

Feedback und Reflexionsgespräche

Anregungen für pädagogische Fachkräfte im Berufsorientierungsprogramm



Inhaltsverzeichnis

Warum Feedback und Reflexion wichtig sind	2
Beobachtung – die Grundlage für ein gutes Feedback	4
Wie Sie stärkenorientiertes Feedback geben	6
Wie Sie ermutigende Reflexionsgespräche führen	8
Feedback und Reflexion gehören zusammen	10
Fragen als Motor des individuellen Reflexionsgesprächs	12
Schweigende Jugendliche	14
Reflexion in Kleingruppen	16
Die Rolle der pädagogischen Fachkräfte	20
Beispiel für einen Gesprächsleitfaden	26
Anhang	32



Warum Feedback und Reflexion wichtig sind

Am Ende ihrer Schulzeit sollten Schülerinnen und Schüler in der Lage sein, sich bewusst für einen Beruf zu entscheiden, der zu ihnen passt. Damit ihnen das gelingt, erhalten sie während der Berufsorientierung vielfältige Unterstützung. Im Verlauf dieses Prozesses werden sie vor unterschiedliche Aufgaben und Herausforderungen gestellt, mit denen sie sich auseinandersetzen müssen. Ziel ist es, dass die Heranwachsenden bestimmte Kompetenzen erwerben. Diese Kompetenzen sollen sie dazu befähigen, eine wohldurchdachte Berufswahl zu treffen und den weiteren beruflichen Werdegang eigenverantwortlich zu planen und zu gestalten.

Das Thüringer Berufswahlmodell beschreibt diese Fertigkeiten folgendermaßen: *„Berufswahlkompetenz ist zu verstehen als ein Bündel spezifischer kognitiver Fähigkeiten, motivationaler Orientierungen und erfahrungsbasierter Handlungsfähigkeiten, die es Heranwachsenden ermöglichen, ihren nachschulischen Bildungsweg begründet anzubahnen.“*¹

¹ Vgl. Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (2010): Landesstrategie zur Berufs- und Studienorientierung im Land Brandenburg, S. 7, unter: https://www.bildungsketten.de/_media/Bildungsketten_Vereinbarung_BB_Anlage_1.pdf (abgerufen im Oktober 2019)

Nach dem Thüringer Berufswahlmodell entwickelt sich Berufswahlkompetenz in einem Prozess, der vier Abschnitte umfasst: Einstimmen, Erkunden, Entscheiden, Realisieren. Der Prozess ist altersunabhängig. Wie lange ein Abschnitt dauert, ist nicht vorgegeben.

Das Berufsorientierungsprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung fördert mit der Potenzialanalyse und den Werkstatttagen wichtige Instrumente zur Stärkung der Berufswahlkompetenz. Sie geben Schülerinnen und Schülern Gelegenheit, ihre Talente und Interessen zu entdecken und sich in verschiedenen Berufsfeldern auszuprobieren.

Ob als Lehrerin, Ausbilder, Sozialarbeiterin oder sonstige pädagogische Fachkraft – Ihre Aufgabe besteht darin, die Schülerinnen und Schüler zu begleiten und zur Selbstreflexion anzuregen. **Feedback und Reflexionsgespräche sind hierbei besonders wichtig.** Beides ist höchst wirkungsvoll, wenn es darum geht, Lern- und Entwick-

Feedback und Reflexionsgespräche stoßen Lern- und Entwicklungsprozesse an.

lungsprozesse anzustoßen. Feedback und Reflexion können dazu beitragen, mit Stärken und Fähigkeiten, aber auch mit Unklarheiten und Unsicherheiten konstruktiv umzugehen.²

Feedback und Reflexion fördern die Berufswahlkompetenz

Damit Potenzialanalyse und Werkstatttage ihre Wirkung entfalten können, müssen die Schülerinnen und Schüler ihre Erfahrungen kommunikativ verarbeiten. Die Evaluation des Berufsorientierungsprogramms (BOP) zeigt, dass Reflexionsgespräche dabei eine besonders wichtige Rolle spielen. Der Evaluationsbericht hat aber auch ergeben, dass Schülerinnen und Schüler die Reflexionsgespräche oft als einseitig empfinden. Das begleitende Personal setzt den Jugendlichen zu oft die eigenen Einschätzungen vor, anstatt mit ihnen über ihre Erfahrungen zu sprechen.

Die Eindrücke der Jugendlichen ins Zentrum des Gesprächs rücken.

Dabei kommt die Sichtweise der Schülerinnen und Schüler häufig zu kurz. Entscheidend beim Feedbackgeben ist es also, bestimmte Regeln zu beachten. Für die Schülerinnen und Schüler ist es nachhaltiger, wenn sie ihre eigenen Schlüsse aus dem Erlebten ziehen. Fremdeinschätzungen neigen dazu, nach kurzer Zeit in Vergessenheit zu geraten.

Die Empfehlung des Evaluationsteams lautet daher: Rücken Sie die Eindrücke und Erkenntnisse der

Jugendlichen ins Zentrum der Gespräche. Ermuntern Sie sie dazu, sich mit dem Erlebten auseinanderzusetzen und die für sie wichtigen Ergebnisse möglichst selbst zu erarbeiten.³

Feedback und Reflexion sind also wichtige Schlüsselemente bei der Entwicklung von Berufswahlkompetenz. Doch was macht ein gutes, stärkenorientiertes Feedback eigentlich aus? Und wie können Reflexionsprozesse im Gespräch mit einem Schüler oder einer Schülerin angeregt werden?



2 Vgl. Ditton, Hartmut; Müller, Andreas (Hrsg.) (2014): Feedback und Rückmeldungen. Theoretische Grundlagen, empirische Befunde, praktische Anwendungsfelder, Münster: Waxmann, S. 7-8

3 Vgl. Ratschinski, Günter; Sommer, Jörn; Eckhardt, Christoph; Struck, Philipp (2017): Evaluation des BMBF-Programms zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Bildungsstätten“ – Abschlussbericht, S. 130 ff.

Beobachtung – die Grundlage für ein gutes Feedback

Damit Sie den Schülerinnen und Schülern ein stärkenorientiertes Feedback geben können, müssen Sie ihr Verhalten während der praktischen Umsetzung des Berufsorientierungsprogramms genau beobachten. Bei der Potenzialanalyse geht es darum, wie sich die Schülerinnen und Schüler bei handlungsorientierten Aufgaben verhalten (siehe Broschüre „Talente entdecken“). Bei den Werkstatttagen steht die Frage im Mittelpunkt, in welchem Ausmaß die Schülerinnen und Schüler zuvor festgelegte Kompetenzen in bestimmten Situationen gezeigt haben. Das Verhalten liefert erste Hinweise auf Interessen und Stärken, aber auch auf Entwicklungsbedarfe in Bezug auf bestimmte Kompetenzen.

Beobachtungen liefern die Grundlage für ein stärkenorientiertes Feedback.

Ihre Aufgabe besteht darin, genau hinzuschauen und die Signale, auch die versteckten, wahrzunehmen und auf den Fremdeinschätzungsbögen festzuhalten. Aus

den Beobachtungen leiten Sie Einschätzungen ab, die wiederum die Grundlage für ein stärkenorientiertes Feedback liefern. Von zentraler Bedeutung ist dabei, dass Sie Ihre Sicht in Bezug setzen zur Selbsteinschätzung der Schülerinnen und Schüler und sowohl Übereinstimmungen als auch Abweichungen ansprechen. So entsteht ein differen-

ziertes Bild, das den Schüler oder die Schülerin dazu ermuntert, über die gemachten Erfahrungen, die eigenen Stärken und Interessen nachzudenken.





Übung: „Eigenschaften versenken“

Um die Schülerinnen und Schüler spielerisch an das Thema Kompetenzen heranzuführen, eignet sich die Übung „Eigenschaften versenken“. Ziel der Übung ist es außerdem, die Jugendlichen für Selbst- und Fremdwahrnehmung zu sensibilisieren.

Vorgehensweise:

„Eigenschaften versenken“ funktioniert ähnlich wie „Schiffe versenken“: Die Schülerinnen und Schüler

bilden Zweiergruppen. Jede und jeder Einzelne markiert in der oberen Tabelle sechs Begriffe, die auf die eigene Person am ehesten zutreffen. In der unteren Tabelle werden dagegen die Begriffe markiert, von denen der Schüler oder die Schülerin denkt, dass sie am ehesten auf die Person gegenüber zutreffen. Danach versuchen beide Seiten, die Eigenschaften des Gegenübers zu erraten. Das Spiel bietet Gelegenheit, mit den Schülerinnen und Schülern ausgiebig über das Thema Kompetenzen zu sprechen.



Meine Eigenschaften:					
	A	B	C	D	E
1	motiviert				
2	kreativ			flexibel	
3	gutes Orientierungsvermögen				gute Feinmotorik
4	ehrgeizig				
5	gut zuhören können				

Die Eigenschaften von:					
	A	B	C	D	E
1	motiviert	selbtsicher	kommunikativ	flexibel	gute Feinmotorik
2	kreativ	zurückhaltend	logisch denkend	kompromissbereit	selbstständig
3	gutes Orientierungsvermögen	lösungsorientiert	teamfähig	zuverlässig	strukturiert
4	ehrgeizig	cool	gute Grobmotorik	konfliktfähig	motivierend
5	gut zuhören können	organisiert	begeisterungsfähig	gewissenhaft	selbstkritisch



Wie Sie stärkenorientiertes Feedback geben

Feedback ist die Rückmeldung einer Person zum Verhalten einer anderen Person in einer bestimmten Situation (Fremdeinschätzung). Es ergänzt die eigene Wahrnehmung um eine Außenperspektive und kann, wenn es wertschätzend formuliert ist, die eigene Person stärken.⁴

Feedbackregeln

Ein Feedback sollte konstruktiv sein und sich an den Stärken der anderen Person orientieren. Offene Kritik zu äußern, ist zwar viel leichter, kann aber verunsichern. Beim Feedback geht es nicht darum, die andere Person von der eigenen Meinung zu überzeugen, sondern um persönliche Wahrnehmung. Letztlich entscheidet die Person, der das Feedback gilt, welche Konsequenzen sie daraus zieht. Feedback benötigt ein Klima, das auf Vertrauen, Res-

pekt und Wertschätzung beruht. Missverständnisse, Fehlinterpretationen und mehrdeutige Aussagen (z. B. „Das hast du ja schon ganz gut gemeistert“) sind zu vermeiden. Unter bestimmten Bedingungen sind die Chancen, dass eine Schülerin oder ein Schüler für Ihre Rückmeldung offen ist, besonders groß. Zum Beispiel, wenn Sie sich schon kennen oder wenn Sie einen Bezug zur jugendlichen Erfahrungswelt herstellen. Der Schüler oder die Schülerin findet sich im Optimalfall in Ihren Äußerungen wieder.

Es bedarf also einer gewissen Sensibilität, um zu erkennen, für welches Thema Ihr Gegenüber aufgeschlossen ist. Dennoch ist es manchmal unvermeidlich, auch Themen anzusprechen, die den Jugendlichen nicht willkommen sind.

Feedback sollte konstruktiv sein und sich an den Stärken orientieren.

⁴ Vgl. Ditton, Hartmut; Müller, Andreas (Hrsg.) (2014): Feedback und Rückmeldungen. Theoretische Grundlagen, empirische Befunde, praktische Anwendungsfelder, Münster: Waxmann, S. 13

Bei der Formulierung Ihres Feedbacks sollten Sie folgende Regeln beachten:

- Beschreiben Sie, wie Sie die Schülerin oder den Schüler wahrgenommen haben, ohne zu bewerten.
- Beziehen Sie sich dabei auf konkrete Situationen und Verhaltensweisen.
- Äußern Sie sich konstruktiv und bieten Sie Perspektiven an.
- Formulieren Sie achtsam und angemessen in der Ich-Form (Ich-Botschaften).
- Stellen Sie Gelungenes in den Vordergrund.

Vermeiden Sie Kritik und äußern Sie stattdessen Verbesserungsvorschläge.

Folgende Satzanfänge sind gute Beispiele für wertschätzendes Feedback:⁵

- „Ich habe beobachtet, dass ...“
- „Gut gefallen hat mir (an deiner Arbeit/deinem Verhalten), dass ...“
- „Dir ist besonders gut gelungen, dass ...“
- „Ich finde gut, dass du ...“

⁵ Vgl. Scholz, Lothar (2018): Thema im Unterricht. Methoden-Kiste – Methoden für Schule und Bildungsarbeit. Bundeszentrale für politische Bildung, unter: https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/5683_akt_methodenkiste_8aufl_180509_online.pdf. (abgerufen im Oktober 2019)

Übung: „Reframing“

Die Methode des „Reframing“ kann bei der Formulierung von stärkenorientiertem Feedback eine Hilfestellung sein. „Reframing“ bedeutet, Situationen eine andere Bedeutung, einen veränderten Rahmen geben und dadurch Geschehenes in einem neuen Licht zu sehen. Situationen und Aussagen werden umgedeutet und dabei vermeintliche Schwächen in Stärken umgewandelt. Beispiel: „Ich bin oft zurückhaltend.“ – „Du bist vorsichtig, das ist in vielen Situationen sehr hilfreich.“

Vorgehensweise:

Überlegen und notieren Sie sich Beispiele aus der Praxis mit Jugendlichen. Gibt es wiederkehrende Aussagen von Jugendlichen? Was sind oft gehörte Selbstaussagen? – Schreiben Sie in einem zweiten Schritt spontan auf, welche positive Bedeutung Ihnen einfällt oder in welchem Kontext diese Verhaltensweise sinnvoll ist und sich als Stärke beschreiben lässt.

Vgl. Reframing, unter: <http://methodenpool.uni-koeln.de/download/reframing.pdf> (abgerufen im Oktober 2019)

„ICH BIN OFT NICHT KOMMUNIKATIV GENUG.“

„DU HÖRST ERST GUT ZU UND ÜBERLEGST DANN WAS DU SAGEN MÖCHTEST.“

„ICH BIN OFT ZURÜCKHALTEND.“

„DU BIST VORSICHTIG, DAS IST IN VIELEN SITUATIONEN HILF REICH.“

„ICH BIN OFT STUR.“

„DU WEIßT GENAU WAS DU WILLST UND SETZT DICH DAFÜR EIN.“

Wie Sie ermutigende Reflexionsgespräche führen



Selbstreflexion ist eine bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Person: Wer bin ich? Was kann ich? Was möchte ich? Selbstreflexion bietet die Chance, sich der eigenen Möglichkeiten bewusst zu werden und dem eigenen Potenzial entsprechend weiterzuentwickeln. Es bedeutet, Erfahrungen, Informationen und Beobachtungen zu analysieren, um daraus Erkenntnisse für zukünftige Handlungen abzuleiten. Dabei kann es hilfreich sein, auch die Sichtweisen anderer zu berücksichtigen und die Perspektive zu wechseln.⁶

Es gibt viele Möglichkeiten, die Schülerinnen und Schüler bei der Verarbeitung ihrer Erlebnisse während der Potenzialanalyse und Werkstatttage zu unterstützen und zur Selbstreflexion anzuregen.

⁶ Vgl. Stock, Michaela; Riebenbauer, Elisabeth (2018): Wegweiser durch das Thema (Selbst-)Reflexion, S. 2 ff., 17 ff., unter: https://static.uni-graz.at/fileadmin/sowi-institute/Wirtschaftspaedagogik/Neuigkeiten/Wegweiser_durch_die_Reflexion_Kr%C3%A4mer_Strassegger.pdf (abgerufen im Oktober 2019)

Offene Fragen

Selbstreflexion kann mit offenen Fragen gefördert werden, immer verbunden mit dem Ziel, die Adressatin oder den Adressaten dazu zu bringen, sich aktiv an dem Gespräch zu beteiligen. Offene Fragestellungen regen dazu an, sich mit Erfahrungen und Handlungen auseinanderzusetzen. Alle offenen Fragen, d. h. alle W-Fragen außer der Warum-Frage, sind dabei hilfreich:

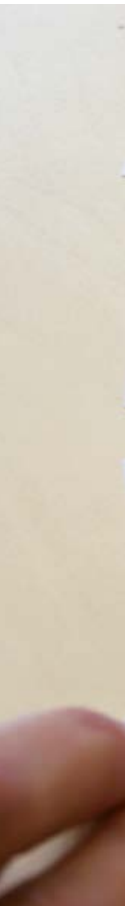
- Wann ...? (Wann hattest du heute bei der Potenzialanalyse/bei den Werkstatttagen den meisten Spaß?)
- Wo ...? (Wo spielen diese Kompetenzen deiner Meinung nach eine besondere Rolle?)
- Wer ...? (Wer könnte dir bei der Suche nach einem Praktikumsplatz helfen?)
- Was ...? (Was hat dir an dem Berufsfeld XY am besten gefallen? Was hat dich heute besonders interessiert?)
- Wie ...? (Wie würde dein Traumarbeitsplatz aussehen? Wie stellst du dir einen perfekten Arbeitstag vor?)
- Welche ...? (Welche praktischen/beruflichen Tätigkeiten würdest du gerne ausprobieren?)

Selbstreflexion kann mit offenen Fragen gefördert werden.

Bestimmte Frageformen behindern die Kommunikation und sollten vermieden werden:

- Ursachen- oder Warum-Fragen wirken bohrend. (Warum hast du das getan?)
- Kontroversfragen engen ein und verlangen eine schnelle und vielleicht übereilte Entscheidung. (Ist es nun so oder so?)
- Suggestivfragen enthalten bereits die Antwort, irritieren, manipulieren und bringen keine neuen Antworten. (Findest du nicht auch, dass ...?)
- Geschlossene Fragen bringen nur wenig Informationen, können nur mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden und dienen vor allem der Sicherung des eigenen Informationsstands. (Hast du die Ergebnisse der Potenzialanalyse schon bekommen?)⁷

⁷ Vgl. Widulle, Wolfgang (2012): Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfen, Heidelberg: Springer Verlag, S. 104 f.





Übung: „Begriffe erfragen“

Die Übung „Begriffe erfragen“ trainiert das Formulieren von offenen Fragestellungen. Sie eignet sich zur Durchführung in Teams.

Vorgehensweise:

Die Begriffe umschreiben jeweils Gegenstände und befinden sich auf kleinen Zetteln. Diese werden von den Teilnehmenden „blind“ gezogen. In Zweiergruppen wird nun anhand von drei offenen und einer geschlossenen Frage versucht, den Begriff des Gegenübers zu erfragen.

Vorbereitung:

Begriffe auf kleinen gefalteten Zetteln, möglich sind z. B. folgende Begriffe:

Telefon – Laptop – Saxophon – Kaktus – Schreibtischlampe – Stirnband

Schere – Kreide – Schloss – Hahn – Glühwürmchen – Birne – Murmel – Feder

Bass – Marionette – Horn – Kopfhörer – Taschentuch – Kuckucksuhr

Bart – Limonade – Tacker – Locher – Schüler – Tafel





Feedback und Reflexion gehören zusammen

Sowohl bei der Potenzialanalyse als auch bei den Werkstatttagen ist es wichtig, Feedback und Reflexion miteinander zu verknüpfen. So können die Schülerinnen und Schüler ihre Erfahrungen besser verarbeiten und neue Erkenntnisse leichter in den Berufswahlprozess einordnen. Ein stärkenorientiertes Feedback zu den Übungen, die beispielsweise bei der Potenzialanalyse gemacht werden, kann immer auch der Einstieg für ein individuelles Reflexionsgespräch



sein. Greifen Sie das vorangegangene Feedback wertfrei auf und vergleichen Sie es mit der Selbsteinschätzung der oder des Jugendlichen, dies kann im Gespräch weitere reflexive Prozesse anregen.

Das folgende Zitat verdeutlicht, wie wichtig es ist, Feedback und Reflexion miteinander zu verbinden, um einen positiven Lerneffekt zu erzeugen. Eine Schülerin antwortet auf die Frage, ob sie sich so eingeschätzt habe wie die Anleiterin in der Potenzialanalyse:

„Nee, ... weil, als wir das mit der Brücke gemacht haben, und da war das ja alles durcheinander, und ich habe

ein bisschen versucht, das so zu regeln, sodass wir doch was schaffen, und dann meinte am Ende die Frau da, ja, dass ich keine Idee von den anderen zulasse. Das fand ich, das stimmt gar nicht.“⁸

Damit ein Reflexionsgespräch erfolgreich verläuft, müssen die Eindrücke des Jugendlichen mit den Beobachtungen der begleitenden Fachkräfte abgeglichen werden.

⁸ Vgl. Ratschinski, Günter; Sommer, Jörn; Eckhardt, Christoph; Struck, Philipp (2015): Evaluation des BMBF-Programms zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ – Zweiter Zwischenbericht, S. 30 ff.

Das Beispiel zeigt auch, dass es auf die Art der Formulierung eines Feedbacks ankommt. Die Anleiterin hat der Schülerin nach der Übung offenbar kein stärken- und kompetenzorientiertes Feedback gegeben. Die Rückmeldung „Du lässt keine Idee von anderen zu“ entmutigt die Schülerin und stimmt nicht mit ihrer eigenen Wahrnehmung der Situation überein. Dabei hätte sie das Verhalten beispielsweise durch Reframing in neues Licht stellen können: „Ich habe beobachtet, dass du Verantwortung für das Gelingen der Aufgabe übernommen hast. Ich hatte den Eindruck, dass du dich sehr engagierst, weil es dir besonders wichtig war, die Aufgabe zu lösen.“

Damit das Reflexionsgespräch erfolgreich verläuft, wäre es wichtig gewesen, dass die Anleiterin die Eindrücke der Schülerin (Selbstwahrnehmung) mit den eigenen Beobachtungen (Fremdwahrnehmung) abgleicht. Es scheint jedoch, als sei die Sicht der Schülerin gar nicht thematisiert worden. Fraglich bleibt, was sie für sich als Ergebnis aus der Übung mitgenommen hat. Die Anleiterin hätte durch offenes Nachfragen mit der Schülerin ins Gespräch kommen können: „Ich habe dich so erlebt: ... Was denkst du? Was war deine Motivation, in der Situation so zu handeln? Wie hast du das empfunden?“ Sie hätte so die eigenen Beobachtungen mit dem Erleben der Schülerin ausgehend von einer konkreten Situation in Beziehung setzen können.

Wie Sie das Gespräch beginnen können

Im individuellen Reflexionsgespräch geht es darum, dass Sie Ihre Beobachtungen und Ihre Einschätzung mit der Wahrnehmung des Schülers oder der Schülerin abgleichen. Die Einstiegsfrage könnten Sie so formulieren:

- „Ich habe beobachtet, dass du besonders gut darin warst, die Konstruktionsaufgaben zu lösen. Darüber möchte ich gern mehr erfahren: Was genau gefällt dir daran?“
- „Mir ist aufgefallen, dass du sehr geschickt warst beim Drahtbiegen. Arbeitest du gerne mit den Händen? Wo hattest du schon mal mit vergleichbaren Aufgaben oder Tätigkeiten zu tun?“



Fragen als Motor des individuellen Reflexionsgesprächs

Um den Schüler oder die Schülerin in der Gesprächssituation aus der Reserve zu locken, eignen sich neben den offenen Fragen systemische Fragen. Sie stehen für unterschiedliche Fragetypen, die u. a. in der systemischen Beratung zur Anwendung kommen. Innerhalb der Berufsorientierung können systemische Fragen neue Perspektiven eröffnen und den Schülerinnen und Schülern helfen, ihre Sichtweisen differenzierter zu betrachten. Es gibt vier Formen von systemischen Fragetechniken:

Systemische Fragen können neue Perspektiven eröffnen.

Zirkuläre Fragen

- geben den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, die Perspektive zu wechseln.
- regen dazu an, sich in die Position, Gefühls- und Gedankenwelt von Dritten zu versetzen.
- helfen, neue Lösungen, Ideen und Ansätze zu entwickeln.

Beispiele:

Was glaubst du, würde deine Mutter/dein Vater sagen, wenn du ihr von deinen Berufswünschen erzählst?

Wie würde deine beste Freundin reagieren, wenn du ihr erzählst, dass du Beruf XY ausüben möchtest?

Wie sieht dein Verhalten wohl aus der Perspektive deiner Eltern aus?

Skalierungsfragen

- werden eingesetzt, um Dinge zu erfahren, die in der Realität objektiv gar nicht oder nur schwer messbar sind, z. B. subjektive Empfindungen wie Zufriedenheit, Motivation, Wahrnehmungen, Eindrücke, Gefühle und Fortschritte.
- ermöglichen Erkenntnisse über Gefühle und Empfindungen, ohne dass der Schüler oder die

Schülerin diese ausformulieren oder klar definieren muss.

- können gerade für den Einstieg in ein Thema sinnvoll sein.

Beispiele:

Gib auf einer Skala von 1 bis 10 an, wie gut du dich im Hinblick auf deine beruflichen Perspektiven informiert fühlst?

Gib auf einer Skala von 1 bis 10 an, wie stark deine Motivation ist, dich mit deinen Berufswünschen zu beschäftigen?

Hypothetische Fragen

- zielen auf die Zukunft ab und geben dem Schüler oder der Schülerin die Möglichkeit, neue Blickwinkel und Lösungsansätze in Gedanken durchzuspielen.
- regen Kreativität und Eigeninitiative an, da der Schüler oder die Schülerin mögliche Szenarien beschreibt, um ein Problem zu lösen oder die gewünschte Veränderung herbeizuführen.

Beispiele:

Wie sieht dein Traumberuf aus?

Wie würde eine Woche in deinem Wunschberuf aussehen?

Wie würden deine Eltern reagieren, wenn du diesen Plan umsetzt?

Eine Variante der hypothetischen Fragen sind **paradoxe Fragen**. Dazu gehören zum Beispiel Verschlimmerungsfragen. Paradoxe Fragen sind eher provozierend, können aber in festgefahrenen Situationen neue Impulse geben. Sie bringen den Schüler oder die Schülerin dazu, sich vorzustellen, wie sich eine schwierige Situation weiter verschlechtern kann. Das kann den Blick dafür schärfen, an welchen Stellschrauben man drehen muss, um ein Problem zu lösen. Als erwachsene Person können Sie mit dem



Schüler oder der Schülerin die nächsten Schritte dann gemeinsam planen. Beim Einsatz von paradoxen Fragen ist jedoch Vorsicht geboten: Sie können die Jugendlichen irritieren und sollten daher sparsam und lediglich ergänzend eingesetzt werden.

Beispiele:

Was musst du tun, um wirklich gar keinen Plan für die Zeit nach der Schule zu haben?

Was musst du tun, um den Schulabschluss nicht zu bekommen?

Eine weitere Variante der hypothetischen Fragen sind die **Wunderfragen**. Sie lassen die Heranwachsenden über mögliche Problemlösungen fantasieren und sind besonders in verfahrenen und vermeintlich aussichtslosen Situationen hilfreich. Sie bringen den Schüler oder die Schülerin dazu, sich den bestmöglichen Zustand vorzustellen. Dadurch fördern sie die Motivation und helfen dabei, positive Gedanken zu fassen.

Beispiele:

Was wäre, wenn das Problem von heute auf morgen verschwunden wäre?

Was würde sich ändern, wenn du morgen früh aufwachen würdest und dein Ziel erreicht hättest?

Lösungs- oder ressourcenorientierte Fragen

- stellen die vorhandenen Ressourcen und Lösungsmöglichkeiten für das jeweilige Problem in den Mittelpunkt.
- geben den pädagogischen Fachkräften die Möglichkeit, das Gespräch mit dem Schüler oder der Schülerin positiv zu gestalten.

- dienen dazu herauszufinden, welche Strategien und Möglichkeiten bereits ausprobiert wurden und welche Fähigkeiten und Chancen noch im Verborgenen liegen.⁹

Beispiele:

Was ist notwendig, um einen reibungslosen Ablauf (z. B. beim Praktikum, bei der Bewerbung etc.) sicherzustellen?

Wer könnte dir dabei helfen?

Welche deiner Fähigkeiten sind hier besonders wertvoll?

Wenn Fragen nicht weiterhelfen

Wenn das Gespräch ins Stocken gerät oder Sie auf Fragen wie „Hast du denn schon eine Idee oder einen Plan, was du machen möchtest?“ keine Antwort erhalten, versuchen Sie es doch mal mit einem kreativen Gesprächsimpuls:

- „Dann bestimme ich einen Beruf für dich.“
- Nehmen Sie sich ein Buch der Bundesagentur und wählen Sie zufällig einen Beruf aus.
- Fragen Sie nach der Telefonnummer des besten Freundes oder der besten Freundin, um eine Antwort auf Ihre Frage zu erhalten.
- Fragen Sie nach der Körpergröße und entscheiden Sie auf dieser Grundlage, welches Berufsfeld passen könnte.
- Stellen Sie Quizfragen oder Wunderfragen zu verschiedenen Berufsfeldern und schaffen Sie eine spielerische Atmosphäre.

⁹ Vgl. Kindl-Beilfuß, Carmen (2011): Fragen können wie Küsse schmecken: Systemische Fragetechniken für Anfänger und Fortgeschrittene, Heidelberg: Carl-Auer-Verlag



Schweigende Jugendliche

Viele von Ihnen kennen diese Situation: Sie sitzen einem Schüler oder einer Schülerin gegenüber, um über die vorangegangene Übung zu sprechen. Sie haben sich vorbereitet, die Dokumente zusammengesucht und sich Gedanken gemacht. Ihr Gegenüber beschränkt sich jedoch darauf, alle Fragen nur mit einem knappen „Ja“ oder „Weiß nicht genau“ zu beantworten. Es gelingt Ihnen nicht, mit dem jungen Menschen ein richtiges Gespräch zu führen.

Folgende Hinweise zum Umgang mit Schweigen können Ihnen in der Gesprächssituation Handlungsmöglichkeiten eröffnen.

Mit Schweigen umgehen

Ein erster Schritt könnte sein, sich in die Situation des Schülers oder der Schülerin hineinzusetzen und Verständnis aufzubringen. Folgende Interpretationsmöglichkeiten helfen dabei einzuschätzen, warum ihr Gegenüber schweigt:

- Natürliches Schweigen sind „Du bist dran“- oder „Ich denke nach“-Pausen. Hier kann man sich entspannt zurücklehnen und warten, bis das Gegenüber den Kontakt wieder aufnimmt.
- Peinliches Schweigen entsteht, wenn der anderen Person etwas unangenehm ist. Das vermutete Gefühl anzusprechen ist in der Regel hilfreich. Achten Sie dabei aber auf eine wertschätzende, vorurteilsfreie Formulierung, zum Beispiel: „Ich habe den Eindruck, dir ist die Situation gerade

unangenehm. Was können wir machen, damit du dich besser fühlst?“ Vorsicht gilt in Gruppengesprächen, da hier das Risiko besteht, jemanden bloßzustellen.

- Hilfloses Schweigen entsteht, wenn eine Person keine Worte findet, z. B. für eine schwierige oder konflikthafte Situation, oder wenn es Widerstände im Gespräch gibt. Hier hilft die Bitte, sich mitzuteilen („Erzähl mir doch, was gerade in dir vorgeht“).
- Wenn Sie unsicher sind, weshalb eine Gesprächspause entstanden ist, können Sie nachhaken: „Es geht dir etwas durch den Kopf“ oder „Dich beschäftigt noch etwas“.

Für das Schweigen kann es unterschiedliche Ursachen geben: Die Person ist um eine Antwort verlegen, weiß nicht mehr weiter, ist generell unsicher oder verweigert sich grundsätzlich.¹⁰

Tipps für den Umgang mit zurückhaltenden Jugendlichen

Viele Jugendliche empfinden es als unangenehm, mit einer fremden Person über persönliche Frage zu sprechen. Sie wissen nicht genau, was sie erwartet, und fühlen sich unsicher. Eine offene und freundliche Atmosphäre kann dabei helfen, das Eis zu brechen. Machen Sie gleich zu Beginn deutlich, dass es im

¹⁰ Vgl. Widulle, Wolfgang (2012): Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfen, Heidelberg: Springer Verlag, S. 106

Gespräch in erster Linie um die persönlichen Erfahrungen, Eindrücke und Erkenntnisse der Schülerin oder des Schülers geht. Überlegen Sie sich bereits vorher, welche Bemerkungen oder Fragen als „Ice Breaker“ dienen können.

Ideen für einen lebensweltbezogenen Gesprächs- einstieg:

- Begrüßen Sie die Schülerin oder den Schüler bereits an der Tür.
- Beginnen Sie das Gespräch mit einer lebensweltbezogenen Frage („Hast du das Handballspiel gestern gesehen?“) oder einer Wunderfrage („Wenn du die Wahl hättest, mit welcher Eigenschaft oder Fähigkeit würdest du morgen gerne aufwachen?“).

Ideen für einen berufsbezogenen Einstieg:

- Legen Sie verschiedene Werkzeuge aus der Berufsfelderkundung (Zangen, Hammer, Pinsel etc.) auf einen Tisch und starten Sie mit der Frage: „Welche Erfahrung aus den Berufserkundungstagen verbindest du mit dem Werkzeug?“
- Bitten Sie die Schülerin oder den Schüler, sich für ein Werkzeug zu entscheiden und es mit auf den Gesprächstisch zu legen. Fragen Sie dann: „Was hat dich dazu bewegt, genau dieses Werkzeug auszuwählen?“

Tipps für den Umgang mit Widerständen

Es kann auch vorkommen, dass ein Schüler oder eine Schülerin mit Ihnen gar nicht sprechen möchte. Widerstand kann sich in unterschiedlichen Formen äußern: als Trotz oder indem er oder sie sich verwehrt Alternativen zuwendet, durch das „Unterlaufen“ des Gesprächs als passiver Widerstand oder als offener Widerstand bzw. offene Aggression.

Mit Widerständen umgehen

Eine Möglichkeit, konstruktiv mit Widerstand umzugehen, besteht darin, das Verhalten positiv zu betrachten. Deuten Sie die Verweigerungshaltung zum Beispiel als das Bestmögliche, was die Schülerin oder der Schüler in der Situation einbringen kann. Möglicherweise hat sie oder er für den Widerstand gute Gründe. Vielleicht fühlt sich die Person krank oder empfindet das Gespräch als unangenehme Pflicht. Das Risiko einer solchen Deutung besteht darin, dass

man übersieht, dass die Gesprächssituation selbst auch Ursache für Widerstände sein kann. Möglicherweise liegt es am Gesprächsrahmen, an Ihnen oder an anderen Personen, die am Gespräch beteiligt sind. Widerstand sollten Sie also immer zum Anlass nehmen, das eigene Verhalten zu hinterfragen und gegebenenfalls die Gesprächsrichtung zu ändern. Hier ein paar Tipps, wie Sie mit ablehnenden Jugendlichen umgehen können:

- Vermeiden Sie Gesprächsstörer wie Belehrungen, Ratschläge, Kritik oder Tadel.
- Bieten Sie Alternativen an (z. B. das Gespräch zu vertagen, das Auswertungsgespräch mit einer anderen Person zu führen, auf weitere anwesende Personen zu verzichten, den Ort zu wechseln).
- Sprechen Sie den Widerstand an (z. B. „Mir scheint, du wärst am liebsten gar nicht hier“, „Ich habe den Eindruck, dieses Gespräch kommt dir völlig nutzlos vor“).
- Beziehen Sie sich auf den gemeinsamen Kontext. Verdeutlichen Sie das Ziel und den Mehrwert des Gesprächs (z. B. „Ich bin heute hier, um mit dir über die Potenzialanalyse/Werkstatttage und das, was du in der Zeit erlebt hast, zu sprechen. Ich bin neugierig auf deine Eindrücke“).
- Akzeptieren Sie Widerstand als eine Form der derzeitigen Zusammenarbeit mit subjektiv berechtigten Gründen.¹¹

11 Vgl. Widulle, Wolfgang (2012): Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfen, Heidelberg: Springer Verlag, S. 114



Reflexion in Kleingruppen

Neben den individuellen Gesprächen gibt es auch die Möglichkeit zur Reflexion in kleineren Gruppen. Bei den Werkstatttagen bieten sich kurze Reflexionsphasen nach dem Abschluss eines Berufsfeldes oder nach einem Werkstatttag an. Die Schülerinnen und Schüler erhalten die Chance, sich offen über das, was sie erlebt und gelernt haben, auszutauschen und ihre Erfahrungen im Abgleich mit den Erfahrungen der anderen einzuordnen und zu verarbeiten. Eine gute und stärkenorientierte Reflexion in (Klein-) Gruppen setzt eine wertschätzende Arbeitsatmosphäre und geeignete Methoden voraus, die die räumlichen und die zeitlichen Rahmenbedingungen berücksichtigen.

Für die Reflexion in Kleingruppen oder im Klassenverband gibt es verschiedene Methoden. Damit eine Reflexionseinheit gelingt, müssen die Schülerinnen und Schüler zuallererst gut vorbereitet sein. Erklären Sie ihnen daher ausführlich, worin der Zweck der Übung besteht (Warum machen wir das jetzt? Was hat das mit mir zu tun? Was ist das Ziel oder Ergebnis der Übung?). Eine Reflexionsübung ist nur dann wirksam, wenn die oder der Einzelne einen Mehrwert für sich erkennt. Entscheidend ist also auch, wie die Methode vermittelt wird. Achten Sie auf klar formulierte Arbeitsaufträge, die Einhaltung von Zeitangaben und die Beachtung der Regeln für ein respektvolles Miteinander. Stehen Sie jederzeit als Ansprechperson für Fragen zur Verfügung.

Beispiele für Reflexionsmethoden in Gruppen

Bei der Reflexion in Kleingruppen gilt ähnlich wie beim individuellen Reflexionsgespräch: Die Fragen, die Sie von den Schülerinnen und Schülern bearbeiten lassen, sind von zentraler Bedeutung. Formulieren Sie **offene Fragen**, die die Schülerinnen und Schüler dazu anregen, über sich und das Erlebte nachzudenken.

Die im Folgenden vorgestellten Methoden eignen sich für Kleingruppen in einer Größe von 10 bis 15 Schülerinnen und Schülern. Planen Sie etwa 20 bis 30 Minuten für eine Gruppenreflexion am Ende des

Werkstatttages oder nach Beendigung eines jeden Berufsfeldes ein. So haben Sie genügend Zeit für die Erläuterung der Methode und des Arbeitsauftrags, die Durchführung und die abschließende gemeinsame Besprechung der Ergebnisse.



Lieblingsstück

So wird's gemacht ...

Verteilen Sie im Raum verschiedene Gegenstände, mit denen die Schüler und Schülerinnen während der Werkstatttage in Berührung gekommen sind (ein Stück Holz/Metall, verschiedene Werkzeuge, Pinsel, Farbeimer, Lappen etc.). Fragen Sie danach, welcher Gegenstand am besten die Tätigkeiten symbolisiert, die ihnen besonders gut/weniger gut gefallen haben. In einer gemeinsamen Runde stellt jeder und jede den Gegenstand kurz vor und begründet die Auswahl.

Variante

Alternativ können Fotos oder Bilder von Gegenständen genutzt werden.

Material

- Werkzeuge und Werkstoffe aus dem jeweiligen Berufsfeld
- Fotos und Bilder, die die Gegenstände abbilden



Sonnenreflexion

So wird's gemacht ...

Zeichnen Sie auf mehrere große Plakate in der Mitte einen großen Kreis (Sonne). Notieren Sie über oder in dem Kreis jeweils einen Satz, zum Beispiel: „Die Arbeit als Schreiner/-in fand ich ziemlich ...“ oder „Wenn ich mich morgen noch mal für ein Berufsfeld entscheiden müsste, wäre das sicher/sicher nicht ...“.

Die Schülerinnen und Schüler haben nun die Aufgabe, den Satz mit ihren Gedanken zu vervollständigen. Ihre Antwort schreiben sie jeweils als Sonnenstrahl an den (Sonnen-) Kreis. Dabei ist es nicht erlaubt, die Sätze der anderen zu wiederholen. Anschließend können die Plakate in einer großen Runde besprochen werden.

Variante 1

Alternativ können Sie auch Papier-Sonnenstrahlen verteilen. Die Schülerinnen und Schüler vervollständigen darauf in Einzelarbeit die Satzanfänge und kleben das Ergebnis anschließend auf das Plakat. So kann auch jeder Schüler und jede Schülerin kurz Stellung zu seinen „Strahlen“ nehmen.

Variante 2

Geben Sie einen oder mehrere Satzanfänge vor und lassen sie die Schülerinnen und Schüler anschließend in Einzelarbeit jeweils eigene Sonnen erstellen. Im Anschluss können die Jugendlichen ihre Sonnen in der Gesamtrunde vorstellen.

Weitere Beispiele für Satzanfänge zur Auswertung eines Werkstatttages, die die Schülerinnen und Schüler beenden müssen:

- Im Berufsfeld XY hat mir besonders gut gefallen, ...
- Im Berufsfeld XY habe ich heute gelernt, ...
- Im Berufsfeld XY mochte ich überhaupt nicht, ...

Material

- große Plakate, Papier
- Stifte
- Kleber und ggf. Scheren

Vgl. Sonnenreflexion: Arbeitsblätter Qualität auf Freizeiten KKJR, unter: <https://www.kjr-sw.de/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=12534> (abgerufen im Oktober 2019)



Aktionssoziometrische Aufstellung

So wird's gemacht ...

Markieren Sie mit Klebeband auf dem Boden eine Linie mit den Endpunkten „trifft zu – trifft nicht zu“. Lassen Sie die Schülerinnen und Schüler zwei Gruppen bilden: Eine Gruppe moderiert, die andere stellt sich entlang der Linie auf. Die Moderatorengruppe stellt fünf Fragen. Die Schülerinnen und Schüler der anderen Gruppe stellen sich entlang der markierten Linie entsprechend ihrer Antwort auf. Dann werden sie gebeten, ihren Standort zu erläutern (Wie kommst du zu dieser Einschätzung?). Anschließend wechseln die Gruppen.



Fortsetzung: Aktionssoziometrische Aufstellung

Beispielfragen in Bezug auf die gezeigten Kompetenzen:

- Mein Tag in der Werkstatt hat gezeigt,
- dass ich ein gutes Durchhaltevermögen habe (personale Kompetenz).
 - dass ich gern mit anderen im Team arbeite (soziale Kompetenz).
 - dass ich nicht gerne selbstständig arbeite (personale Kompetenz).
 - dass ich gut mit Werkzeugen umgehen kann (methodische Kompetenz).
 - dass ich gut mit Kritik umgehen kann (soziale Kompetenz).

Beispielfragen zu den erprobten Tätigkeiten:

- Mein Tag im Berufsfeld Kosmetik und Körperpflege hat gezeigt, dass es mir leicht fällt, Kundengespräche zu führen.
- Mein Tag im Berufsfeld Lager/Logistik hat gezeigt, dass es mir Spaß macht, anhand von Bestellangaben Waren abzuwiegen, zu sortieren und zu verpacken.
- Mein Tag im Berufsfeld Elektro hat gezeigt, dass es mir leichtfällt, technische Schaltpläne zu lesen und umzusetzen.
- Mein Tag im Berufsfeld Bau hat gezeigt, dass ich gut darin bin, den Einsatz von Materialien und Werkstoffen zu berechnen.

Variante zur Reflexion der Potenzialanalyse:

Legen Sie Zettel mit den Namen der Übungen und Aufgaben, die während der Potenzialanalyse bearbeitet wurden, auf den Boden. Fragen Sie die Schülerinnen und Schüler zum Beispiel: Welche Übung hat dir am meisten Spaß gemacht? Bei welcher Übung hast du am meisten über dich gelernt?

Material

- Klebeband
- Papier und Stift

Vgl. Aktionssoziometrische Aufstellung, unter: https://www.eeb-nordrhein.de/fileadmin/user_upload/downloads/servicebereich/Seelsorge/Material_6.pdf (abgerufen im Oktober 2019)

Blitzlicht

So wird's gemacht...

Formulieren Sie eine konkrete Frage, z. B.: „Was hat dir heute in der Werkstatt am besten gefallen?“ Geben Sie den Schülerinnen und Schülern vor, wie sie antworten sollen, z. B. mit einem Satz, einer Geste oder einer Körperhaltung. Die Beiträge werden nicht diskutiert oder kommentiert. Es ist auch nicht erlaubt, sich auf den Vorredner zu beziehen („Es wurde ja jetzt schon alles gesagt“ oder „Ich sehe das genauso wie XY“). Achten Sie darauf, dass jede Schülerin/jeder Schüler zu Wort kommt.

Variante:

Sie können auch Gegenstände verwenden, um Aussagen zu veranschaulichen. Geben Sie den Schülerinnen und Schülern z. B. einen Radiergummi, den sie der Reihe nach in die Hand nehmen, verbunden mit der Frage: „Wenn du heute von deinem Tag etwas ‚ausradieren‘ könntest, was wäre das?“ oder „Wenn du die Chance hättest, was würdest du anders machen?“.

Material

ggf. Radiergummi

Vgl. Blitzlicht, unter: <http://www.bpb.de/lernen/formate/methoden/62269/methodenkoffer-detailansicht?mid=115> (abgerufen im Oktober 2019)

„Was hat dir heute
in der Werkstatt am besten
gefallen?“





Kugellager-Reflexion

So wird's gemacht...

Teilen Sie die Schülerinnen und Schüler in zwei gleich große Gruppen auf. Die erste Gruppe bildet einen Innenkreis, die zweite einen Außenkreis. Jede Person auf dem Außenkreis steht oder sitzt einer anderen auf dem Innenkreis gegenüber. Die Paare sind einander zugewandt. Die Gruppe bekommt eine Reflexionsfrage, zum Beispiel:

- Welche Tätigkeit hat dir heute am meisten Spaß gemacht?
- Was ist dir heute besonders gut gelungen?
- Was hast du heute Neues über das Berufsfeld XY gelernt?

Der Innenkreis hat jetzt die Aufgabe, die Frage zu beantworten. Der Außenkreis hört zu und stellt ggf. Nachfragen. Nach einer bestimmten Zeit (z.B. drei Minuten) stehen alle auf Ihr Zeichen auf und wandern drei Plätze weiter. Dabei bewegen sich Innen- und Außenkreis in unterschiedliche Richtungen, so dass sich immer neue Paare bilden. Jetzt beantwortet der Außenkreis die Frage, und der Innenkreis hört zu oder stellt Nachfragen. Weitere Fragerunden können sich anschließen.

Vgl. Kugellager, unter: <http://www.bpb.de/lernen/formate/methoden/62269/methodenkoffer-detailansicht?mid=68> (abgerufen im Oktober 2019)

Das Videotagebuch als Reflexionsmethode

Auch Videotagebücher können bei den Werkstatttagen zur Reflexion in Kleingruppen eingesetzt werden. Die Methode unterstützt Schülerinnen und Schüler, ihre Erlebnisse zu reflektieren und für die weitere Berufsorientierung zu nutzen. Ein Videotagebuch besteht aus Filmclips, in denen eine Person ihre Erlebnisse aufgenommen hat. Die Idee ist die gleiche wie bei einem Tagebuch aus Papier: Man hält seine persönlichen Eindrücke fest und kann später wieder darauf zugreifen. Führen Schülerinnen und Schüler ein Videotagebuch in den Werkstatttagen, so bedeutet das: Sie filmen, mit welchen Werkzeugen und in welcher Umgebung sie gearbeitet haben. Sie zeigen ihr Werkstück und erzählen, ob es ihnen Spaß gemacht hat und welchen Herausforderungen sie sich stellen mussten.

Die Schülerinnen und Schüler sollen während der Werkstatttage herausfinden, wo ihre Stärken und Interessen liegen und welche beruflichen Tätigkeiten zu ihnen passen. Das Videotagebuch unterstützt sie dabei: Am Ende eines Werkstatttages formulieren sie eine Aussage für sich in Wort und Bild. Das Videotagebuch stärkt so die Reflexion während der gesamten Dauer der Werkstatttage. Zusätzlich kann das Videotagebuch als Grundlage für das reflektierende Gespräch im Anschluss an die Werkstatttage dienen.

Tipps, wie Sie das Videotagebuch als Reflexionsmethode in Kleingruppen nutzen können, finden Sie hier: <https://www.berufsorientierungsprogramm.de/de/videotagebuch-unterseite-6-2149.html>.



Die Rolle der pädagogischen Fachkräfte

Schülerinnen und Schüler brauchen Unterstützung, um sich der eigenen Position im Berufsorientierungsprozess bewusst zu werden und Berufswahlkompetenz zu entwickeln. Als pädagogischer Fachkraft kommt Ihnen die Aufgabe zu, die Jugendlichen dabei zu begleiten. Sie sollten sich stets bewusst sein:

Wichtig ist, dass Sie den Jugendlichen mit Wertschätzung und Empathie begegnen, sich an ihren Möglichkeiten orientieren und ihnen Mut zusprechen.

Die Schülerinnen und Schüler sind die besten Expertinnen und Experten für ihren Werdegang und sollen selber herausfinden, was für sie richtig ist. Halten Sie sich daher mit Bewertungen zurück, schlüpfen Sie auch nicht in die Rolle einer Berufsberaterin oder eines Berufsbe-

raters. Ob ein Berufswunsch für eine Schülerin oder einen Schüler gut ist oder nicht, muss sie oder er selber entscheiden. Wichtig ist, dass Sie den Jugendlichen mit Wertschätzung und Empathie begegnen, sich an ihren Möglichkeiten orientieren und ihnen Mut zusprechen. Für erfolgreiches Lernen sind das die besten Voraussetzungen.

Reflektieren Sie Ihre Vorprägungen und Ihre Rolle im Gespräch

Beobachtungen und Interpretationen sind immer subjektiv. Sie werden von den eigenen Persönlichkeitsanteilen und biografischen Erfahrungen und Wertüberzeugungen beeinflusst. Wer erfolgreich Feedback geben und andere in einem Reflexionsprozess begleiten will, sollte vorher immer einen Blick auf sich selbst und auf die eigene Haltung werfen. Dabei kann es hilfreich sein, sich folgende Fragen zu stellen:

- Welche Rolle spiele ich als Feedbackgebende oder -gebender im Gespräch?
- Was bringe ich an eigenen Deutungen mit ein?
- Welche (unbewussten) Einflussfaktoren sind im Gespräch von Bedeutung und sollten immer mitgedacht werden?

Paul Watzlawick formulierte den bekannten Satz „Man kann nicht nicht kommunizieren“. Er geht davon aus, dass Kommunikation stattfindet (gewollt oder ungewollt), sobald sich Menschen wahrnehmen. Laut Watzlawick ist es also unmöglich, keine Signale oder Informationen von sich zu geben. Kommunikation bedeutet dabei nicht zwangsläufig Reden,

denn jedes Verhalten in einer zwischenmenschlichen Situation übermittelt Informationen, sei es das Verschränken der Arme oder das Starren in die Luft. Wie solch ein Verhalten gedeutet wird, hängt auch von der kulturellen Prägung der Empfängerin oder des Empfängers ab.¹²



¹² Vgl. Die Axiome von Paul Watzlawick, unter: <https://www.paulwatzlawick.de/axiome.html> (abgerufen im Oktober 2019)

Beispiel:

Vor Ihnen sitzt schweigend ein Schüler mit verschränkten Armen, den Blick nach unten gesenkt. Ihr erster Gedanke: Er ist genervt und hat kein Interesse an dem Gespräch. Doch es könnte auch anders sein: Vielleicht ist dem Gespräch ein Streit mit dem besten Freund vorangegangen. Oder er ist verunsichert, weil er nicht weiß, was ihn in der Situation erwartet. Viele Lesarten sind möglich, darum ist es wichtig, die eigene Interpretation zu hinterfragen und sich nicht von stummen Signalen irreführen zu lassen. Versuchen Sie, den Schüler dazu zu bringen, seine Gedanken in Worte zu fassen. Beginnen Sie das Gespräch zum Beispiel mit der Frage: Ich habe den Eindruck, dich beschäftigt noch etwas. Willst du mir davon erzählen?

bei kann es jedoch auch zu Fehlinterpretationen und Missverständnissen kommen.¹³

Dabei bestimmt die Art, wie man etwas äußert (mit fröhlicher Stimme oder traurigem Gesicht), maßgeblich, wie der Empfänger die inhaltliche Mitteilung versteht. Das Wissen darüber, mit welchen Mitteln und auf welchen Kanälen wir kommunizieren, kann uns dabei helfen, Stolpersteine in der Interaktion zu umgehen.

Mit welchen Mitteln kommunizieren wir?

- Verbale Kommunikation: Sprache, also das gesprochene oder geschriebene Wort
- Paraverbale Kommunikation: Art der Artikulation, also das Spektrum der Stimme (z. B. Tonfall, Lautstärke, Sprechtempo)
- Nonverbale Kommunikation: Gestik (Bewegungen außerhalb des Gesichts, z. B. mit den Schultern zucken, die Faust ballen); Mimik (Bewegungen im Gesicht, z. B. lachen, mit den Augen rollen, auf die Unterlippe beißen); Körperhaltung, Bewegung im Raum

¹³ Vgl. Röhner, Jessica; Schütz, Astrid (2012): Psychologie der Kommunikation, 2. Auflage, Heidelberg: Springer Verlag, S. 21 ff.

Damit Reflexionsgespräche gelingen, ist es hilfreich zu wissen, wie Kommunikation funktioniert und wie Sie Fallstricke vermeiden können.

In der Kommunikation zwischen Menschen kommt es immer wieder zu Missverständnissen. Das gilt leider auch für die Gespräche, die pädagogische Fachkräfte im Zuge der Berufsorientierung mit den Jugendlichen führen. Damit Reflexionsgespräche gelingen, ist es hilfreich zu wissen, wie Kommunikation

funktioniert und wie Sie Fallstricke vermeiden können.

Wie kommunizieren wir?

Wenn Menschen miteinander kommunizieren, werden sie zu Sendern und Empfängern (Sender-Empfänger-Modell nach W. Weaver/C. E. Shannon). Um etwas mitzuteilen, verschlüsselt der Sender seine Botschaft mittels Sprache, Gestik, Mimik, Schrift oder Ähnlichem, d. h., er muss zunächst seine Mitteilung „codieren“. Dieses Signal trifft auf den Empfänger, der die Mitteilung entschlüsseln muss („decodieren“). Nur wenn er den „Code“ geknackt hat, kann er die Botschaft richtig interpretieren. Da-



Daneben gibt es weitere Aspekte, die die Kommunikationssituation beeinflussen. Dazu gehören zum Beispiel

- Augenkontakt (unterschiedliche Formen der Blickkontakte, wie z. B. Wegsehen, in die Augen schauen),
- Distanzverhalten (die räumlich-körperliche Position der Gesprächspartner, also der Abstand zwischen beiden),
- äußere Erscheinung (Frisur, Kleidung, Accessoires wie Schmuck etc.) oder
- Geruch (Parfüm, Schweiß).

In der Regel helfen die auf diesem Wege übermittelten Zusatzinformationen, die Mitteilung zu interpretieren. So vermittelt die nonverbale Kommunikation zum Beispiel die Gefühle und Einstellungen der Gesprächspartner. Wenn verbale und nonverbale Kommunikation nicht zusammenpassen, kann es zu Missverständnissen und Störungen kommen. Dabei sollte man auch nicht vergessen, dass gerade Mimik und Gestik jeweils in einen kulturellen Kontext eingebunden sind.

Ein Satz – drei Wirkungen

Je nach Intonation kann ein und derselbe Satz unterschiedliche Bedeutung haben. So ist der Satz „Das finde ich aber besonders nett von dir“ je nach Tonfall eine Floskel, eine dankbare Anmerkung oder eine ironische Äußerung.

Was guckst du?

In der westlichen Kultur gilt es als unhöflich oder als Zeichen von Unsicherheit, wenn man sich im Gespräch nicht in die Augen schaut. Auch in Spanien und im arabischen Kulturkreis ist intensiver Blickkontakt weit verbreitet (zumindest zwischen Personen gleichen Geschlechts). In Japan oder Finnland wird ständiger Blickkontakt dagegen als unangenehm empfunden.¹⁴



Auf welchen Ebenen kommunizieren wir?

Es gibt verschiedene Modelle, die beschreiben, wie Kommunikation funktioniert. Ziel dabei ist es, die Zusammenhänge, Ebenen und Prozesse der Kommunikation vereinfacht darzustellen. Beispielhaft zeigen die zwei folgenden Modelle, wie wir mit anderen kommunizieren und welche Probleme wir für eine erfolgreiche Kommunikation überwinden müssen.

Das Eisberg-Modell

Kommunikation umfasst eine sichtbare und eine unsichtbare Ebene. Zur sichtbaren Ebene oder Inhaltsebene gehören der verbal geäußerte Teil, ebenso Mimik und Gestik, aber auch Sachinformationen wie Zahlen, Fakten und andere Daten.

Von größerer Bedeutung ist jedoch oft die nicht sichtbare Ebene, auch Beziehungsebene genannt. Sie umfasst Gefühle, Erfahrungen, Einstellungen und Ansichten, aber auch Wünsche, Bedürfnisse und Vorstellungen. Die unsichtbare und manchmal unbewusste Ebene beeinflusst Kommunikation und die Art, wie ich Informationen und Signale deute. Ob mir zum Beispiel jemand sympathisch ist, können wir oft nur schwer erklären. Das bedeutet aber auch: Wenn es auf der Beziehungsebene knatscht, etwa weil mir mein Gegenüber unsympathisch ist, kann auch die Inhaltsebene gestört sein, weil ich Aussagen falsch interpretiere.¹⁵

¹⁴ Vgl. Müller, Stefan; Gelbrich, Katja (2014): Interkulturelle Kommunikation, München: Franz Vahlen Verlag, S. 84-109

¹⁵ Vgl. Ruch, Floyd; Zimbardo, Philip u.a. (1974): Lehrbuch der Psychologie. Eine Einführung für Studenten der Psychologie, Medizin und Pädagogik, Heidelberg: Springer Verlag, S. 366 f.



Das Vier-Seiten-Modell

Das sogenannte Vier-Seiten-Modell von Schulz von Thun geht davon aus, dass das Senden und Empfangen von Informationen auf mehreren Wegen geschieht. Jede Nachricht wird jeweils auf vier Ebenen kommuniziert (Vier-Schnäbel-Modell) und interpretiert (Vier-Ohren-Modell). Sie enthält also vier Botschaften und kann auf vier verschiedenen Wegen verstanden werden (siehe Kasten). Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Ebenen vom Sender gewollt sind oder nicht, denn sie sind Bestandteil einer jeden Nachricht.

Schulz von Thun unterscheidet vier Ebenen:

- *Sachebene: Was genau wird gesagt? Dabei handelt es sich um Daten, Fakten und andere Informationen.*
- *Selbstoffenbarung: Mit jeder Kommunikation gibt man bewusst oder unbewusst etwas von sich preis. Kommunikation ermöglicht somit einen Einblick in die Gefühlswelt und Persönlichkeit des Senders einer Nachricht.*
- *Beziehungsebene: Jede Nachricht enthält Informationen über das Verhältnis zwischen Sender und Empfänger: Wertschätzung und Respekt, Abneigung, emotionale Nähe oder Distanz. Sowohl Wortwahl als auch Körpersprache und Mimik zeigen, wie die beiden Personen zueinander stehen.*

- *Appell: Der Sender möchte mit seiner Aussage immer auch etwas bewirken und eine Reaktion des Empfängers hervorrufen. Das kann offen und direkt geschehen, aber auch versteckt zwischen den Zeilen.*

Sprechen wir miteinander, dann sind auf beiden Seiten vier „Ohren“ und vier „Schnäbel“ beteiligt. Sender wie Empfänger sollten sich im Gespräch idealerweise dessen bewusst sein. Stimmt die Gewichtung der Ebenen bei Sender und Empfänger nicht überein, kommt es leicht zu Kommunikationsstörungen, z. B. wenn der Empfänger eine Ebene in den Vordergrund stellt, die für den Sender zweitrangig ist. Schnabel und Ohr passen hier nicht zusammen. Problematisch ist auch, wenn der Empfänger überwiegend mit einem Ohr hört und damit für die anderen Schnäbel taub ist. Zu Missverständnissen kann es auch kommen, wenn Sender und Empfänger verschiedene Sprachgewohnheiten und Wertmaßstäbe verinnerlicht haben. Was bei Freunden vielleicht flapsig und witzig rüberkommt, kann von der Lehrerin oder dem Vorgesetzten als Beleidigung aufgefasst werden.¹⁶



¹⁶ Vgl. Röhner, Jessica; Schütz, Astrid (2012): Psychologie der Kommunikation, 2. Auflage, Heidelberg: Springer Verlag, S. 23 ff.



Tipps für eine gute Gesprächsführung

Nicht nur die Jugendlichen senden im Gespräch vielfältige (nonverbale) Signale, sondern auch Sie selber.

Eine gute Vorbereitung ist entscheidend für ein gelungenes Gespräch.

Darum ist es wichtig, dass Sie sich gut auf das Gespräch vorbereiten. Setzen Sie sich im Vorfeld mit den Fragen auseinander:

- Welche Ziele verfolge ich mit dem Gespräch?
- Wer sitzt vor mir? Was weiß ich über ihn/sie?
- Wie ist meine persönliche Situation? Meine Stimmung, meine körperliche und geistige Verfassung?
- Wie bin ich emotional gegenüber dem Schüler, der Schülerin eingestellt? (Sympathie, Antipathie, gibt es Vorurteile z. B. bezüglich der Herkunft oder des Aussehens?)

Darüber hinaus gibt es auch äußere oder institutionelle Rahmenbedingungen, die eine wichtige Rolle spielen:

- Habe ich genügend Zeit für das Gespräch eingeplant?
- Ist das Umfeld störungsfrei? (Kein Telefon, keine unangemeldeten Besucher o. Ä.)
- Ist die Sitzordnung angemessen für das Gespräch? (Günstig ist es zum Beispiel, an einem runden Tisch zu sitzen oder über Eck und nicht frontal)¹⁷

¹⁷ Vgl. Widulle, Wolfgang (2012): Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfen, Heidelberg: Springer Verlag, S. 104, 111

Aufmerksam zuhören

Aufmerksames Zuhören ist ein wirkungsvolles Mittel, um jemanden dazu zu bringen, von sich selbst zu erzählen. Das gilt auch und besonders für Reflexionsgespräche im Rahmen der Berufsorientierung. Was Sie dafür mitbringen müssen, sind Konzentration, Präsenz und Zugewandtheit gegenüber Ihren Gesprächspartnerinnen und -partnern. Aufmerksamkeit äußert sich in inhaltlich passenden Kommentaren oder Nachfragen, aber auch in non- und paraverbalen Zeichen wie Tonfall, Mimik oder Körpersprache.

Achten Sie dabei auf folgende Dinge:

- Schauen Sie der Schülerin oder dem Schüler in die Augen, ohne anzustarren, denn Blickkontakt signalisiert Interesse.
- Ermuntern Sie z. B. durch Nicken oder ein interessiertes Gesicht zum Fortfahren.
- Nehmen Sie eine bequeme, offene und zugewandte Sitzhaltung ein.
- Drosseln Sie die Gesprächsgeschwindigkeit, wenn es zu schnell geht oder verwirrend wird („Entschuldige, ich komme nicht mehr mit“).
- Zeigen Sie durch kurze Zusammenfassungen, dass sie genau zugehört und verstanden haben. Dadurch verlangsamen Sie auch den Gesprächsverlauf und ermöglichen der Schülerin oder dem Schüler, die Inhalte zu verarbeiten.



Gehen Sie behutsam mit Lösungsvorschlägen um. Sie haben den Nachteil, dass die Schülerinnen und Schüler sie als bevormundend empfinden und daher zurückweisen. Ziel der Reflexionsgespräche sollte immer sein, dass die Jugendlichen von sich aus zu Lösungen für ihren weiteren beruflichen Werdegang kommen.

Manchmal kann es jedoch sinnvoll sein, Lösungswege anzubieten, Ratschläge zu erteilen oder Aufgaben zu formulieren. Es müssen jedoch bestimmte Bedingungen erfüllt sein, damit diese Form der Unterstützung bei den Schülerinnen und Schülern ankommt. Hier ein paar Tipps, worauf Sie als pädagogische Fachkraft achten sollten:

- Formulieren Sie Lösungsvorschläge als Angebot und überlassen Sie die Entscheidung dem Schüler oder der Schülerin.
- Machen Sie nicht zu viele Vorschläge und überfordern Sie Ihr Gegenüber nicht mit Ideen.
- Drücken Sie sich verständlich aus und vermeiden Sie Belehrungen.



- Signalisieren Sie Bereitschaft, Ihre Vorschläge auch wieder zurückzunehmen.
- Seien Sie bereit, Ihre Vorschläge zu verwerfen, wenn die Vorbehalte auf der anderen Seite zu groß sind.
- Formulieren Sie Ihre Vorschläge so, dass die Schülerin oder der Schüler sie als Ermutigung empfindet.¹⁸

¹⁸ Vgl. Widulle, Wolfgang (2012): Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfen, Heidelberg: Springer Verlag, S. 42 ff.

Beispiel für einen Gesprächsleitfaden¹⁹

Gesprächsphasen	Ziele
Gesprächseinstieg	
Begrüßung „Ice Breaker“	Eine gesprächsförderliche und vertrauensvolle Atmosphäre schaffen. Das Gespräch mit einer Frage eröffnen, die bei der Schülerin oder dem Schüler Vertrauen schafft.
Erklärung der Gesprächsstruktur	Schüler und Schülerinnen abholen und den Zweck des Gesprächs erklären. Transparenz und Kontextualisierung schaffen bei den Jugendlichen Offenheit für das Gespräch. Einbettung des Gesprächs/der Maßnahme in den Gesamtprozess der beruflichen Orientierung.
Hauptteil	
Besprechung der Ergebnisse/ Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdeinschätzung	<p>Potenzialanalyse: Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und Schwächen (Fokus: personale, soziale, methodische Kompetenzen)</p> <p>Bezüge herstellen zu Aufgabenstellungen aus der Potenzialanalyse, zur Lebenssituation und zu Fragen der Berufswahl: „Was sind deine wichtigsten Fähigkeiten und Stärken? Und wo spielen diese im Berufsleben eine Rolle?“</p> <p>Werkstatttage: Besprechung der Ergebnisse und Reflexion der gesamten Werkstatttage-Phase</p> <p>Die besuchten Berufsfelder ins Gedächtnis rufen und Erinnerungen an verschiedene Tätigkeiten und Aufgaben in den jeweiligen Berufsfeldern aktivieren (Werkstücke, Arbeitsumfeld etc.): „Wie waren die Werkstatttage für dich? An was erinnerst du dich am besten?“</p>
Bezüge herstellen zu beruflichen Interessen	<p>Potenzialanalyse: Auseinandersetzung mit den eigenen beruflichen Interessen, Vorstellungen und Wünschen</p> <p>Bezüge herstellen zu herausgearbeiteten Fähigkeiten/Kompetenzen und zu möglichen Berufsfeldern (im BOP): „Was ist dir wichtig, was machst du gerne und welche Berufe/Berufsfelder könnten dich interessieren?“</p> <p>Werkstatttage: Auseinandersetzung mit den eigenen beruflichen Interessen, Vorstellungen und Wünschen</p> <p>Bezüge herstellen zwischen den ausgeübten Tätigkeiten in den unterschiedlichen Berufsfeldern und den eigenen Kompetenzen und Interessen: „Was hat dir besonders gut gefallen? Was fandest du nicht so gut? Was hast du Neues über dich gelernt?“</p>

	<p>Vertiefung der Erfahrung z. B. im Praktikum:</p> <p>„Welche Tätigkeiten würdest du gerne noch kennenlernen? Vielleicht auch Tätigkeiten, die du im BOP nicht kennenlernen konntest?“</p> <p>„Welche Tätigkeiten aus den besuchten Berufsfeldern würdest du gerne noch mal vertiefen oder in einem anderen Kontext ausprobieren? Wo könntest du die Tätigkeiten noch einmal vertieft ausprobieren?“</p>
Gesprächsabschluss	
<p>Ausblick</p> <p>Formulierung von Zielen</p> <p>Verabschiedung</p>	<p>Zusammenfassung der wesentlichen Erkenntnisse aus dem Gespräch durch den Schüler/die Schülerin. Festhalten von Zielen und nächsten Schritten, um die Verbindlichkeit des Gesprächs und die Eigenverantwortung der Jugendlichen zu stärken.</p>

19 Im Rahmen einer Interventionsstudie zur Potenzialanalyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurde der hier verwendete Gesprächsleitfaden vom BIBB mit beratender Unterstützung durch das Institut für Bildungskooperation (IfBK) erarbeitet.

Der Ablauf im Detail

Begrüßung/„Ice Breaker“

Ein guter Gesprächseinstieg schafft eine offene und gesprächsförderliche Atmosphäre.

Dies kann thematisch alles sein, was noch nicht direkt mit den Ergebnisberichten bzw. Kompetenzprofilen der Potenzialanalyse zu tun hat, sollte aber zum Gesprächsführenden passen und authentisch sein (siehe Seite 11).

Erklärung der Gesprächsstruktur

Die Jugendlichen sind gesprächsbereiter, wenn sie wissen, was auf sie zukommt. Also ist eine Kontextualisierung und Erläuterung der Gesprächsstruktur immer sinnvoll.

Nehmen Sie durch einen kurzen Rückblick Bezug auf die Durchführung der Potenzialanalyse bzw. Werkstatttage. Erläutern Sie Ziel und Zweck des Gesprächs. Betten Sie das Gespräch und somit auch die Potenzialanalyse und Werkstatttage in den Gesamtkontext der Berufsorientierung ein. Leiten Sie im Anschluss zu den Ergebnissen der Potenzialanalyse oder Werkstatttage über und erläutern Sie kurz die Phasen des Gesprächs.

Beispiel für Potenzialanalyse

Rückblick auf die Potenzialanalyse

„Bei der Potenzialanalyse neulich hast du zwei Tage lang Aufgaben bearbeitet und gelöst, mal alleine, mal in einer Gruppe. Dabei ging es immer auch darum, dich selbst ein bisschen besser kennenzulernen und herauszufinden, was du gut kannst oder was dir besonders Spaß macht. Ob du zum Beispiel sehr sorgfältig und genau bei der Erledigung der Aufgaben bist. Oder ob du lieber alleine oder in einer Gruppe mit anderen arbeitest. Heute haben wir noch einmal Zeit, die Erfahrungen, die du gemacht hast, und die Ergebnisse der Potenzialanalyse zu besprechen. Ich bin neugierig zu erfahren, wie das für dich war und was du aus diesen zwei Tagen mitnimmst.“

Einbettung in die Gesamtstruktur

„Die Potenzialanalyse ist nur ein Teil deiner Berufsorientierung. Vielleicht habt ihr im Vorfeld auch in der Schule oder zu Hause schon mal über Berufswünsche gesprochen. Als Nächstes wirst du wahrscheinlich Gelegenheit haben, dich auch mal praktisch auszuprobieren, zum Beispiel bei den Werkstatttagen. Du musst jetzt noch gar nicht wissen, was du einmal werden möchtest. Aber vielleicht hilft dir diese erste Beschäftigung mit deinen Fähigkeiten und Interessen dabei zu überlegen, in welche Berufsfelder du mal rein-



schnuppern möchtest. Die Ergebnisse der Potenzialanalyse sollen dich dabei noch nicht in eine bestimmte Richtung festlegen, sondern nur Anhaltspunkte geben, mit denen du dich weiter beschäftigen kannst.“

Überleitung zu den Ergebnissen

„Ich habe hier deinen Ergebnisbericht mitgebracht und möchte ihn gleich gemeinsam mit dir anschauen und darüber sprechen, wie diese Ergebnisse zustande gekommen sind. Besonders wichtig dabei ist die Frage, ob du dich selbst darin wieder findest.“

Im nächsten Schritt soll es dann darum gehen, einen Blick auf deine Interessen zu werfen. Was haben die zwei Tage Potenzialanalyse für dich ergeben? Hast du vielleicht etwas Neues herausgefunden oder decken sich die Ergebnisse mit dem, was du vorher schon gedacht hast? Wie, glaubst du, kannst du deine Stärken am besten in einen späteren Beruf einbringen? Zum Abschluss halten wir noch einmal deine wichtigsten Erkenntnisse fest und überlegen gemeinsam, welche Schritte du als Nächstes in Angriff nehmen kannst. Hast du zum Ablauf des Gesprächs noch Fragen? Dann können wir jetzt loslegen.“

Beispiel für Werkstatttage

Rückblick auf die Werkstatttage

„Wir sitzen heute zusammen, um noch einmal gemeinsam auf die Werkstatttage zurückzuschauen. Im Rahmen deiner Berufsorientierung sind die Werkstatttage ein Baustein neben vielen anderen (Potenzialanalyse, Praktikum, Veranstaltungen in Schule, Gespräche über Berufswünsche zu Hause mit der Familie ...). Bei den Werkstatttagen ging es ja vor allem darum, verschiedene Berufsfelder kennenzulernen und Tätigkeiten auszuprobieren, verbunden mit dem Ziel herauszufinden, ob es vielleicht Tätigkeiten gibt, die dir besonders

liegen oder aber gar nicht gefallen. Wenn man noch keine konkreten Berufsvorstellungen hat, lohnt es sich, verschiedene Dinge auszuprobieren und sich so dem eigenen Berufswunsch anzunähern.“

Einbettung in den Gesamtkontext

„Die Werkstatttage sind nur ein Teil deiner Berufsorientierung. Als Nächstes wirst du wahrscheinlich Gelegenheit haben, bei einem Praktikum noch einmal andere Erfahrungen in einem realen Betrieb oder Unternehmen zu sammeln. Du musst dich jetzt noch nicht für einen Beruf entscheiden. Aber vielleicht hilft dir diese erste Beschäftigung mit deinen Fähigkeiten und Interessen dabei zu überlegen, in welche Berufe du zum Beispiel während eines Praktikums mal reinschnuppern möchtest oder über welche Berufe du dich noch mal vertieft informieren willst. Die Ergebnisse der Werkstatttage sollen dich dabei noch nicht in eine bestimmte Richtung festlegen, sondern nur Anhaltspunkte geben, mit denen du dich weiter beschäftigen kannst.“

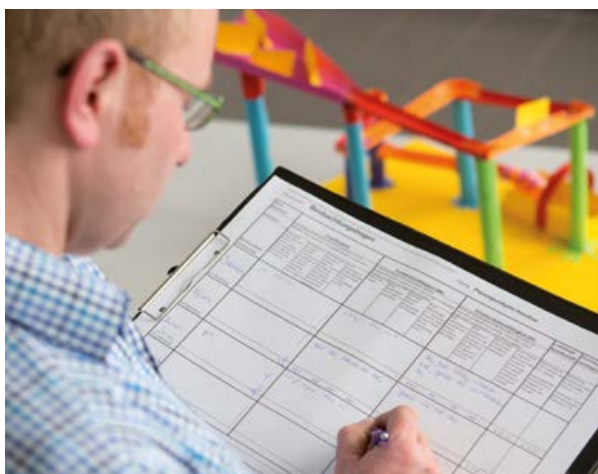
Überleitung zu den Ergebnissen

„Zunächst würde ich gerne mit dir gemeinsam die Ergebnisse aus den Werkstatttagen anschauen, dazu habe ich heute dein Zertifikat mitgebracht. Besonders wichtig dabei ist die Frage, ob du dich darin wieder findest. Dann würde ich gerne noch einmal etwas allgemeiner einen Blick auf die Tätigkeiten werfen, die du bei der Berufsfelderkundung ausprobiert hast. Was war zum Beispiel neu für dich? Welche Erwartungen hattest du und wurden diese erfüllt? Was hat dir vielleicht gefehlt? Und zum Abschluss halten wir dann die wichtigsten Erkenntnisse hier auf dem Dokumentationsbogen fest. Und überlegen gemeinsam, wie die nächsten Schritte in deinem Berufsorientierungsprozess aussehen könnten. Hast du noch Fragen zum Ablauf des Gesprächs?“

Besprechung der Ergebnisse

In dieser Gesprächsphase geht es um eine stärkenorientierte Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten. Den Startpunkt macht die Selbsteinschätzung des/der Jugendlichen. Er/Sie berichtet, wo die eigenen Stärken und besonderen Fähigkeiten liegen. Und woran er/sie das festmacht: entweder über Beispiele aus dem Alltag oder über Erkenntnisse während der Potenzialanalyse/Werkstatttage.

Im nächsten Schritt werden Ihre Beobachtungen und die Ergebnisse aus den Aufgabenstellungen oder Tests den Selbsteinschätzungen der Jugendlichen gegenübergestellt und miteinander verglichen. Bei Abweichungen sollte darüber gesprochen werden, wie unterschiedliche Sichtweisen entstehen und wie sie im Einzelfall begründet sein könnten. Stärken, die sehr ausgeprägt sind oder dem Schüler/der Schülerin besonders wichtig sind, sollten genauer betrachtet werden. Darüber hinaus sollen Bezüge hergestellt werden zu Aufgaben aus der Potenzialanalyse bzw. zu Tätigkeiten aus den Berufsfeldern oder auch zu Alltagssituationen, in denen die gezeigten Kompetenzen/Fähigkeiten eine Rolle spielen, z. B.: Wo spielen die genannten Fähigkeiten im Arbeitsleben eine Rolle? Zu welchem Wunschberuf passen eventuell die (neu) entdeckten Stärken? Welche Kompetenzen werden benötigt, um bestimmte Tätigkeiten ausführen zu können?



Um sich zu Beginn des Gesprächs die Übungen aus der Potenzialanalyse oder aber auch die Berufsfelder aus den Werkstatttagen noch einmal vor Augen zu führen, kann es hilfreich sein, diese zu visualisieren. Beispielsweise können mithilfe von Fotos im Postkartenformat die einzelnen Aufgaben aus der Potenzialanalyse dargestellt werden (z. B. für die Übung Turmbau eine Karte mit einem Foto von einem von Schülern erbauten Turm o. Ä.). Gleiches ist auch für die Berufsfelder denkbar. So könnten die Berufsfelder mit Fotos oder Bildern zu den verschiedenen Tätigkeiten oder typischen Werkzeugen und Werkstoffen visualisiert werden. Die Karten ermöglichen Ihnen einen sanften Gesprächseinstieg und geben Ihnen die Gelegenheit, Ihr Gegenüber gleich zu Beginn in das Gespräch mit einzubeziehen.

Beispiel für die Potenzialanalyse

„Zum Einstieg möchte ich dich bitten, dir zwei Karten auszusuchen, welche die Übungen abbilden, die dir am besten gefallen haben. Was genau hat dir an der Übung gefallen? Welche Stärken/Kompetenzen hast du dabei an dir entdeckt?“

Beispiel für die Werkstatttage

„Bevor wir uns dein Zertifikat anschauen, möchte ich dir Bilder zeigen, die ich mitgebracht habe. Jede Karte steht für ein Berufsfeld, das du bei den Werkstatttagen kennengelernt hast. Ich bin neugierig: Welches von den Berufsfeldern, die du besucht hast, hat dir am besten gefallen? An was erinnerst du dich besonders gut? Und welches Berufsfeld hat dir nicht so gut gefallen? Woran lag das deiner Meinung nach?“

Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdeinschätzungen im Gespräch

Sowohl bei der Potenzialanalyse als auch bei den Werkstatttagen wird neben der Fremdeinschätzung durch das pädagogische Personal auch die Selbsteinschätzung der Schüler und Schülerinnen mit einbezogen und festgehalten (z. B. durch Einschätzungsbögen, die die Jugendlichen nach einer Übung oder einem Berufsfeld ausfüllen sollen). Bei der Besprechung der Ergebnisse sollen Selbst- und Fremdwahrnehmung im Gespräch gegenübergestellt werden.

Beispiel für einen Einstieg mit der Selbsteinschätzung des Jugendlichen

„Schauen wir uns die Ergebnisse deiner Potenzialanalyse/das Zertifikat der Werkstatttage an. Du bist sicher schon ganz neugierig. Nach den Aufgaben, die du gemacht hast, bzw. nach jedem Berufsfeld hast du dich ja auch selbst eingeschätzt. Hier ist der Fragebogen, den du über dich selbst ausgefüllt hast. Erzähl doch mal, wo du selbst deine Stärken siehst? Wie bist du zu deiner Einschätzung gekommen? Wie hast du dich bei den einzelnen Übungen/Aufgaben erlebt? Was ist dir leichtgefallen? Womit hast du dich schwerer getan?“

Einleitung eines stärkenorientierten Feedbacks

- „Im Einzelnen finden ich, dass Folgendes besonders wichtig ist: ...“
- „Ich sehe deine Stärken in folgenden Bereichen: ...“
- „Bei der Übung XY hast du XY gemacht. Das lässt darauf schließen, dass du XY besonders gut kannst.“
- „Ich habe beobachtet, dass ...“
- „Gut gefallen hat mir (an deiner Arbeit/deinem Verhalten), dass ...“
- „Dir ist besonders gut gelungen ...“

Wie Sie reagieren können, wenn Selbst- und Fremdeinschätzung auseinandergehen

„Wie denkst du über diese Einschätzungen? Was siehst du anders? Dann lass uns mal schauen, wie es zu diesen unterschiedlichen Einschätzungen kommt. Unsere Bewertung kommt zustande, weil wir XY beobachtet haben. Erzähl doch mal, wie du zu deiner Einschätzung kommst. Was glaubst du, wie würde deine Mutter oder dein Vater dich zu diesem Thema einschätzen?“

Beispiele für weiterführende Fragen mit Bezug zur Lebens- und Arbeitswelt

- „Wo kannst du deine Stärken im Alltag besonders nutzen?“
- „Was glaubst du, wo könnten sie im Arbeitsleben besonders hilfreich sein?“
- „Was machst du in deiner Freizeit besonders gerne? Welche Kompetenzen sind hierfür besonders wichtig?“
- „Ich habe beobachtet, dass du besonders gut darin warst, die Konstruktionsaufgaben zu lösen. Darüber möchte ich gern mehr erfahren, was genau gefällt dir daran?“
- „Mir ist aufgefallen, dass du beim Drahtbiegen sehr geschickt warst. Was machst du denn in deiner Freizeit, wobei du feinmotorisches Geschick brauchst?“

Bezüge herstellen zu beruflichen Interessen

Bei der Potenzialanalyse und den Werkstatttagen geht es noch nicht darum, dass sich die Schülerinnen und Schüler auf ein berufliches Ziel festlegen. Dennoch ist es wichtig, Bezüge herzustellen zwischen den herausgearbeiteten Stärken, Interessen und Neigungen einerseits und dem Berufswunsch/der Berufswahl und weiteren Schritten der Berufsorientierung andererseits. Ziel sollte sein, dass der/die Jugendliche für sich herausfindet, welche Berufsfelder er/sie im Rahmen der Werkstatttage

oder im Anschluss daran im Rahmen eines Praktikums genauer kennenlernen möchte. Auch auf Berufswünsche, die nicht im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms erprobt werden konnten, können Sie im Gespräch Bezug nehmen.

Beispiel für die Potenzialanalyse

„Die Potenzialanalyse ist ein Element der Berufsorientierung. Du musst dich jetzt noch nicht auf einen Berufswunsch festlegen. Aber trotzdem ist es wichtig, dass du dich mit deinen beruflichen Wünschen und Vorstellungen beschäftigst, um eine Idee davon zu entwickeln, was du später mal machen möchtest.“

Als nächster Schritt steht in deiner Berufsorientierung mit den Werkstatttagen eine Praxisphase an. Für deine persönliche Berufsorientierung ist es wichtig und hilfreich, wenn du ganz bewusst entscheidest, welche Tätigkeiten oder Berufsfelder du als Nächstes ausprobieren möchtest. Dadurch wirst du dir Schritt für Schritt klarer, welcher Bereich für dich später wirklich infrage kommt.

In der Potenzialanalyse hast du einiges darüber herausgefunden, was dir Spaß macht und du gut kannst. Daraus lassen sich auch Schlussfolgerungen ziehen, was dir später im Arbeitsleben gefallen könnte. Hast du vielleicht schon einen Wunschberuf? Über welche Berufe hast du schon mal nachgedacht? Wie stellst du dir deinen zukünftigen Arbeitsplatz vor? Hat die Potenzialanalyse dir geholfen, Ideen zu entwickeln, in welchem Bereich du dich weiter ausprobieren möchtest? Welche Ideen kommen dir mit Blick auf deine Stärken und Fähigkeiten?“



Beispiel für die Werkstatttage

„Du hast bei der Berufsfelderkundung verschiedene Tätigkeiten kennengelernt und ausprobiert. Du hast vielleicht mit Werkzeugen und Werkstoffen gearbeitet, die du vorher noch nie in der Hand hattest, selbstständig ein Werkstück angefertigt oder mit anderen in einer Gruppe Aufgaben gelöst. Du hast vielleicht festgestellt, dass es in manchen Werkstätten lauter ist oder dreckiger als in anderen. Erzähl mal, wie das für dich war. Was hattest du für Vorstellungen von den Tätigkeiten? Haben sie sich bestätigt? Welche Stärken und Kompetenzen hast du dabei an dir entdeckt? Was hast du Neues über dich gelernt? Über welche Berufe hast du schon mal nachgedacht? Wie stellst du dir deinen zukünftigen Arbeitsplatz vor? Was für Ideen konntest du aus der Berufsfelderkundung mitnehmen? Gibt es Tätigkeiten oder Berufsfelder, die dir gefehlt haben? Was würdest du gerne noch ausprobieren? Welche Tätigkeiten würdest du gerne noch mal machen? Was würdest du gerne vertiefen?“

Gesprächsabschluss

In dieser Phase geht es darum, die Gesprächsinhalte noch einmal zusammenzufassen und zu verbindlichen Formulierungen von Zielen und nächsten Schritten zu kommen. Empfehlenswert ist es, am Ende des Gesprächs Folgendes zu dokumentieren (siehe Beispiel im Anhang):

- **Zusammenfassung in eigenen Worten:** Der Schüler/ Die Schülerin fasst in eigenen Worten zusammen, was aus seiner/ihrer Sicht die wichtigsten Erkenntnisse/ Punkte des Gesprächs waren.
- **Ziele und nächste Schritte:** Daran anknüpfend formuliert der Schüler/die Schülerin Ziele oder Vorhaben, woran er/sie weiterarbeiten möchte. Unterstützen Sie bei der Konkretisierung der eigenen Ziele und Vorhaben, seien Sie aber sparsam mit eigenen Vorschlägen. Wichtig ist, dass die Ziele sehr konkret formuliert sind und sich die Jugendlichen etwas vornehmen, das sie in den nächsten Wochen wirklich selbst umsetzen können. Die Ziele können auf ganz unterschiedlichen Ebenen verortet sein: eine Kompetenz weiterentwickeln, die schulischen Leistungen verbessern, sich über Berufsfeld XY informieren etc. Überlegen Sie gemeinsam, wer oder was den Schüler/die Schülerin bei ihrem Vorhaben unterstützen kann.

Beispiel für die Einleitung des Gesprächsabschlusses

„Wir kommen nun langsam zum Ende des Gesprächs. Ich möchte dich bitten, noch einmal mit eigenen Worten zusammenzufassen, was dir besonders wichtig ist und womit du dich weiterbeschäftigen möchtest. Das halten wir hier auf dem Dokumentationsbogen fest.“

- „Was sind für dich die wichtigsten Ergebnisse des Gesprächs heute?“
- „Was sind die drei Stärken (die wir heute herausgearbeitet haben oder auch ganz andere) und Interessen, die dir besonders wichtig sind?“



- „In welchen Tätigkeiten/Berufsfeldern würdest du dich gerne ausprobieren?“
- „Woran möchtest du denn gerne in den nächsten Wochen weiterarbeiten? Was möchtest du verändern? Was nimmst du dir konkret vor?“
- „Wer oder was kann dir dabei helfen?“

Beispielfragen, die helfen, Ziele zu konkretisieren

- „Was könntest du genau dafür tun, um Kompetenz XY zu verbessern?“
- „In welchen Situationen braucht man Kompetenz XY?“
- „Was könntest du tun, um mehr über Berufsfeld XY herauszufinden? Mit wem könntest du sprechen?“
- „In welchen Fächern möchtest du denn in der Schule besser werden? Wer oder was könnte dir dabei helfen?“
- „Wo möchtest du denn gerne einen Praktikumsplatz finden? Wie genau könntest du vorgehen, um dort einen Praktikumsplatz zu bekommen?“

Anhang

Beispiel für die Gestaltung eines Dokumentationsbogens

Datum: _____ Name: _____




Das sind meine wichtigsten...

Stärken	Interessen
1. _____	1. _____
2. _____	2. _____
3. _____	3. _____

Diese Tätigkeiten/Berufsfelder möchte ich näher kennenlernen...

1. _____
2. _____
3. _____

Entscheidende Ergebnisse dieses Gesprächs sind für mich darüber hinaus sind:

Meine Ziele	Meine nächsten Schritte	Wer oder was hilft mir...
		

Impressum

Herausgeber

Programmstelle Berufsorientierung
im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Stand

November 2019, Nachdruck März 2020

Text und Redaktion

Anna Hetzinger (BIBB)
Carolin Kunert (BIBB)
Norbert Grust (wbv Media)

Gestaltung

wbv Media, Bielefeld; Hauke Sturm

Druck

Druck und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG

Bildnachweise

Titel, S. 3, 4, 8, 10 oben, 23, 24, 25 oben, 29,
30, 31: Annegret Hultsch
S. 2, 13, 20, 28: Robert Funke
S. 7, 9 unten, 17 oben, 19 unten: BIBB
S. 5: getty images/Maskot
S. 6: getty images/SDI Productions
S. 9 oben: getty images/Caiaimage/Martin Barraud
S. 10 unten: getty images/Comstock
S. 11: getty images/FredFroese
S. 14: getty images/HBSS
S. 15: getty images/Westend61
S. 16: getty images/Simona Pilolla / EyeEm
S. 17 unten/18 oben: getty images/skyneshesher
S. 18: getty images/JGI/Jamie Grill
S. 19 oben: getty images/CHRISTIAN LAGEREK/
SCIENCE PHOTO LIBRARY
S. 21: getty images/jhorrocks
S. 22/23: getty images/Hero Images
S. 24/25 unten: getty images/izusek

Die Publikation kann gebührenfrei bestellt werden
unter: [www.berufsorientierungsprogramm.de/publi-
kationen](http://www.berufsorientierungsprogramm.de/publikationen)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Berufsorientierung
Entdecke dein Talent

bib Bundesinstitut für
Berufsbildung