

gene didaktische Theorem der Bedingtheit von Unterricht, also die totale Voraussetzungsgebundenheit jedweden Unterrichtens, verstoßen will.

Literatur

- 1) H. J. Becker, M. Q. Nguyen, *Nachr. Chem.* 2012, 60, 1058–1061.
- 2) H. H. Dao, H.-J. Becker, M. Q. Nguyen, *Journal of Science (Ho Chi Minh City University of Education)*, 2015, H. 11, 158 – 167
- 3) M. Q. Nguyen, „Day hoc dinh huong ngouoi hoc – Lien ket hhung kinh hghien hang ngay voi cac thi hghien don gian. Reader zur Lehrerfortbildung in Long Xuyen (Mekong-Delta)“, Juli 2016.
- 4) H. H. Dao, „Thoughts on Chemistry Education in Vietnam.“ Thesenpapier eines Vortrags an der HCMCUE. März 2016

- 5) H.-J. Becker, M. Q. Nguyen, *Journal of Science (Ho Chi Minh City University of Education)*, 2014, H. 1, 18–28
- 6) H.-J. Becker, M. Q. Nguyen, *Journal of Science (Ho Chi Minh City University of Education)*, 2015, H. 6, 20–22.
- 7) S. Markic, I. Eilks, D. Di Fuccia, B. Ralle in: „Inquiry-based Learning – Forschendes Lernen GDChP-Jahrestagung“. Hannover 2012, Tagungsband 2013, 665–668.
- 8) I. Eilks, Avi Hofstein (Eds), „Teaching Chemistry a Studybook. A practical guide and Textbook for Student Teachers, Teacher Trainees, Teachers.“ Sense publisher, Rotterdam/Boston/Taipeh. 2013.

Dank an den Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD), der seit September 2016 unser Projekt „Chemische Bildung in Vietnam“ unterstützt. Das Projekt läuft seit Anfang 2011.

Hans-Jürgen Becker hat seit September eine Gastprofessur für Chemiemethodologie an der Pädagogischen Universität in Ho-Chi-Minh-Stadt, Vietnam, im Rahmen des Johann-Gottfried-Herder-Programms inne. Seit 1995 ist er Professor für Chemiedidaktik an der Universität Paderborn. Davor war er an der TU und der FU Berlin sowie im Berliner Schuldienst tätig. Im Jahr 1978 hat er bei Wolfgang Glöckner promoviert und sich 1992 an der FU Berlin habilitiert. Seine Forschungsschwerpunkte sind konzeptionelle und hochschuldidaktische Themen, die Grundlegung einer systematischen Chemiedidaktik sowie interkulturelle Fragen. **Minh Quang Nguyen** studierte Chemie und Mathematik auf Lehramt an der Universität Paderborn. Er promoviert bei Hans-Jürgen Becker mit einer Arbeit über chemische Bildung in Vietnam und arbeitet seit September als Lehrer an der International German School in Ho-Chi-Minh-Stadt.

Karrierekolumne

Headhunter oder Kummerkasten?

Stellenangebote können Sie auf verschiedenen Wegen ergattern, die Bewerbung auf eine Stellenausschreibung ist nur einer von vielen. Die Bundesagentur für Arbeit schätzt sogar, dass nur etwa 30 Prozent der Arbeitsverhältnisse auf diesem Weg zustande kommen. Wir hören in unserer Beratungstätigkeit häufig: „Ich habe mich schon auf X Stellenausschreibungen beworben, aber immer noch kein Stellenangebot erhalten!“ Klar, in diesem Fall ist die Bewerbungsstrategie zu eng gefasst. Der Schlüssel zum Erfolg ist es, die Netze weit auszuwerfen und alle Arten der Stellenbeschaffung im Auge zu haben. Vermittler, auch Recruiter oder Headhunter genannt, sind eine dieser Möglichkeiten. Die meisten unserer Seminarteilnehmer kennen diese Spieler auf dem Arbeitsmarkt zwar, haben aber Vorbehalte, etwa dass Recruiter „Seelenverkäufer“ seien oder „Die sind nicht vom Fach und verhalten sich oft abgehoben.“

Sehen wir uns an, was dahinter steckt. Personalvermittler sind Türöffner zu Stellen, die Sie auf anderen Wegen vielleicht nicht finden würden oder die gar nicht auf den üblichen Wegen ausgeschrieben werden. Diese Dienstleister werden von Arbeitgebern beauftragt, eine Auswahl an Kandidaten für die erste oder schon für die zweite Interviewrunde vorzustellen. Die Bewerber sind in diesem Fall das Produkt. Dieses Produkt muss perfekt sein, damit der Personalvermittler den Arbeitgeber als Kunden behält. Es geht dabei nicht nur um Fachkenntnisse, sondern auch um Persönlichkeit, die private Situation und Pläne für die na-

he Zukunft. Der Recruiter möchte natürlich kein Produkt liefern, das bald mit seinem Partner nach Timbuktu zieht, in Mutterschutz geht oder sich nur deswegen beworben hat, weil es sonst keine andere Chance auf dem Arbeitsmarkt gibt. Der Recruiter ist dabei weder Freund noch Feind des Stellensuchenden.

„Ich habe echte Probleme bei der Stellensuche, schon seit zwei Jahren bin ich vergeblich auf der Suche,“ hörte ich von einem aufgelösten Bewerber, als ich selbst noch in der Rolle des Personalvermittlers steckte. „Niemand will Sie, warum dann ausgerechnet ich?“, dachte ich unwillkürlich.

Verhalten Sie sich dem Personalvermittler gegenüber genauso professionell wie im Vorstellungsgespräch mit dem Arbeitgeber selbst und überzeugen Sie mit Ihren Qualitäten. Im zweiten Schritt wird sich der Recruiter daran machen, Ihr Profil perfekt aussehen zu lassen und wird Ihnen oftmals sogar wertvolle Tipps zu Interview und Gehaltsverhandlung geben. Er ist in dieser Phase möglicherweise eine wichtige Informationsquelle für Sie, aber er ist niemals die starke Schulter, an die Sie sich anlehnen können.

p.gamlich@naturalscience.careers

Der promovierte Chemiker Philipp Gramlich ist Mitgründer von Natural Science Careers, einem Unternehmen für Karriereberatung und Soft-Skill-Seminare für Naturwissenschaftler. Im letzten Jahr ist sein „Karriereführer für Naturwissenschaftlerinnen – Erfolgreich im Berufsleben“ erschienen. Für die *Nachrichten aus der Chemie* schreibt er über Beobachtungen aus seiner Beratungstätigkeit.

