestimmte Berufe, Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage sowie Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt in Bezug auf funktionale Aufgaben für den Zeitraum bis 2030 untersucht werden.



Für äußerst dynamische und wettbewerbsfähige Arbeitsmärkte ist die Investition in die Fähigkeiten und Kompetenzen ihrer BürgerInnen ein Schlüsselfaktor. Lebenslanges Lernen ist für die Menschen zu einer bewussten Entscheidung geworden: Es muss sich an Veränderungen anpassen und antizipieren, wie sie sich auf die Wirtschaft und die Gesellschaft und damit auch auf den Arbeitsmarkt auswirken.

Den Cedefop-Prognosen zufolge wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter insgesamt zunehmen, wobei die Entwicklung von Land zu Land unterschiedlich sein wird. Mittelfristig wird die Gesamtbeschäftigung im Zeitraum 2020–2025 um jährlich 0,5 % zunehmen, danach wird sich dieses Wachstum aufgrund der langfristigen demografischen Entwicklung verlangsamen.

Cedefop prognostiziert eine Verringerung der mit manueller Arbeit verbundenen Aufgaben und eine Zunahme geistiger Tätigkeiten, was zu einem Anstieg der Arbeitsplätze in Bereichen wie Management, also geistigen Aufgaben, sowie im Lebensmittel- und Hotelgewerbe und im Einzelhandel führen wird. So werden laut Cedefop in Zukunft Kompetenzen wie betriebswirtschaftliche Kenntnisse, mathematische Fähigkeiten (Buchhaltung und Analytik), Kreativität, Problemlösung, Informationsbeschaffung und -auswertung sowie Kenntnisse in der Informations- und Computertechnologie erforderlich sein, um offizielle Aufgaben und Programmierkenntnisse zu erfüllen. Auch soziale Kompetenzen wie Betreuung, Verkauf, Ausbildung, Management, Selbständigkeit und Teamarbeit werden für viele Aufgaben im Umgang mit Menschen wichtig bleiben.

Untersuchungen zufolge *wird das Monitoring von Beschäftigten immer beliebter werden*. Unternehmen wollen zunehmend Informationen darüber sammeln, wie ihre Mitarbeiter ihre Zeit am Arbeitsplatz verbringen.

Ziel ist es, ein produktiveres Arbeitsumfeld zu schaffen und Ressourcen zu sparen. Früher waren die Mitarbeitenden voreingenommen. Nach Angaben des Forschungs- und Beratungsunternehmens Gartner beginnen die Beschäftigten nun, der Verwendung ihrer persönlichen Daten positiv gegenüberzustehen, wenn dadurch die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Im Jahr 2015 unterzogen nur 30 % der Unternehmen ihre Beschäftigten einer Kontrolle. Im Jahr 2020 haben 80 % der Betriebe entsprechende Kontrollverfahren angewendet.

Die Aktivismusbewegung unter den Beschäftigten nimmt zu. Hierbei geht es um Proteste von Arbeitnehmenden gegen ihre Betriebe, wenn diese gegen öffentliche Werte verstoßen. 38 % der Arbeitnehmenden geben an, dass sie die Handlungen von ArbeitgeberInnen kritisieren werden, wenn sie sich negativ auf die Gesellschaft auswirken.

Es gibt zahlreiche Beispiele für Aktivismus unter Beschäftigten. So haben Spitzenmanager von Twitter, Pinterest, Levi Strauss und Royal Caribbean einen Brief in der New York Times veröffentlicht. Darin drängen sie auf die Verabschiedung eines Gesetzes, das eine zusätzliche Überprüfung aller Waffenkäufe vorschreibt.

Sprachnachrichten werden die Kommunikation am Arbeitsplatz beeinflussen. Viele Menschen nutzen bereits die Sprachtechnologie – "Siri" oder "Alexa" –, um Nachrichten abzurufen oder online eine Bestellung aufzugeben. Es handelt sich um virtuelle Assistenten, mit denen man per Sprache kommuniziert, ohne darüber nachzudenken.



Nach Angaben des Softwareunternehmens Oracle nutzt die Hälfte der befragten Personen künstliche Sprachintelligenz zu Hause, 31 % im Auto, 25 % am Schreibtisch und 18 % in Meetings.

Die Rolle des Managers wird sich ändern. Einer Oracle-Studie zufolge vertrauen 64 % der Beschäftigten einem Roboter mehr als ihrem Vorgesetzten. Die Hälfte sucht Rat bei einem Roboter, nicht bei einem Vorgesetzten.

Manager verbringen 54 % ihrer Zeit mit Verwaltungsaufgaben, 10 % mit Strategie und nur 7 % mit Talentförderung und Interaktion mit den Beschäftigten.

Dank künstlicher Intelligenz können Verwaltungsaufgaben vollständig automatisiert werden, was den Führungskräften die Möglichkeit gibt, sich auf wichtigere Bereiche zu konzentrieren. Die neue Rolle der Führungskraft besteht darin, menschlicher zu sein, Mitarbeitende zu schulen und die Arbeitskultur zu verbessern.

Die geisteswissenschaftlichen Disziplinen werden wieder gefragt sein. McKinsey analysierte, welche Berufe für die Automatisierung anfällig sind. Dabei stellte sich heraus, dass die Geisteswissenschaften nicht automatisiert werden können. Aufgrund der technologischen Entwicklung wird daher die Nachfrage nach Menschen mit geisteswissenschaftlicher Ausbildung steigen.

Unternehmen werden ein Augenmerk auf den psychischen Zustand ihrer Beschäftigten haben. Das Thema psychische Gesundheit gewinnt in den Betrieben zunehmend an Bedeutung. Fast die Hälfte der Beschäftigten gibt an, dass sich ihr Arbeitsplatz negativ auf ihre allgemeine psychische Verfassung auswirkt. Infolgedessen stellen einige Unternehmen therapeutische Fachkräfte ein und entwickeln medizinische Zentren, um ihre Mitarbeitenden zu unterstützen.

Google hat einen Manager, der die therapeutischen Fachkräfte im Büro verwaltet, damit die Beschäftigten nicht zum Empfang gehen müssen. Der Finanzsektor hat den größten Bedarf an psychosozialen Dienstleistungen. Zwei Drittel der Beschäftigten haben dort Probleme.



Erstellung von Orientierungsplänen für Bildungsinteressierte auf der Grundlage aktueller Daten

Was soll man werden? Die Zahl möglicher Optionen verwirrt Lernende oft. Außerdem verändert sich der Arbeitsmarkt, und das traditionelle Schema der Entwicklung "Universität – erster Job – 40 Jahre Karriere" funktioniert nicht mehr.

Heutzutage wechseln junge Berufstätige von einem Bereich zum anderen, wechseln Unternehmen, Branchen und Teams. Um einen Beruf zu wählen, muss man seine Bedürfnisse und Ziele ermitteln, Schlussfolgerungen ziehen und erst dann sehen, was die Welt zu bieten hat.

Die Wahl des künftigen Berufs ist eine wichtige Etappe im Leben von BerufsanfängerInnen und Lernenden, denn alle wünschen sich schließlich eine Arbeit, die ihren Interessen und Möglichkeiten entspricht, die ihnen Freude bereitet und für die sie anständig bezahlt werden.

In der Regel sind junge Erwachsene nach Beendigung ihrer Schule nicht in der Lage, sich für ihren Traum zu entscheiden, und wählen eine Universität und ein Fachgebiet auf der Grundlage der Meinung von Eltern, Freunden oder Lehrern oder nach dem Prinzip "wo es einfacher ist, hineinzukommen".

Berufswahl entsprechend der Art Ihrer Weltanschauung und Ihres Temperaments

Alle nehmen Informationen und die Welt um sich herum auf eine eigene Art und Weise wahr. Einige können eher visuelle Informationen aufnehmen, andere verarbeiten eher das, was sie hören, und andere wiederum müssen etwas lernen und ausprobieren. Je nach dem Kanal der Informationswahrnehmung werden Menschen üblicherweise in visuelle (nehmen die Welt über den visuellen Kanal wahr), auditive (nehmen die Welt über den Gehörgang wahr) und kinästhetische (nehmen die Welt über das System der Berührung und Empfindung wahr) unterteilt. Wenn man sich daran erinnert, auf welche Weise man sich Informationen am besten merken kann, hat man eine Möglichkeit, die Berufe herauszufinden, zu denen man eher neigt und in denen man erfolgreich sein kann.

Typisch visuelle Berufe:	Typisch auditive Berufe:	Typische Berufe mit kinästhetischer Orientierung
--------------------------	--------------------------	--



RegisseurIn, Kameramann bzw. Kamerafrau, FotografIn, DekorateurIn, DesignerIn, MalerIn, InnenarchitektIn, FriseurIn, KosmetikerIn, ArchitektIn, LandschaftsgestalterIn, VerlegerIn, ComputergrafikerIn, PilotIn usw.	TontechnikerIn, VerkäuferIn von Stereoanlagen, Stereo- ReparaturassistentIn, TelefonverkäuferIn, LehrerIn, RundfunksprecherIn, PsychoanalytikerIn, SängerIn, MusikerIn, Rechtsanwalt bzw. Rechtsanwältin usw.	Koch bzw. Köchin, MasseurIn, Arzt bzw. Ärztin, BildhauerIn, FriseurIn, Psychologe bzw. Psychologin, Rechtsanwalt bzw. Rechtsanwältin, Priester, BauingenieurIn, Zahnarzt bzw. Zahnärztin, SchreinerIn
---	--	--

Die Wahl des zukünftigen Berufes hängt von vielen Faktoren ab: Von den eigenen Interessen und Fähigkeiten sowie vom Bedarf des Berufes auf dem Arbeitsmarkt. Und das Wichtigste – jeder Beruf hat seine eigenen Anforderungen an einen Spezialisten. In manchen Fällen werden kreative, tatkräftige Menschen benötigt, in anderen – bedachtsame, zu gründlichen Analysen neigende Spezialisten. Welches Temperament man hat, wirkt sich erheblich auf die Wahl des zukünftigen Berufs aus. Sie mögen Probleme und Hindernisse und können diese sehr gut und kreativ lösen. Manchmal neigen Sie dazu, die eigenen Fähigkeiten zu überschätzen, aber das ist nicht beängstigend. Sie machen sich schnell an die Arbeit und bringen immer alles zu Ende. Sie streben nach Unabhängigkeit und Sie befolgen nur ungern die Anweisungen des Vorgesetzten. Es wird gesagt, dass Sie hartnäckig sind, aber Sie beharren nicht genug auf den eigenen Standpunkt.

Fazit: Sie sind CHOLERIKER

Choleriker sind sehr erfolgreich in Berufen, die eine erhöhte Konzentration und Energie erfordern. Sie sind Führungspersönlichkeiten.

Menschen mit diesem Temperament zeichnen sich durch ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber Stresssituationen aus. Wenn nötig, sind sie in der Lage, schnell wieder zu Kräften zu kommen. Es ist jedoch schwierig, einen Choleriker zu monotoner und eintöniger Arbeit zu zwingen. Chronische Müdigkeit entsteht nicht etwa durch ein hohes Arbeitspensum, sondern durch das ständige Bedürfnis, den Überschuss an Energie zu zügeln. Choleriker eignen sich nicht für Berufe wie Gartenarbeit, Bibliotheksjobs oder Buchhaltung.

Empfohlene Berufe: FernsehreporterIn, KünstlerIn, DiplomatIn, JournalistIn, LieferantIn, UnternehmerIn, ChirurgIn, PilotIn, DisponentIn, FahrerIn, TrainerIn, ManagerIn, BauunternehmerIn, RegisseurIn, Köchin, ErmittlerIn, GeologIn, ElektrikerIn usw.

Unter den Klassenkameraden und Mitschülerinnen sind Sie sehr effizient und können sich gut konzentrieren. Mehrere Dinge gleichzeitig zu tun, ist für Sie einfach. Sie können sich leicht für eine neue Aufgabe begeistern, aber Sie verlieren auch schnell das Interesse daran. Leider sind Sie nicht in der Lage, sich in Details zu vertiefen; Monotonie und Gleichförmigkeit vertragen Sie nicht. Sie haben jedoch ein angeborenes Organisationstalent und lernen schnell neue Fachgebiete. Keine interessante Veranstaltung findet ohne Ihre Beteiligung statt.



Fazit: Sie sind SANGUINIKER

Ein Sanguiniker ist ein natürlicher Anführer. Aus der Sicht der Untergebenen sind Personen dieses Typs angenehme und aufrichtige Chefs. Es überrascht nicht, dass ein solches Temperament normalerweise eine umsichtige Person charakterisiert. Ihre Stärke ist die Fähigkeit, andere zu überzeugen und sie auf ihre Seite zu ziehen. Technische Aspekte der Arbeit bereiten den Sanguinikern jedoch oft Schwierigkeiten. Monotone, fließbandartige Arbeiten, die ständige Aufmerksamkeit erfordern, sind nichts für sie. Daher können die Berufe des Webers, des Buchhalters, des Uhrmachers, des Radioredakteurs, des Bibliographen, des Archivars und des Restaurators sicher von der Liste der geeigneten Berufe ausgeschlossen werden.

Empfohlene Berufe: ManagerIn, LehrerIn, Arzt bzw. Ärztin, Psychologe bzw. Psychologin, ErzieherIn, OrganisatorIn, VerkäuferIn, KellnerIn, IngenieurIn und andere.

Sie haben es in den Naturwissenschaften nicht eilig und arbeiten langsam? Sie glänzen durch Ausdauer und Geduld.

Monotone Arbeit zu verrichten, ist Ihr Ding. Wenn Sie es nicht eilig haben, durchdenken Sie alle Details und bringen die Sache zur Perfektion. Aber Sie streben nicht danach, die Verantwortung einer Führungskraft zu übernehmen; deshalb sagt man Ihnen oft einen Mangel an Initiative nach. Die Abkehr vom gewohnten Rhythmus, Veränderungen im Umfeld und der Arbeit machen Ihnen Angst, und ständige Aufregung kann zu Depressionen führen.

Fazit: Sie sind PHLEGMATIKER

Die Fähigkeit der Phlegmatiker, eine Situation langsam und ohne Panik zu analysieren, ist in Stresssituationen unabdingbar. Daher bringen sie erstklassige WirtschaftswissenschaftlerInnen, BuchhalterInnen und lebende Nachschlagewerke hervor. Andererseits macht die gleiche Eigenschaft eine Karriere als Chirurg oder Manager für sie unmöglich, aber sie werden sich gut als Therapeut oder Hauptbuchhalter machen.

Das aktive, glänzende öffentliche Leben eines Schauspielers, Dirigenten, Fernsehreporters und Geschäftsmannes wird für sie schwierig sein.

Empfohlene Berufe: MechanikerIn, ElektrikerIn, IngenieurIn, AgrarwissenschaftlerIn, FahrerIn, WissenschaftlerIn – BotanikerIn, AstronomIn, PhysikerIn, MathematikerIn.

Sie sind ein launischer Mensch. Gestern noch konnten Sie Berge versetzen, und heute sind Sie zu träge, um aus dem Bett zu kommen. Sie ermüden schnell, es fällt schwer, sich an ein neues Team anzupassen. Wenn Sie eine bestimmte Aufgabe erfüllen sollen, brauchen Sie ständige Unterstützung und regelmäßige Ruhepausen. Jeder nennt Sie eine äußerst subtile und aufmerksame Person, die in der Lage ist, solche Details im Verhalten der Menschen zu erkennen, die sie zu verbergen versuchen.

Fazit: Sie sind MELANCHOLIKER

Melancholiker sollten keinen Beruf wählen, der mit der Kommunikation mit Menschen zu tun hat, denn sie arbeiten viel besser am Computer. Diese Art von Temperament ist auch in der Rolle eines



Fahrers in öffentlichen Verkehrsmitteln oder eines Monteurs gefährlich. Sie zeichnen sich durch eine Hemmung des Nervensystems aus, was zu Konzentrationsverlusten und damit zu Notfällen führen kann.

Die harte Arbeit eines Arztes, insbesondere eines Chirurgen, einer Fachkraft im Rettungsdienst, eines Piloten oder Disponenten führt zu melancholischer Erschöpfung des Nervensystems und schlechter Gesundheit.

Empfohlene Berufe: LehrerIn, KünstlerIn, KunstmalerIn, NäherIn, ModedesignerIn, MalerIn, KomponistIn, SchriftstellerIn, Tierarzt bzw. Tierärztin, Geologe bzw. Geologin, AgrarwissenschaftlerIn, ZootechnikerIn, BuchhalterIn, AutomechanikerIn, SchlosserIn, DreherIn, RadiomechanikerIn usw.

Wie entscheidet man sich für einen Beruf? Ratschläge für BerufsanfängerInnen

Wie wählt man seinen Beruf? Wohin soll man gehen, um zu studieren? Welches Fachgebiet soll man wählen? Das sind die komplexen Fragen, mit denen jede/r AbsolventIn konfrontiert ist. Und das Schwierigste ist, die richtige Wahl zu treffen.

Damit sich AbsolventInnen so bewusst wie möglich für ihren zukünftigen Beruf entscheiden können, sind folgende Empfehlungen hilfreich:

1. Versuchen Sie, einen Test bei einem Schulpsychologen zu machen. Tests können helfen, die richtige Richtung zu wählen.
2. Finden Sie Insiderinformationen über den Traumberuf. Versuchen Sie, Menschen zu finden, die diesen Beruf ausüben und bereit sind, über dessen Vor- und Nachteile zu sprechen. Für die Vorbereitung auf das Gespräch sollte man eine Liste mit Fragen über die Schwierigkeiten und Chancen (Aussichten) im Beruf sowie Einkommen und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt haben.
3. Nehmen Sie an einer Profilveranstaltung teil. Es gibt viele öffentliche Profilveranstaltungen (Ausstellungen, Konferenzen, Foren usw.). Neben Informationen über den Beruf können solche Veranstaltungen den AbsolventInnen eine tiefere Einsicht in bestimmte Bereiche des Berufs vermitteln und ihre Aufmerksamkeit auf den relevantesten Bereich oder die wichtigste Spezialisierung lenken.
4. Bitten Sie Ihre Vorgesetzten, einen Rundgang mit kleinen Aufgaben in dem Unternehmen zu organisieren, in dem Sie gerne arbeiten möchten: So lernen die AbsolventInnen die praktischen Tätigkeiten der verschiedenen Berufe kennen.
5. Machen Sie (sofern möglich) ein kurzes Praktikum. AbsolventInnen können in den Ferien oder am Wochenende (in der Freizeit) ein Praktikum absolvieren. Die Möglichkeit eines Praktikums in dem entsprechenden Beruf eröffnet neue Chancen: Der Berufsanfänger bzw. die Berufsanfängerin wird besser verstehen können, ob er/sie den richtigen Weg gewählt hat.



6. Außerdem wäre es eine gute Möglichkeit, zunächst einmal darüber nachzudenken, was Sie gern tun möchten und was Sie an sich selbst entwickeln möchten. Wenn es nicht möglich ist, selbst eindeutige Antworten auf diese Fragen zu geben, hilft es, Fragebögen auszufüllen und Tests bei der Berufsberatung zu machen. Ihre Antworten auf einfache Fragen verraten Ihnen, wozu Sie neigen. Auf dieser Grundlage fällt es Ihnen leichter, eine Wahl zu treffen.

- Holland Code

John Holland ist ein amerikanischer Wissenschaftler und Professor für Psychologie. Nach seiner Theorie gehören die meisten Menschen einem von sechs Persönlichkeitstypen an. Für jeden Typus sind bestimmte Berufe geeignet. Eine Person, die einen Beruf wählt, der ihrem Typ entspricht, wird mit größerer Wahrscheinlichkeit beruflichen Erfolg haben und mit ihrer eigenen Wahl zufrieden sein. Holland hat einen Test mit 240 Fragen entwickelt. Der Test dauert durchschnittlich 25 Minuten. <http://prevolio.com/tests.aspx>

Fragebogen der Berufsberatung

Ziel ist es, die Merkmale Ihrer Arbeit zu definieren: Sie konzentrieren sich auf sich selbst, das Team oder das Ergebnis. <https://bit.ly/3uWnKIS>

7. Besuchen Sie die Websites der Universitäten

Auf den Websites der Universitäten sind die Fachrichtungen und Studienpläne in der Regel immer ausführlich dargestellt. Die Hauptsache ist, dass Sie die Strukturen der Websites verstehen. Wenn es eine Registerkarte "Studienanfänger" gibt, dann klicken Sie ruhig darauf und gehen Sie sie durch. Schließlich kann die Universität ganz unterschiedliche Fachrichtungen anbieten, unter denen bestimmt auch eine dabei ist, die zu Ihnen passt. Konzentrieren Sie sich nicht nur auf den Namen und die Kurzbeschreibungen, sondern finden Sie heraus, welche Kurse Sie in einem bestimmten Fachbereich studieren werden. Wenn Sie sich die Fächer ansehen, die Sie in den nächsten Jahren studieren werden, wird es Ihnen leichter fallen, sich für eine Sache zu entscheiden.

8. Finden Sie Artikel, Videos, Spiel- und Dokumentarfilme über ein bestimmtes Fachgebiet und die Lage auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen. Was ist heute relevant und was nicht? Informieren Sie sich über das Ansehen eines Berufs, sein Prestige und seine Nachfrage.

9. Um die richtige Entscheidung bei der Berufswahl zu treffen, muss man eine Reihe von Faktoren berücksichtigen: die eigenen Wünsche, psychologische Eigenschaften sowie die Möglichkeiten und Bedürfnisse des Arbeitsmarktes.

Es gibt eine Formel für die Berufswahl, die die folgenden Komponenten kombiniert: "Wollen" – "Können" – "Handeln".

"Können" – Ihre Fähigkeiten (Gesundheit, Fertigkeiten, Wissensstand, Charakter, Temperament);

"Handeln" – ständige Selbstverwirklichung (Zustand des Arbeitsmarktes, sozioökonomische Probleme in der Region).

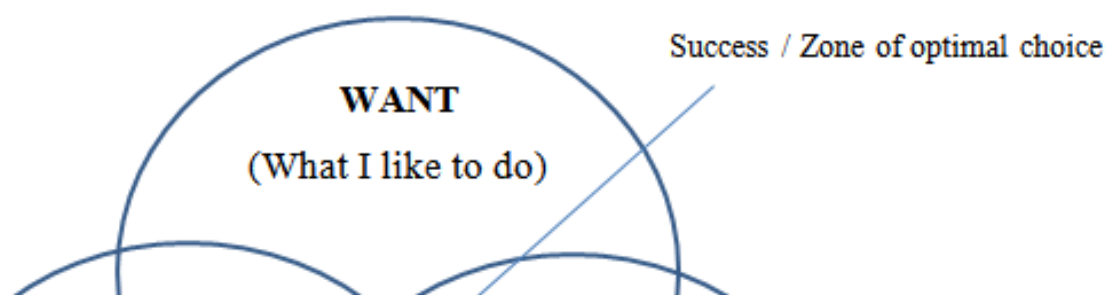




Bild 7. Die optimale Berufswahl

Erfolg / Schnittmenge der optimalen Wahl

Sie müssen Ihre Wünsche mit den tatsächlichen Möglichkeiten und Bedürfnissen des heutigen Arbeitsmarktes vergleichen. Zum Beispiel sehen Sie sich in der Zukunft als Zahnarzt. Mit dieser Arbeit „macht man sich nicht dreckig“, wie man so schön sagt, und wird gut dafür bezahlt. Aber haben Sie sich schon einmal gefragt, ob Ihre Hände wie die eines Juweliers arbeiten können und ob Sie dem Wettbewerb in der Welt zahnärztlicher Dienstleistungen standhalten können?

Daher muss man verstehen, dass die Bedingung für die optimale Berufswahl in der Mitte des Schnittpunkts von 3 Komponenten liegt: "Wollen" – "Können" – "Handeln".

Die Berufswahl ist ein schwieriger und verantwortungsvoller Schritt im Leben eines jeden Menschen und muss daher bewusst und überlegt erfolgen. Ein detaillierter Algorithmus wird Ihnen helfen, Ihr Ziel zu erreichen. Dieser umfasst die folgenden Schritte:

Schritt 1: Überlegen Sie, was Sie im Leben interessiert, was Sie anstreben, was Sie gern machen, was Sie gern machen würden, welche Berufe Sie mögen, welche Arbeitsbedingungen Sie anziehen, was Sie sich von Ihrem zukünftigen Beruf erhoffen. Mit der Beantwortung dieser Fragen machen Sie den ersten Schritt zur richtigen, bewussten Berufswahl.

Schritt 2: Wenn Sie die Berufe, die Ihnen gefallen, nicht identifizieren können, dann machen Sie sich mit der Klassifizierung der Berufe nach Fachgebiet, Zweck, Instrumenten und Arbeitsbedingungen vertraut.

Schritt 3: Bestimmen Sie Ihren Berufstyp und das passende berufliche Umfeld, das am besten zu Ihnen passt, und stimmen Sie es mit den Berufen ab, die Sie im vorherigen Schritt für sich ermittelt haben.

Schritt 4: Überprüfen Sie Ihre beruflichen Interessen und Neigungen, Ihre Motive für die Berufswahl anhand der Methoden und vergleichen Sie sie mit den Berufen, die Sie in den vorherigen Schritten ermittelt haben. Wenn es Berufe gibt, die nicht mit Ihren Interessen und Neigungen übereinstimmen, streichen Sie diese von Ihrer Liste und lassen Sie nur die Berufe übrig, mit denen Sie sich gründlich beschäftigen müssen.



Schritt 5: Studieren Sie die Beschreibungen der ausgewählten Berufe im Detail; sprechen Sie, wenn möglich, mit Vertretern dieser Berufe und finden Sie heraus, was der Inhalt ihrer Arbeit ist, was sie mögen. Machen Sie sich mit der Art und den Arbeitsbedingungen vertraut, fragen Sie, wie sie zu diesem Beruf gekommen sind und welche realen Beschäftigungsmöglichkeiten sie haben. Versuchen Sie, sich in diesen Berufen auszuprobieren, zumindest in simulierten beruflichen Situationen.

Schritt 6: Erstellen Sie eine Liste der Anforderungen, die jemand beherrschen muss; was sind die psycho-physiologischen Bedingungen und physischen Eigenschaften, die der von Ihnen gewählte Beruf und die entsprechenden Berufsprofile abverlangen. Bestimmen Sie, wie wichtig alle Anforderungen sind, die Sie aufgeschrieben haben – vielleicht gibt es weniger wichtige, die Sie ignorieren können.

Schritt 7: Studieren Sie sich selbst so gründlich wie möglich, d.h. ermitteln Sie Ihre Talente, Fähigkeiten, Charaktereigenschaften, Willenskraft, Kompetenzen (auf der Grundlage Ihrer Schulfachleistungen und Ihrer Beteiligung an Unterrichtsangeboten außerhalb der Schule); ermitteln Sie Ihren körperlichen Entwicklungsstand und Ihren Gesundheitszustand.

Schritt 8: Informieren Sie sich bei den Arbeitsämtern über die Berufe und Fachrichtungen, die heute auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden, und über die tatsächliche Beschäftigung in den Fachrichtungen, die Sie für sich selbst ermittelt haben. Bestimmen Sie auch das gewünschte Ausbildungsniveau für diese Berufe.

Schritt 9: Beurteilen Sie, ob Sie die Anforderungen jedes der von Ihnen ermittelten und analysierten Berufe erfüllen: Ob Sie berufliche Qualitäten entwickelt haben, ob Ihre Fähigkeiten, psychologischen Eigenschaften und Ihr Gesundheitszustand den Anforderungen der Berufe entsprechen, die Sie wählen möchten. Bestimmen Sie, welcher Beruf aus der gesamten Liste am besten zu Ihnen passt, wenn Sie alle Anforderungen erfüllen.

Schritt 10: Ermitteln Sie, welche Schwierigkeiten, Hindernisse und Fehler bei der Verwirklichung Ihres Berufs auftreten könnten.

Schritt 11: Ermitteln Sie die wichtigsten praktischen Schritte auf dem Weg zum Erfolg: In welcher Bildungseinrichtung können Sie eine Berufsausbildung absolvieren, wie können Sie beruflich wichtige Qualitäten entwickeln, wie können Sie praktische Erfahrungen in "Ihrem" Fachgebiet sammeln (Engagement in einschlägigen Vereinen, Clubs usw.), wie können Sie Ihre beruflichen Fähigkeiten und Ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt verbessern?

Schritt 12: Bevor Sie eine endgültige Entscheidung treffen, vergessen Sie nicht, sich mit Eltern, Verwandten, Freunden, Lehrern, Psychologen und Beratern zu beraten.

Fragen und Antworten zur Berufsberatung

1. Was mögen Sie und was können Sie gut?

Dann sollten Sie als Ausgangspunkt für die Wahl Ihres künftigen Berufs Ihre allgemeinen Ziele und Wünsche berücksichtigen. Träumen Sie davon, ein neuer herausragender Schriftsteller zu werden? Teilen Sie diese Leidenschaft in zwei Bereiche auf: Schreiben und Redigieren. Entscheiden Sie, was Ihnen am besten gefällt, und wählen Sie Ihren Weg: Journalist, Werbetexter, Webautor oder Redakteur.



Sind Sie besser darin, konstruktive Kritik zu üben und anderen beim Schreiben zu helfen? Dann denken Sie über eine Lehrtätigkeit nach. Oder wollen Sie sich lieber in die Materie vertiefen und Fachliteratur studieren? Dann denken Sie über den Beruf des technischen Redakteurs bzw. der technischen Redakteurin oder des Spezialisten bzw. der Spezialistin für populärwissenschaftlichen Journalismus nach.

Woher wissen Sie, was für Sie am besten ist? Versuchen Sie, die Sicht von außen zu berücksichtigen. Fragen Sie Ihre Freunde, Bekannten, Familienmitglieder. Nachdem Sie eine Liste erstellt haben, kehren Sie zum vorherigen Schritt zurück und passen die Richtung an. Dazu müssen Sie die Punkte finden, an denen das, was Sie mögen, und das, was Sie tun, am besten zusammenpassen. Dort liegen die besten Entwicklungsperspektiven.

2. Spielen Sie, um zu gewinnen oder um nicht zu verlieren?

Die richtige Motivation ist eine Garantie dafür, dass die Arbeit Spaß macht. Gleichzeitig können verschiedene Menschen unterschiedliche Motivationen haben: Manche streben nach Ergebnissen, andere wollen Misserfolge verhindern.

Menschen, die gerne etwas erreichen, sind klassische Erfinder und Unternehmer. Sie arbeiten schnell, nutzen neue Möglichkeiten und denken abstrakt. Menschen dieses Typs sind in der Regel impulsiv, optimistisch und fehleranfällig.

Menschen, für die es in erster Linie darum geht, Misserfolge zu vermeiden, sind dagegen vorsichtig und umsichtig. Sie denken analytisch, bevorzugen Planung, Zuverlässigkeit und Gründlichkeit.

Wie wird dies dazu beitragen, die Zahl der in Frage kommenden Berufe zu verringern? Die einen werden keinen normalen Arbeitstag im Büro haben, sie brauchen ein kreatives Umfeld und die Möglichkeit, Risiken einzugehen. Und die anderen werden eher in einem großen Unternehmen erfolgreich arbeiten, als ein eigenes Start-up zu gründen.

3. Welche Umgebung passt zu Ihnen?

Es kommt auch darauf an, in welchem Umfeld Sie sich am wohlsten fühlen werden. Um diese Frage zu beantworten, können Sie einen Standardtest machen, der den Persönlichkeitstyp nach der Myers-Briggs-Methodik bestimmt. Das Wichtigste dabei ist, ob Sie introvertiert oder extrovertiert sind. Denn diese beiden Typen unterscheiden sich stark in ihren Bedürfnissen. <https://bit.ly/3kIcxqW>

Introvertierte Menschen bevorzugen beispielsweise die Atmosphäre eines Labors oder Forschungszentrums, während extrovertierte Menschen sich in einem lauten Verkaufsbüro wie ein Fisch im Wasser fühlen. Faktoren wie die Notwendigkeit, in der Öffentlichkeit zu sprechen, die enge Zusammenarbeit mit dem Team und die häufige Kommunikation mit Kunden sollten ebenfalls berücksichtigt werden – Extrovertierte und Introvertierte nehmen all dies unterschiedlich wahr.

4. Welchen Lebensstil wollen Sie führen?

In den meisten Berufen beginnt eine Karriere mit mehreren Jahren harter Arbeit und einem geringeren Gehalt, als Sie es sich wünschen. Deshalb lohnt es sich, auf solche Menschen zu



schaufen, die in diesem Bereich bereits erfolgreich waren; es gilt zu verstehen, ob diese Lebensweise zu Ihnen passt. Dabei sollte man sich folgende Fragen stellen: Haben diese Menschen freie Zeit oder arbeiten sie ohne freie Tage und Pausen? Gehen sie oft auf Geschäftsreisen? Verdienen sie genug? Es geht nicht nur darum, eine Messlatte für die Höhe des Verdienstes zu setzen. Sie müssen auch andere Faktoren berücksichtigen, die sich darauf auswirken, wie viel Arbeit Ihnen Freude bereiten kann.

Sie möchten zum Beispiel am Ende des Arbeitstages den "Berufsmodus" ausschalten und zum Leben außerhalb des Büros zurückkehren: In ein Café gehen, ins Theater, reisen, Zeit mit der Familie verbringen. Dann brauchen Sie eine Arbeit ohne Dienstreisen, mit einem normalen Arbeitstag und einem ausreichenden Gehalt. Das bedeutet, dass der Beruf des Finanzprüfers mit häufigen Reisen in die Regionen und Überstunden bei Projekten wahrscheinlich nicht zu Ihnen passt.

5. Wo würden Sie gern leben?

Dieser Faktor ist nicht für jeden Beruf wichtig, aber manchmal ist der Wohnort von Bedeutung, vor allem wenn das Fachgebiet mit einer bestimmten Region verbunden ist. Wenn Sie in der Modebranche (einschließlich Hochglanzmagazine) arbeiten möchten, sollten Sie in die Hauptstadt ziehen. Mögen Sie Berufe, die mit dem Meer zu tun haben? Dann müssen Sie an die Küste ziehen. Berücksichtigen Sie auch Faktoren, die mit dem Lebensstil zusammenhängen. Wollen Sie ein aktiver, kultivierter Mensch sein, ins Theater, in Konzerte und zu Ausstellungen gehen? Oder bevorzugen Sie das Landleben? Es lohnt sich auch, darüber nachzudenken – und sich zu entscheiden: Wollen Sie Allgemeinmediziner werden und in einem Krankenhaus auf dem Land beschäftigt sein? Oder sehen Sie sich als Neurochirurg in einem hochtechnisierten medizinischen Zentrum in einer Großstadt?

Die Entscheidung für einen Beruf ist eine schwierige Aufgabe. Sie müssen vieles bedenken: Ihre Fähigkeiten, Ihre Möglichkeiten, Ihr mögliches Einkommen, das Ansehen des Berufs und Ihr Interesse daran. Sie sollten auch über die Lebensweise nachdenken, über den Ort, an dem Sie leben möchten. Geld ist nicht alles. Die geistige Zufriedenheit mit der Arbeit ist nicht weniger wichtig als die Höhe des Einkommens.

Tipps für Eltern, um ihr Kind behutsam zu unterstützen und in ein berufliches Umfeld zu begleiten, in dem es erfolgreich sein kann

Heute diktiert der moderne Arbeitsmarkt, was gilt. Die beste Strategie für Eltern besteht heute darin, die Vorlieben ihres Kindes genau zu beobachten, seine Stärken und Schwächen zu verstehen und erst dann dem Kind Hilfe bei der Wahl seines künftigen Berufs anzubieten.

TIPP №1: Hören Sie dem Kind zu

Bis vor einigen Jahren gehörten zu den fünf beliebtesten Studienfächern unter den StudienanfängerInnen Jura, Management, Informatik, Tourismus und Marketing.

Wenn Sie auf die Trends der Einführungskampagne achten, werden Sie feststellen, dass jede Generation ihre eigene Mode und Nachfrage nach dem Beruf hat. Die meisten Berufe, die von den



Eltern vorgegeben werden, sind oft veraltet, da sie nicht immer Zeit haben, Trends und Innovationen zu verfolgen. Stattdessen sind die AbsolventInnen mit fast allen Neuerungen vertraut. Es ist nicht nötig, ein Kind von der Idee abzubringen, Drohnenoperator zu werden oder sich mit Blockchain zu beschäftigen, um sich für Kryptowährungstrends zu interessieren. Auch wenn Sie diesen letzten Satz vielleicht nicht verstehen, muss man wissen, dass es für jeden Beruf wichtig ist, die Fähigkeiten zu erlernen, die man braucht, um etwas abzuschließen, Verantwortung zu übernehmen, und dass ein hohes Maß an Qualität erforderlich ist.

Das Hobby eines Kindes kann auch für Sie ein nützlicher Indikator sein. Wenn Sie seine Hobbys pflegen und unterstützen, werden sie Ihnen helfen, herauszufinden, wohin der Weg geht.

TIPP №2: Schaffen Sie die richtige Umgebung

Kinder und Jugendliche erhalten ihr Wissen nicht nur von Lehrern und Erziehern. Ihre Entwicklung wird weitgehend von der Umwelt beeinflusst. Das Schwierigste für einen Erwachsenen in dieser Situation ist es, die richtige Rolle zu finden. Quälen Sie das Kind nicht mit Ratschlägen und übertragen Sie nicht Ihre Wünsche auf es, sondern helfen Sie ihm, seine eigenen Talente zu entwickeln.

Am besten ist es, einen ständigen Dialog mit einem Teenager zu führen, der an seiner Wahl zweifelt und nicht ganz versteht, was ihm näher liegt und interessanter ist. Sprechen Sie mit Ihrer Tochter oder Ihrem Sohn, besuchen Sie einen thematischen Vortrag, eine Ausstellung, kaufen Sie rechtzeitig entsprechende Lektüre – das ist das Wenigste, was jeder Erwachsene bewältigen kann. Psychologen raten, in der 7. Klasse mit dem Gespräch über den künftigen Beruf zu beginnen: So hat das Kind Zeit, sich auf die Universität oder das College vorzubereiten.

Experten, die bei der Berufswahl oder beim Berufswechsel helfen, raten, sich diese vier Fragen zu stellen:

- "Wie kann man 500 Bücher lesen und sich dabei nicht zu langweilen?"
- "Was könnte man in den nächsten fünf Jahren mit Interesse tun, auch wenn man dafür kein Geld bekommt?"
- "Womit würden Sie Ihre Zeit verbringen, wenn Sie nicht für ein Gehalt arbeiten könnten und finanziell völlig abgesichert wären?"
- "Was würden Sie in Ihrem Leben niemals tun wollen, was Ihnen absolute Abneigung verursacht?"

TIPP №3: Helfen Sie, Berufe von innen zu lernen

Wir kennen die meisten Berufe nur theoretisch, aber wenn man sich mit der Arbeit vertraut macht, bietet man weniger Angriffsflächen für Enttäuschung. Bevor man sich endgültig für einen Beruf entscheidet, ist es wichtig, dass der Jugendliche das Fachgebiet hinter den Kulissen im wirklichen Leben gesehen hat. Es ist gut, wenn Erwachsene in der Nähe sind, die dem zukünftigen Berufsanfänger etwas über diesen Beruf erzählen können. Bitten Sie Ihre Freunde, dem Kind zu erzählen, was und wie sie arbeiten. Es ist wichtig, dass ein junger Mann oder eine junge Frau etwas über die täglichen Aufgaben und Geschäfte erfährt. Zum Beispiel darüber, wie genau sie mit Zeichnungen arbeiten (und welche Feinheiten dabei auftreten). Vergessen Sie nicht, dass Sie



morgens genau um acht Uhr kommen und die Quartalsberichte ausfüllen müssen. Aber ein Tee mit einem Buchhalter schafft auch noch Zeit für ein Gespräch. Denken Sie daran, dass der Zweck einer solchen Geschichte nicht Werbung oder Einschüchterung ist, sondern ein Abbild der Realität.

Viele Unternehmen veranstalten Tage der offenen Tür. Bei solchen Veranstaltungen sollten die richtigen Fragen gestellt werden: Nicht nach Höchstleistungen oder einem großen Ziel, sondern nach Routine und der Schaffung von Arbeitsplätzen. Außerdem laden große Unternehmen manchmal nicht nur Studierende, sondern auch Schüler zu Praktika ein. Es ist möglich, dass es dem Jugendlichen nicht gefällt, dass er den gewählten Beruf kennenlernt. Aber er wird Zeit haben, seine Wahl zu ändern und nicht vergeblich ein paar Jahre an der Universität zu verbringen.

TIPP №4: Erkunden Sie den Stellenmarkt

Finden Sie heraus, welche Berufe gefragt sind. Nur wirklich gefragt, nicht "prestigeträchtig". Um das zu verstehen, müssen Sie keine Bewertungen oder Hitlisten lesen. Es lohnt sich, auf den Websites der Arbeitsämter und Jobsuchplattformen nachzuschauen und die offenen Stellen sorgfältig zu prüfen.

Die Einsicht in die Stellenangebote hilft, die Beliebtheit des Berufs, die möglichen Gehälter und die Anforderungen an die Bewerber zu beurteilen. Es kann sich herausstellen, dass die Universität selbst für die Arbeit des Traumberufs nicht ausreicht: Parallel dazu müssen Sie Sprachen lernen oder Kurse besuchen.

TIPP №5: Vor allem geht es um Unterstützung!

Ein Diplom und ein mehrjähriges Studium sind kein lebenslanger Vertrag. Alles kann jederzeit geändert werden. Vergessen Sie nicht, Ihrem Kind alle Informationen zukommen zu lassen, das seinen Weg wählt. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie sich für das Geschäft des Lebens entschieden haben, sehen Sie sich um und wählen Sie einen neuen Weg. Der moderne Arbeitsmarkt nimmt heutzutage alle Angst vor dem Umlernen und der Aneignung neuer Kenntnisse.

Die Welt verändert sich sehr schnell, und der moderne Mensch wird im Laufe seines Lebens mehrmals umlernen müssen. In vielerlei Hinsicht ist es daher viel wichtiger, sich für einen Bereich und nicht für einen bestimmten Beruf zu entscheiden und Fähigkeiten zu entwickeln, die nützlich sein können. Junge Menschen müssen mehr Raum für Entwicklung haben.

Die wichtigsten Fehler bei der Berufswahl und was man bei der Wahl eines künftigen Berufs vermeiden sollte

1. Einen Beruf wählen, ohne zuverlässige Informationen darüber zu haben

Die meisten jungen Menschen, die sich mit dem Gedanken tragen, sich weiterzubilden oder eine Beschäftigung aufzunehmen, sind in der Regel nur sehr wenig darüber informiert, welche Berufe es gibt und was ihre Vertreter tun. Das hat zur Folge, dass junge Menschen die Katze im Sack kaufen müssen. Um zu analysieren, ob dieser oder jener Beruf zu einem passt, muss man sich zunächst einmal darüber informieren, wie der typische Arbeitstag der Menschen aussieht, die



diesen Beruf ausüben, wie viel Zeit sie damit verbringen und welche spezifischen Tätigkeiten sie ausüben. Dabei geht es nicht um die Bezeichnung des Berufs, sondern darum, was und unter welchen Bedingungen er ausgeübt werden muss. Es ist wichtig, sich über folgende Fragen Gedanken zu machen: Welche Anforderungen stellt der Beruf an die menschlichen Fähigkeiten und welche Kontraindikationen gibt es, welches Ausbildungsniveau ist erforderlich, um ihn zu beherrschen, wo kann man ihn erlernen, bietet er Karriereperspektiven und worauf beziehen sich diese, und ist der Beruf auf dem Arbeitsmarkt gefragt?

2. Nur auf Merkmale wie Prestige und / oder Rentabilität achten

Ein weit verbreiteter Mythos über einen prestigeträchtigen Beruf als Einkommensquelle ist, dass man Geld bekommt, nur weil es jemand besitzt. Hier müssen Sie einige Punkte verstehen. Erstens wird nicht der Beruf bezahlt, sondern die Position, d. h. die Ausübung bestimmter Funktionen in der einen oder anderen Organisation. Natürlich ist das potenzielle Rentabilitätsniveau in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen unterschiedlich, aber hier geht es in erster Linie nicht um den Beruf, sondern um den Arbeitsplatz der Person, ihren Status, ihr Qualifikationsniveau, das Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Zweitens sind die Berufe, die als prestigeträchtig angesehen werden, nicht immer die rentabelsten. Schließlich gibt es in der Regel viel mehr Menschen, die sie ausüben wollen, als tatsächlich gebraucht werden. Darüber hinaus ist der Begriff "Prestige" sehr relativ: Er hängt vom Kommunikationskreis ab (in den Augen verschiedener Menschen gelten verschiedene Arten von Arbeit als prestigeträchtig). Das Ansehen, das ein Beruf genießt, ändert sich recht schnell.

3. Ein Zeichen der Gleichheit zwischen Beruf und Schulfach setzen

Der Irrglaube bei Schülern und manchmal sogar bei Studierenden besteht darin, ein Fach mit einem bestimmten Berufsfeld gleichzusetzen, nach dem Motto: "Ich mag Literatur, ich werde Schriftsteller." Aber was für ein Beruf ist das? Autor von Belletristik? Natürlich ist diese Option im Allgemeinen möglich, aber viel häufiger handelt es sich um viele andere berufliche Tätigkeiten. Man kann Lektor, Korrektor, Sprach- und Literaturdozent, Übersetzer, Forscher auf dem Gebiet der Philologie usw. sein. All diese verschiedenen Berufe und die Tätigkeiten ihrer Vertreter haben nicht viel Ähnlichkeit mit denen, die Schüler im Literaturunterricht ausüben. Diese Überlegungen gelten auch für andere Fächer. Es handelt sich nicht um Berufe, sondern um ein bestimmtes Wissensgebiet, dessen Grundlagen vor allem für die berufliche Entwicklung beherrscht werden müssen.

4. Die Einstellung zu einer Person, einem Vertreter eines bestimmten Berufs auf einen bestimmten Beruf übertragen

Wenn wir eine bestimmte Person mögen oder ablehnen, so charakterisiert das in keiner Weise ihre Expertise und zeigt nicht an, dass wir sie mögen oder ablehnen sollten. Ein "guter Mensch" ist kein Beruf. Natürlich möchte man so sein wie diese Person, aber es geht um persönliche Qualitäten und die allgemeine Einstellung zur Arbeit, was nicht die Fähigkeit für eine bestimmte Tätigkeit ersetzt. Und falls wir jemanden getroffen haben, der uns unangenehm, abstoßend auffiel? Manchmal kann es von seinem Beruf ablenken, wenn dieser jemand uns vermittelt, dass man nicht so sein möchte wie er. Andererseits kann auch unter den gleichen Umständen der umgekehrte Schluss möglich sein: "Ich will ein würdiger Vertreter dieses Berufes werden, nicht wie er!" Die



Entscheidung, wie man auf wen reagiert, sowie die Verantwortung für die Berufswahl liegen also immer noch bei einem selbst.

5. Einen Beruf "zum Mitnehmen" wählen

Diese Position bedeutet im Wesentlichen eine Abkehr von der persönlichen Verantwortung für die Entscheidung. Aber manchmal kann eine solche Wahl erfolgreich sein, weil das Unternehmen oft Menschen zusammenbringt, deren Fähigkeiten und Interessen in hohem Maße übereinstimmen. Man hat dabei entweder Glück oder Pech, aber eine solche Entscheidung ist nicht die Konsequenz eines bewussten und sinnvollen Entschlusses.

6. Die Berufswahl durch die Wahl des Bildungsabschlusses oder des Ortes für dessen Erwerb ersetzen

Es ist immer besser, wenn sich jemand erst entscheidet, was er tun möchte, um dann in einem zweiten Schritt mögliche Optionen für einen bestimmten Beruf in Betracht zu ziehen, anstatt sich von dem Wunsch leiten zu lassen, an einem bestimmten Ort zu studieren oder einfach nur irgendeine höhere Ausbildung zu absolvieren. Wenn der Studienanfänger, der einen bestimmten Beruf erlernen möchte, nicht an dem Ort seiner Wahl studieren kann, ist es logischer, der Berufswahl treu zu bleiben und nach anderen Möglichkeiten zu suchen, ihn zu erlernen.

7. Die eigenen Fähigkeiten und Interessen ignorieren

Es ist ratsam, in Ihrem Beruf das zu tun, was Sie mögen und was gut funktioniert. Das klingt natürlich banal, wird aber sehr oft ignoriert und manchmal als völlig unwichtig abgetan (nach dem Motto, ich tue alles, um gut zu verdienen). Eine Person wird keine guten Ergebnisse bei einer Arbeit erzielen können, die nicht ihren individuellen Eigenschaften entspricht oder einfach keinen Spaß macht. Außerdem ist es unwahrscheinlich, dass jemand zufrieden ist, wenn er erkennt, dass er für Geld zu viel Lebenszeit und Mühe investiert hat. Ein weiterer Grund für diesen Fehler ist die Unkenntnis der eigenen Fähigkeiten und Interessen. Es ist unmöglich zu sagen, ob einem die Arbeit gefällt und ob man sie kompetent ausführen kann, wenn man sich nicht selbst in einem solchen Beruf ausprobiert. Natürlich kann man nicht alle Berufe durch persönliche Erfahrung ausprobieren, ohne vorher eine entsprechende Ausbildung zu erhalten. Aber in solchen Fällen lässt sich die Neigung zu solchen Berufen indirekt beurteilen: Interesse an einem bestimmten Bereich, der Wunsch, sich aktiv über die Tätigkeiten von Fachleuten zu informieren, die Leichtigkeit, mit der man diese Informationen versteht und sich einprägt.

8. Auf Meinungen von Menschen hören, die keinen Beruf wählen können

Es kommt vor, dass viele unserer Bekannten gern Ratschläge geben, vor allem was man werden soll. Allerdings ist es nur dann sinnvoll, etwas zur beruflichen Selbstbestimmung zu empfehlen, wenn mehrere Punkte zusammentreffen. Nämlich: Kenntnis der Besonderheiten der in Frage kommenden Berufe sowie der Situation auf dem Arbeitsmarkt; Kenntnis der individuellen und psychologischen Merkmale der Person, die die Wahl zu treffen hat; Verständnis für die wesentlichen psychologischen Probleme, die in den verschiedenen Phasen der beruflichen Selbstbestimmung auftreten. Es liegt auf der Hand, dass es sinnvoll ist, darüber nachzudenken oder sich an Fachleute (PsychologInnen, MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung) zu wenden oder



jemanden zu Rate zu ziehen, der Sie sehr gut kennt und aus persönlicher Erfahrung über eine bestimmte Berufsgruppe Bescheid weiß.

Die wichtigsten Fähigkeiten, die ArbeitgeberInnen häufig von Bewerbern verlangen

1. Mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeiten.	11. Die Fähigkeit, Probleme zu erkennen und zu lösen.
2. Fähigkeit, mit Microsoft Office zu arbeiten.	12. Konzentration auf den Kundendienst.
3. Liebe zum Detail.	13. Fähigkeit zur Zeiteinteilung.
4. Fähigkeit, Probleme selbständig zu lösen.	14. Fähigkeit zur Geschäftsentwicklung.
5. Eigeninitiative, Eigenmotivation.	15. Analytische Fähigkeiten.
6. Organisatorische Fähigkeiten.	16. Fähigkeit, mit Microsoft Word zu arbeiten.
7. Fähigkeit, selbständig zu arbeiten.	17. Fähigkeit, zwei oder mehr Sprachen zu sprechen.
8. Fähigkeit, mit Microsoft PowerPoint zu arbeiten.	18. Entwickelte zwischenmenschliche Fähigkeiten.
9. Projektleitung.	19. Unternehmensethik.
10. Erfahrung im Verkauf.	20. Befähigung zur Arbeit mit dem Betriebssystem Linux.

Die wichtigsten Fähigkeiten, die in den nächsten Jahren benötigt werden, sind demnach folgende:

- interkulturelle Kompetenz (Fähigkeit, in unterschiedlichen kulturellen Umgebungen zu arbeiten);
- rechnerisches Denken (Fähigkeit, große Datenmengen zu verstehen);
- Kenntnisse über die neuen Medien (die Fähigkeit, ihre Meinung mithilfe dieser Medien zu vermitteln sowie Inhalte der neuen Medien kritisch zu bewerten und zu nutzen);
- fächerübergreifende Kenntnisse (Fähigkeit, verschiedene Disziplinen zu verstehen);
- virtuelle Zusammenarbeit (Fähigkeit zur produktiven Arbeit in einem virtuellen Team).

Schlüsselqualifikationen, die für einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt erforderlich sind

- *Emotionale Intelligenz* – die Fähigkeit, die eigenen Gefühle und Emotionen zu erkennen, mit ihnen umzugehen und auf der Grundlage dieses Wissens mit anderen zu interagieren.



- *Verhandlungsgeschick* – die Fähigkeit, angenehme Arbeitsbeziehungen aufzubauen und effektiv mit Kollegen, Untergebenen, Verbrauchern und Partnern zu interagieren, um Verständnis und Unterstützung bei der Erreichung der Ziele Organisation, Entwicklung von Strategien und gemeinsame Entscheidungsfindung zu erreichen; die Fähigkeit, Kollegen, Untergebenen, Verbrauchern und Partnern telefonisch, schriftlich oder elektronisch Informationen zu geben; die Fähigkeit, Sitzungen abzuhalten.
- *Fähigkeit, Situationen zu beurteilen und Entscheidungen zu treffen* – Fähigkeit, Situationen und ihre Strukturen zu analysieren, Einflussfaktoren und Entwicklungstendenzen zu bestimmen; Fähigkeit, die besten objektiven und unvoreingenommenen Entscheidungen oder Alternativen auszuwählen und zu vereinbaren, um das Ziel zu erreichen, indem die Situation und die Probleme, die sie verursacht haben, analysiert, prognostiziert und bewertet werden (Situationsanalyse, Managemententscheidungen).
- *Kognitive Flexibilität* – die Fähigkeit zu denken, die sich in der Fähigkeit äußert, über mehrere Dinge gleichzeitig nachzudenken und die bei der Lösung eines Problems gewählten Annahmen zu ändern, wenn sich das Wesen des Problems verändert hat.
- *Umfassende Problemlösung* – die Fähigkeit, nachzuforschen, qualitativ erforderliche Informationen einzuholen, Wege zur Lösung von Problemen auf der Grundlage der verfügbaren Informationen zu finden und die positiven und negativen Folgen von Entscheidungen zu bewerten.
- *Teamkoordination* – die Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten.
- *Kreativität* – die Fähigkeit, etwas zu schaffen, was sich im Denken, in den Gefühlen, in der Kommunikation, in den individuellen Aktivitäten, in der Charakterisierung des Individuums als Ganzes oder in seinen einzelnen Aspekten, in den Produkten der Aktivität, im Prozess ihrer Entstehung, in der Produktion neuer Ideen manifestieren kann.
- *Kritisches (analytisches) Denken* – die Fähigkeit, logisch zu argumentieren, Argumente zu finden, eigene und fremde Urteile zu hinterfragen und die Stärken und Schwächen verschiedener Lösungsansätze zu erkennen.
- *Kundenorientierung* – die Fähigkeit, aktuelle und künftige Kundenbedürfnisse zu erkennen und zu erfüllen, Ergebnisorientierung.
- *Personalmanagement* – die Fähigkeit, Menschen zu motivieren, zu entwickeln und zur Arbeit anzuleiten, die besten Kandidaten für die Umsetzung zu ermitteln.

Tipps für junge BerufseinsteigerInnen und Methoden für den beruflichen Aufstieg

Es ist jetzt sehr beliebt, eine Karriere fast von der Schule aus zu beginnen. Junge Menschen sind zielstrebig geworden, sie wollen alles auf einmal erreichen, damit sie später wohlhabend und unabhängig sind, das Leben genießen und reisen können. Ambitionen, die durch die aktuellen Trends in den sozialen Netzwerken geschürt werden, haben letztlich nicht nur eine Daseinsberechtigung, sondern können auch verwirklicht werden.

1. VERMEIDEN SIE KEINE ARBEIT



Unabhängig davon, ob Sie Ihr eigenes Projekt starten, Top-ManagerIn in einem führenden Unternehmen werden, PartnerIn in einem großen Unternehmen werden oder Ihr Potenzial in einem anderen Bereich ausschöpfen möchten, müssen Sie mit einfachen Aufgaben beginnen, grundlegende Fähigkeiten und Fertigkeiten erwerben und ausbauen und dann schrittweise die Arbeitsbelastung und Komplexität erhöhen.

2. KEINE AUFMERKSAMKEIT AUF ANDERE RICHTEN

Ihre Karriere ist Ihre persönliche Angelegenheit. Egal ob Sie zum ersten oder zehnten Mal Erfolg haben oder scheitern – es ist Ihr persönlicher Weg, und Sie tragen auch die Verantwortung für Ihre Fehler und Erfahrungen. Natürlich können wir uns nicht von den Ratschlägen der Eltern und, bereichert durch unsere eigenen Lebenserfahrungen, von Verwandten oder Freunden abbringen lassen. Aber die endgültige Entscheidung liegt immer bei Ihnen.

3. EINE ANDERE ARBEIT SUCHEN, WÄHREND SIE IM JOB STEHEN

Es ist ganz normal, dass man in den ersten Jahren seiner Karriere häufig den Arbeitsplatz wechselt. Es ist wichtig, den Moment zu erfassen, in dem es Zeit für einen Wechsel ist, um zu verstehen, warum der gewählte Beruf oder das gewählte Unternehmen nicht das Richtige für Sie ist, und um weiterzugehen.

Beginnen Sie mit der Arbeitssuche oder gründen Sie Ihr eigenes Unternehmen, während Sie in Ihrem alten Job arbeiten – machen Sie einen Schritt zurück. Es wird unbequem und schwierig sein, die Komfortzone wird Ihnen diktieren: "Ich bin noch nicht so weit." Denken Sie einfach daran, dass Wachstum und Bequemlichkeit nie Hand in Hand gehen.

4. VERGESSEN SIE DAS LERNEN NICHT

Es geht nicht nur um die Weiterbildung im Hochschulbereich, sondern auch um spezielle Kurse, Schulungen und Seminare. Sie können sich auf Ihre derzeitige Tätigkeit beziehen oder auf das, was Sie in Zukunft machen wollen. Wenn Sie beispielsweise eine radikale Veränderung im Berufsfeld planen, können die Schulungen mit Ihrem Hobby zu tun haben oder ganz weit weg von allem sein, was Sie vorher gemacht haben – das kann nicht nur praktische Erfahrung sein, sondern auch die Entwicklung von Soft Skills – sie sind jetzt besonders wertvoll auf dem Arbeitsmarkt.

Um die Karriereleiter zu erklimmen, müssen Sie immer einen einfacheren Arbeitnehmer kennen. Versuchen Sie also, mehr Fachliteratur zu lesen. Denken Sie daran, dass Kenntnisse in Psychologie, Management, der Kunst des öffentlichen Redens oder der Zeitplanung niemanden davon abhalten werden, eine höhere Position einzunehmen. Geben Sie Geld für Ihre Ausbildung aus und erwarten Sie nicht, dass das Unternehmen dies für Sie tut. Besuchen Sie daher Schulungen oder Kurse, die Ihnen helfen, sich in Ihrem Beruf zu verbessern. Berufsberater empfehlen, 2-3 Schulungen pro Jahr zu besuchen, um das gewünschte Ergebnis zu erzielen.

5. GESUNDHEIT IST EINE PRIORITÄT

Entscheiden Sie sich für Glück und Zufriedenheit in Ihrer Arbeit, nicht für ein hohes Gehalt, dann wird es Ihnen leichter fallen, mit Stress umzugehen. Seien Sie selber immer die erste Priorität.

Wie können Sie das Beste aus Ihrem Job machen?

1. SCHEUEN SIE SICH NICHT, UM HILFE ZU BITTEN

Um Hilfe zu bitten, ist kein Zeichen von Schwäche, sondern der Wunsch, die Situation zu verstehen, die Absicht, zu wachsen und sich zu verbessern. Initiative und die Fähigkeit, Verantwortung für Entscheidungen zu übernehmen, sind zweifellos wichtige Qualitäten, aber



finden Sie für sich heraus, wann Sie zu Beginn der Arbeit über genügend Fähigkeiten verfügen – Interaktion, Flexibilität und Loyalität werden jetzt nützlicher denn je sein.

2. NEHMEN SIE KEINE KRITIK PERSÖNLICH

Lernen Sie zunächst einmal zwischen Kritik zu unterscheiden, die Sie persönlich betrifft, und Kritik, die darauf abzielt, Ihre Fähigkeiten als Fachkraft zu verbessern. Achten Sie auf die Ratschläge Ihres Vorgesetzten. Erstens zeigen sie Interesse an Ihrer Arbeit und zweitens den Wunsch, Ihnen zu helfen, zu wachsen und Teil des Teams zu werden. Das ist genau das, was Sie in den ersten Jahren Ihrer Karriere suchen sollten.

3. WERDEN SIE NICHT ÜBERMÜTIG

Es spielt keine Rolle, welche Position Sie in Ihrem Job innehaben oder wie gut Sie diese ausfüllen. Halten Sie Ihren Geist offen und flexibel. Professionelles Handeln muss für jede Aufgabe vorbereitet sein, auch wenn sie außerhalb seines Aufgabenbereichs liegt, natürlich in einem vernünftigen Rahmen.

4. EINE RICHTIGE BALANCE ZWISCHEN ARBEIT UND RUHE FINDEN

Früh ankommen und lange aufbleiben – diesen Fehler machen wir bei der ersten Anstellung, und oft tolerieren wir keine nützlichen Erfahrungen, wenn wir eine dritte oder sogar vierte Stelle bekommen. Wenn man einen Traumjob bekommt, ist man versucht, zu zeigen, wie wichtig er einem ist, indem man so viel Zeit wie möglich auf der Arbeit verbringt. Aber diese Strategie kann auch unangenehme Folgen haben: Sie könnten an Burnout erkranken und das braucht keiner.

5. FRAGEN STELLEN, KOMMUNIZIEREN

Es ist nicht immer einfach, sich in ein Team einzufügen und die Menschen zu verstehen, mit wem man befreundet sein muss, und von wem man sich besser fernhalten sollte. Von den beiden Polen – sich von allen fernhalten, stillschweigend seine Arbeit machen und sich mit allen anfreunden –, ist es besser, irgendwo eine Mittellinie zu finden. Stellen Sie Fragen, bitten Sie um Hilfe, schauen Sie sich die Leute genau an, beobachten Sie die Beziehungen im Team und zwischen KollegInnen und dem Chef, nehmen Sie an Gesprächen teil. Dies wird Ihnen helfen, sich mit dem Team zu verbinden, aber auch ein Gleichgewicht zwischen Privatleben und Arbeit zu finden.

6. FEHLER ZUGEBEN

Die besten Lektionen im Leben sind die, die auf den eigenen Fehlern beruhen. Nur aus Fehlern können wir lernen, in Zukunft die richtigen Entscheidungen zu treffen. Wenn Sie lernen, richtig auf Ihre Fehler zu reagieren, nicht in Panik zu verfallen, dass Ihre Karriere gescheitert ist, sondern die falschen Entscheidungen zuzugeben, sie zu analysieren und Schlussfolgerungen zu ziehen, werden Sie Ihre Position im Unternehmen nur stärken. Die Angst vor dem Scheitern hemmt das Handeln, und infolgedessen werden Sie vor der Geschäftsleitung als faul dastehen, was definitiv keine Gehaltserhöhung wert ist.

7. VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN

Zeigen Sie dem Management, dass Sie nicht nur für Ihre spezielle Aufgabe, sondern auch für den Erfolg des gesamten Projekts verantwortlich sein können. Sie müssen für alles verantwortlich sein: Kommen Sie pünktlich zur Arbeit, bringen Sie die Dinge zu Ende, sagen Sie Ihren Kollegen, wie Sie schwierige Probleme lösen können, kontrollieren Sie Ihre Emotionen, lassen Sie nicht zu, dass Ihr Privatleben das Ergebnis der Arbeit beeinflusst, und verlassen Sie Ihr Team unter keinen Umständen.



8. MENSCHEN MOTIVIEREN

Werden Sie zu einem Mitarbeiter bzw. einer Mitarbeiterin im Team, der/die seine KollegInnen ständig zur Erfüllung ihrer Aufgaben motiviert und sie ermutigt, interessante und schwierige Projekte zu übernehmen. Unterstützen Sie KollegInnen bei Misserfolgen und loben Sie sie für gute Ergebnisse. Versuchen Sie, die Unterstützung des Teams zu gewinnen, und Sie werden für sie zu demjenigen bzw. derjenigen, dem/der sie vertrauen, den/die sie respektieren und dem/der sie zuhören. Auf diese Weise werden Sie schon vor der formellen Ernennung zur Führungskraft des Teams, und das wird von der Geschäftsleitung mit Sicherheit geschätzt werden.

9. LOB RUHIG ANNEHMEN

Lobende Worte können das größte Hindernis für Ihre Karriere sein. Wenn Ihre Arbeit von der Geschäftsleitung anerkannt wird, sollten Sie also nicht denken, dass Sie Glück gehabt haben. Denken Sie daran, dass es keine Grenzen der Perfektion gibt und Sie sich nicht nach ein paar Komplimenten entspannen sollten.

10. LIEBE DEINEN JOB

Begeistern Sie sich für das, was Sie tun. Denn nur Menschen, die ihre Arbeit wirklich lieben, sind zu großen Leistungen fähig. Das Management ist sich dessen wohl bewusst und wird daher nur diejenigen fördern, die ihren Beruf lieben und bereit sind, sich ohne äußere Motivation voll zu engagieren.

Wie man eine Hochschuleinrichtung wählt

Jedes Jahr entscheiden Tausende von StudienanfängerInnen, wo und in welchem Fachbereich sie eine Hochschulausbildung absolvieren möchten. Diese Entscheidung hat Auswirkungen auf die künftige Beschäftigung, die persönliche Entwicklung, das Umfeld, die beruflichen Ziele und die Beziehungen. Deshalb ist es wichtig, sie gründlich zu treffen. Was ist bei der Wahl des künftigen Studienortes zu beachten?

1. Wahl des Faches

Das erste, worüber die Bewerber nachdenken sollten, ist die Wahl des Berufs. Wir empfehlen Ihnen, alles sorgfältig abzuwägen und zu entscheiden, wem und warum Sie Ihr ganzes Leben widmen wollen. Sie können Verwandte, Freunde, Schulpsychologen oder Berufsberater um Rat fragen, oder – noch besser – alle Berufe sorgfältig sondieren und Ihre eigene Wahl treffen.

Bei der Berufswahl müssen Sie mehrere Kriterien berücksichtigen: Ihren Geschmack, Ihre Begabungen, Ihre geistigen Fähigkeiten, Ihre Interessen, Ihre Gesundheit und Ihr Familienbudget.

Machen Sie sich mit dem Inhalt des Studiengangs vertraut: Welche Fächer werden studiert und wie viel Zeit ist dafür vorgesehen?

Was ist der Unterschied zwischen Management, Marketing und Business? Die Bezeichnungen der Fachrichtungen selbst sagen Ihnen nichts – es ist besser, sich die Beschreibung und die Liste der Fächer anzusehen, aus denen das Bildungsprogramm der Fachrichtung besteht. Wenn Sie diese Informationen nicht auf der Website der Universität finden können, rufen Sie die Hochschule an, und bitten Sie um ein Kursprogramm oder Handbücher mit Kursprogrammen.



Lehnen Sie enge Fachgebiete ab, wählen Sie ein breiteres, grundlegenderes Fachgebiet. Eine enge Spezialisierung ist eine gute Option, wenn Sie genau wissen, für wen Sie arbeiten wollen. Wenn Sie keine so weitsichtigen Pläne haben, ist es besser, enge Spezialisierungen zu vermeiden und beim Bachelorabschluss diejenige zu wählen, die eine solide Grundlage für eine weitere enge Spezialisierung in den weiterführenden Kursen oder im Masterabschluss darstellt.

2. Wahl der Universität

Sobald Sie sich für einen Beruf entschieden haben, können Sie sich auf die Suche nach einer Universität machen. Wenn Sie Chirurg, Lehrer oder Archäologe werden wollen, wird es einfacher sein, denn die Auswahl an Universitäten ist gering. Wenn Sie aber Wirtschaftswissenschaftler, Jurist, Ingenieur oder Manager werden wollen, müssen Sie sich auf ein langwieriges, aber notwendiges Verfahren einstellen, um "Ihre" Universität unter Dutzenden oder sogar Hunderten von ähnlichen zu finden.

Kriterien für die Auswahl einer Universität:

- Bezahlte oder kostenlose Bildung

Für einige ist Geld kein Thema, und sie gehen sofort zum Studium auf Vertragsbasis. Aber wenn sich jemand das nicht leisten kann? In diesem Fall sollte man bei der Auswahl einer Universität auf die Verfügbarkeit von Stipendien sowie die Bedingungen für die Zulassung zu Stipendien achten.

- Ortsfrage

Nicht jeder hat das Glück, in einer Großstadt zu leben, in der es eine große Auswahl an Hochschuleinrichtungen gibt. In der Regel handelt es sich bei den meisten Studierenden um AusländerInnen. Wenn Sie bewusst in einer anderen Stadt oder in einem anderen Land studieren wollen, sollten Sie alle Vor- und Nachteile abwägen. Wenn Sie die Schwierigkeiten nicht schrecken, müssen Sie die Frage nach dem Vorhandensein eines Freundeskreises an der Hochschule und den Lebensbedingungen lösen.

- Die materiellen Bedingungen der Universität kennenlernen

Informieren Sie sich über den Ruf der Universität, das fachliche Niveau der Lehrkräfte, die technische Ausstattung usw. Solche Informationen erhalten Sie auf Websites, von Freunden oder Bekannten, in vielen Buchhandlungen können Sie Bücher kaufen, die Informationen über eine bestimmte Bildungseinrichtung enthalten, oder Sie gehen einfach zu einem Tag der offenen Tür an der Hochschule Ihrer Wahl.

- Besichtigung der Standorte der großen Universitäten, zwischen denen man wählen kann

Denken Sie daran, dass die Website einer Firma, eines Unternehmens oder einer Universität heute ihr Gesicht ist. Wenn sie gut und "freundlich" ist, dann haben Sie eine seriöse Organisation, die sich um jeden kümmert, der mit ihr zusammenarbeitet oder sie einfach kennenlernt. Gefällt Ihnen die Website der Universität? Ist es einfach, alle Informationen zu finden, die Sie brauchen? Gibt es dort Profile von Lehrkräften? Feedback von Studierenden?

- Teilnahme am Tag der offenen Tür an der Universität



Nicht um aus erster Hand die wichtigsten Informationen über die Aufnahme von Bewerbern zu erfahren, sondern um die Atmosphäre der Einrichtung zu spüren, durch die Gänge zu gehen, sich selbst dort zu sehen oder nicht zu sehen, mit StudentInnen zu sprechen und sich einen eigenen, wenn auch oft subjektiven Eindruck von der Universität zu machen. Aber das ist Ihr Eindruck. Wenn sich also eine solche Gelegenheit bietet, nutzen Sie sie.

- Kommunizieren Sie mit StudentInnen der verschiedenen Universitäten von Ihrer Liste

Das ist wahrscheinlich der beste Weg, um wirklich wahre Informationen über die Universität zu erhalten. Hier geht es nicht um Aufnahmeprüfungen, obwohl wir auch darüber sprechen können. Es geht eher darum, ob es angenehm und interessant ist, dort zu studieren, ob alle geeigneten Bedingungen für die StudentInnen geschaffen werden. Und die wichtigste Frage, die sich StudentInnen stellen sollten, lautet: „Würden Sie mir raten, an dieser Universität zu studieren?“ Das Verhältnis von Ja und Nein kann entscheidend sein, denn ein sicheres "Nein" von ein paar StudentInnen sagt viel mehr über die Universität aus als die Berichte von Dekanen oder Lehrern.

Schlussfolgerung

HochschulabsolventInnen bilden ein spezielles Spektrum des Arbeitsmarktes, das sich deutlich von anderen Komponenten des Marktes unterscheidet. Einerseits fördert das junge Alter eine hohe Mobilität, Offenheit, Bereitschaft zu Veränderungen und zur Arbeitssuche, andererseits fehlt es den jungen Menschen an einschlägiger Erfahrung, um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein.

Als Hauptgründe für die Komplexität der Beschäftigung von AbsolventInnen der Bildungseinrichtungen sollten in erster Linie genannt werden:

- Bestehende Ungleichheiten in der Nachfragestruktur auf dem Arbeitsmarkt, die sich aufgrund der schwachen Koordinierung zwischen dem Arbeitsmarkt und dem Markt für Bildungsdienstleistungen noch verschärfen; Unvereinbarkeit der erhaltenen Spezialisierung mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes; Fehlen langfristiger wirtschaftlicher Prognosen über Veränderungen in der beruflichen Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte;
- Stärkung des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt für Berufe und Fachrichtungen, für die in Bildungseinrichtungen ausgebildet wird;
- eine meist unbewusste Herangehensweise an die Berufswahl als Folge der Unvollkommenheit des bestehenden Systems der Berufsberatung für junge Menschen, die Konzentration auf den Erwerb eines (derzeit) prestigeträchtigen Berufs, der in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt möglicherweise nicht mehr gefragt ist;
- fehlende praktische Erfahrung oder Berufserfahrung in dem Fachgebiet;
- die Kluft zwischen den Bildungsinhalten und den Anforderungen der ArbeitgeberInnen;
- die psychologische Unfähigkeit junger Menschen, unabhängige Entscheidungen zu treffen.



Die unzureichende Effizienz des Prozesses der Berufswahl ist in erster Linie auf die Verwendung des traditionellen Bildungssystems zurückzuführen, das nicht an die veränderten Anforderungen der Jugend und die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst ist, sowie auf ein unterentwickeltes System der stufenweisen Ausbildung und Weiterbildung. Eine Reform des Bildungssystems mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit der AbsolventInnen zu erhöhen, wird dazu beitragen, das Anpassungspotenzial der jungen Menschen zu steigern, die sozialpsychologischen Eigenschaften der AbsolventInnen mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes in Einklang zu bringen, die Bildung von sozial aktivem Verhalten, d.h. die berufliche Sozialisation zu stärken.

Der Ausgleich des Ungleichgewichts zwischen der Nachfrage der Wirtschaft nach Arbeitskräften bestimmter Berufe und Fachrichtungen und ihrer Ausbildung in den Bildungseinrichtungen erfordert die Entwicklung eines wirksamen Systems zur Vorhersage des Bedarfs des Arbeitsmarktes an Arbeitskräften im beruflichen Kontext, die Steigerung der Effizienz der Berufsberatung der Bevölkerung, vor allem der Jugendlichen, und die Verbesserung der Berufsausbildung, Umschulung und Weiterbildung der Bevölkerung.

Der innovative und sozioökonomische Wandel führt zu Veränderungen in der Berufs- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt und stellt neue Anforderungen an die beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der ArbeitnehmerInnen. Die Berücksichtigung der Hauptinnovationsrichtungen trägt zur bewussten Wahl der Bereiche der beruflichen Entwicklung bei, was insbesondere für junge Menschen bei der Wahl eines zukünftigen Tätigkeitsfeldes wichtig ist. Gleichzeitig ist es für eine Person im Laufe ihres Berufslebens wichtig, Fähigkeiten zu entwickeln, die ihr helfen, in einem sich ständig verändernden sozioökonomischen Umfeld effektiv zu handeln. Unter diesen Bedingungen ist die Frage der Planung und Effizienz des Arbeitseinsatzes, der Umschulung und der von Menschen im erwerbsfähigen Alter besonders wichtig.

Bildungsdienstleistungen sollten den Erwerb einer Reihe von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in einem bestimmten Fachgebiet durch die AbsolventInnen fördern, um den Erwerb eines neuen sozialen Status in der Gesellschaft und die Entwicklung der Fähigkeit zur technologischen und psychologischen Selbstorganisation zu gewährleisten. Dies ist nur möglich durch die Verbesserung der Qualität und der Wettbewerbsfähigkeit der universitären Dienstleistungen durch die Erzielung eines Wettbewerbsvorteils der Bildungseinrichtung gegenüber anderen Universitäten, die in einem bestimmten Segment des Arbeitsmarktes Dienstleistungen mit ähnlichem Inhalt, Umfang und Zweck anbieten.