



## **Leitfaden zur Auswertung der Einschätzungsbögen und zum Entwicklungsgespräch (AusbilderIn)**

Für die Entwicklung der Veränderungskompetenz des Auszubildenden braucht man zunächst einen Ist-Stand. Dieser wird anhand eines Selbst- und Fremdeinschätzungsbogens zum Umgang mit dem Wechsel in die Ausbildung erhoben. Diese Veränderungssituation haben alle Auszubildenden erlebt und ist daher für eine erste Erhebung der Veränderungskompetenz eines Auszubildenden gut geeignet.

Wichtig ist hier zunächst, dass der Ausbilder anhand der Ergebnisse des Selbst- und Fremdeinschätzungsbogens eine gemeinsame Gesprächsbasis hat, anhand derer er mit dem Auszubildenden gemeinsam die weitere Kompetenzentwicklung, z.B. durch passende Erfahrungsräume, planen kann.

Während der Auszubildende den Selbsteinschätzungsbogen ausfüllt, füllen Sie den Fremdeinschätzungsbogen aus. Um ungestört zu sein, sollten sie dabei nicht im selben Raum sein. Die Bearbeitungszeit beträgt pro Bogen ca. 10-20 Minuten.

Die Frage 2 des Selbsteinschätzungs- und Fremdeinschätzungsbogens hat für die Diagnose der Veränderungskompetenz des Auszubildenden eine besondere Bedeutung. Die Frage 2 fragt danach, was dem Auszubildenden beim Wechsel in die Ausbildung geholfen hat. Das heißt hier werden die Strategien und Anwendung von eigenen Stärken im Umgang mit Veränderungssituation deutlich: also seine Veränderungskompetenz.

## **1. Vorgehen bei der Auswertung:**

### **Typenauswertung der Fremdeinschätzung:**

Vergleichen Sie in den 9 grau unterlegten Zeilen die Werte des Auszubildenden (so wie Sie den Auszubildenden eingeschätzt haben) mit den Werten der 5 Typen zu diesen 9 Bereichen, indem Sie einfach die Zeile entlang gehen. Der Wert von den 5 Typen, der am nächsten am Wert des Auszubildenden liegt, kreuzen Sie an. Sind die Werte von zwei Typen ähnlich nah an dem Wert des Auszubildenden, so kreuzen Sie diese zwei Typen an. So lässt sich anschließend ablesen, welchem Typ (oder gegebenenfalls auch mehreren Typen) der Auszubildende insgesamt am ähnlichsten ist. Die Typenbeschreibung finden Sie im Folgenden:

### **Veränderungstyp 1: Die Undifferenzierten – schätzen ihre Fähigkeiten generell hoch ein**

Die Analyse des Selbsteinschätzungsverhaltens der Jugendlichen dieses Veränderungstyps zeigt, dass sie ihre eigenen Fähigkeiten und Eigenschaften sowie die als hilfreich erachteten Umstände im Umgang mit dem Wechsel in die Berufsausbildung überdurchschnittlich hoch und positiv einschätzen.

Es könnte hilfreich sein, noch einmal nachzusehen, ob wirklich alle Eigenschaften als gleich hilfreich empfunden wurden oder ob einige Eigenschaften sich stärker als die anderen hervorheben.

### **Veränderungstyp 2: „Die Erfahrenen“ – benötigen feste Strukturen und klare Vorgaben**

In der Selbsteinschätzung hilfreicher Fähigkeiten und Eigenschaften im Umgang mit dem Wechsel in die Ausbildung sind die Auszubildenden dieses Typs recht bescheiden und vielleicht auch kritisch gegenüber sich selbst eingestellt. „Die Erfahrenen“ benötigen in Veränderungssituationen die Gewissheit über das, was sie erwartet, sei es von der Situation selber oder aber in Form von Erwartungshaltungen anderer (z.B. dem Vorgesetzten, Lehrer oder Arbeitskollegen). Es sind vor allem bereits gesammelte „Erfahrungen aus ähnlichen Situationen“ oder das Vorhandensein „praktischer Erfahrungen“ die im Umgang mit der Neuen Situation und ihrer Bewältigung behilflich sind.

Charakteristisch für die Jugendlichen dieses Veränderungstyps ist die geringe Bedeutung des Bereichs „Veränderungsbereitschaft“. Oft ist für die Auszubildenden dieser Gruppe das Anknüpfen an gewohnte Strukturen und Abläufe sehr bedeutend (besonders wenn „Mobilitätsbereitschaft“ „Improvisationstalent“ eher als wenig hilfreich gewertet wurde).

### **Veränderungstyp 3: Die „Ehrgeizigen“ – Kenntnisse über fachliches Wissen und fachliche Anforderungen**

In der Selbsteinschätzung zum Umgang mit dem Wechsel in die Berufsausbildung gibt der Typ 3 überdurchschnittlich oft hilfreiche Fähigkeiten und Eigenschaften aus den Bereichen „Engagement“ sowie „Veränderungsbereitschaft“ an. Im Mittelpunkt stehen die eigene Flexibilität und die (räumliche) Mobilitätsbereitschaft. Darüber hinaus sind Eigenschaften wie, „Ehrgeiz“ und „Belastbarkeit“ für ihn wichtig. Bei den „Ehrgeizigen“ spielt das fachliche Lernen und Wissen eine große Rolle. In Veränderungssituationen werden durch den Austausch mit anderen die fachlichen Kenntnisse angewandt und erweitert, um mit der neuen Situation zu Recht zu kommen. Die „Ehrgeizigen“ sehen Veränderungen als Bereicherung ihres Lebens und nutzen fachliche Kenntnisse und den Austausch mit anderen, um sich fachlich weiter zu entwickeln.

### **Veränderungstyp 4: „Die Pragmatiker“ – gelassen und nüchtern.**

Die Auszubildenden dieses Typs schätzen sehr viele Stärken und Gegebenheiten als hilfreich in der Bewältigung des Wechsels in die Ausbildung ein. Als besonders hilfreich werden die Eigenschaften hilfsbereit, teamfähig und anpassungsfähig und offen gegenüber Mitmenschen zu sein, gesehen. Auch „Nachdenklichkeit“ haben sie verstärkt eingesetzt. Das Verhalten dieses Typs wird bestimmt durch „selbstbewusstes Auftreten“, „Gelassenheit“ und einem Schuss Humor. Als wenig hilfreich im Umgang mit Veränderungssituationen erweisen sich die Faktoren „Sozial-kommunikatives Handeln“ sowie „Erfahrung“. Insgesamt entsteht hier der Eindruck eines selbstbewussten Jugendlichen, der gelassen und pragmatisch an die neue berufliche Situation herantritt. Mit dieser Herangehensweise hat dieser Typ zu Beginn der Ausbildung oft wenig Probleme erlebt. Die „Pragmatiker“ definieren sich primär durch eine selbstbewusste, aber dennoch nüchterne und unauffällige Herangehensweise an neue Situationen. Bevor in neuen Situationen Hilfe oder Unterstützung von anderen eingefordert wird, wird zunächst versucht, durch selbständiges und überlegtes Verhalten die Situation zu bewältigen.

### **Veränderungskompetenztyp 5: Die „Individualisten“ – suchen im direkten Handeln die persönliche Weiterentwicklung**

Die Auszubildenden dieses Typs greifen vornehmlich auf die Bereiche „Sozial-integratives Verhalten“ und „Sozial-kommunikatives Handeln“ im Hinblick auf Veränderungssituationen zurück. Ihre genutzten Stärken waren demnach, sich einbringen zu können im eigenen sozialen Umfeld, z.B. durch Hilfsbereitschaft, Teamfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und Offenheit gegenüber den Mitmenschen. Ebenso mit anderen über die neue Situation zu reden, sich Hilfe und die Unterstützung von anderen zu erhalten. Als weitere eingesetzte Stärken galten für sie Gelassenheit und Selbstbewusstsein. Die „Individualisten“ zeichnen sich eher durch idealistische Motive und dem Wunsch, gemeinsam mit anderen Neues zu entdecken, aus. Als überdurchschnittlich attraktiv werden Veränderungen angesehen, die interessant sind, eine Herausforderung darstellen, an der sie sich neu ausprobieren können. Dieser Typ ist aufgeschlossen für Neues, vor allem offen gegenüber Menschen.

Für diesen Typ steht weniger im Vordergrund sich fachlich oder beruflich zu beweisen, sondern vielmehr eine persönliche Weiterentwicklung.

#### **Auswertung innerhalb der neun Bereiche von angewandten Stärken (Fremdeinschätzung):**

Außerdem können Sie in den grau unterlegten Kästen in der Spalte des Auszubildenden ablesen, welche Bereiche, dem Auszubildenden aus Ihrer Sicht am hilfreichsten beim Wechsel in die Ausbildung waren.

Eine Beschreibung der Bereiche ist im Folgenden aufgeführt:

## Neun Bereiche von Stärken

### 1: *Engagement*

Hier sind diejenigen Merkmale zusammengefasst, die Engagement, Belastbarkeit, Eigeninitiative, aber auch Verantwortungsbewusstsein und Selbständigkeit zum Ausdruck bringen. Typisch ist, dass diese Eigenschaften aktives Handeln beschreiben und zum Ausdruck bringen.

### 2: *Neugier*

Unter diesem Faktor werden diejenigen Aussagen gebündelt, die Offenheit gegenüber Neuem signalisieren, sei es, dass neue Situationen interessant sind oder eine Herausforderung darstellen. Charakteristisch ist, etwas Neues auszuprobieren und neugierig zu sein.

### 3: *Sozial-integratives Verhalten*

Hierunter fällt Hilfsbereitschaft, Teamfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und Offenheit gegenüber Menschen. Das Verhalten ist geprägt durch das persönliche Einbringen gegenüber anderen Menschen und Gruppen.

### 4: *Strategie*

Im Zentrum dieses Faktors stehen Merkmale, die ein strategisches, planmäßiges und zielgerichtetes Handeln beinhalten: Überzeugungsfähigkeit und Planungsfähigkeit. Als weitere bedeutende Merkmale kommen Improvisationstalent und Beobachtungsfähigkeit hinzu.

### 5: *Erfahrung*

Praktische Erfahrungen, fachliches Vorwissen, Kenntnisse über Anforderungen sowie das Wissen von dem, was von einem erwartet wird, stehen im Mittelpunkt. Erfahrungen und Vorwissen in Bezug auf eine neue Situation wie der Wechsel in die Ausbildung wird als hilfreich angesehen.

### 6: *Selbstbewusstsein*

Zu diesem Bereich gehörenden Eigenschaften wie Gelassenheit, Selbstbewusstsein, Kommunikationsfähigkeit und Humor. Diese Stärken prägen ein bedächtiges, kompetentes und beherrschtes Auftreten.

### 7: *Nachdenklichkeit*

Die Fähigkeit, über neue Situationen in Ruhe nachdenken zu können, Vernunft und Nüchternheit, aber auch zu wissen, was auf einen zukommt, sind typisch für diesen Bereich.

### 8: *Sozial-kommunikatives Handeln*

Als besonders hilfreich kann sowohl das Gespräch mit anderen über die neue Situation empfunden werden, als auch die Unterstützung durch andere im Gespräch oder durch praktisches Handeln. Hierzu gehört auch die Fähigkeit, ein eigenes Netzwerk in einer Gemeinschaft (z. B. im Kollegenkreis) aufzubauen, das einem hilft.

### 9: *Veränderungsbereitschaft*

Hier ist die Bereitschaft zur (räumlichen) Mobilität und flexibles Verhalten gemeint.

## 2. Anleitung zum Auswertungsgespräch

- Lassen Sie sich zunächst einen **Gesamteindruck** zur Auswertung vom Auszubildenden geben. Danach geben Sie Ihren Gesamteindruck dem Auszubildenden bekannt.
- Welche **Typenzuordnung** gab es in der Selbsteinschätzung, welche in der Fremdeinschätzung?
- Vergleichen Sie zusammen mit dem Auszubildenden die Selbst- und Fremdeinschätzung in den **neun Stärken-Bereichen**.
  - Wo gibt es ähnliche Einschätzungen, wo Unterschiede?
  - Wie wird dies von Ihnen und vom Auszubildenden begründet?
  - Gibt es Situationen, an denen sich die Einschätzungen festmachen?
  - ...
- Kann aufgrund der Auseinandersetzung mit Selbst- und Fremdeinschätzung ein **einheitlicheres Bild** entstehen?
- Versuchen Sie mit dem Auszubildenden Ideen zu entwickeln, wo in der Ausbildung Situationen liegen, die ihn individuell **weiterentwickeln** können
  - In welchen Situationen kann er seine Stärken besonders gut einsetzen?
  - Gibt es Situationen, in denen er die bisher eher gering eingesetzten Fähigkeiten braucht und ausbauen könnte?
- Wie könnte eine individuelle Entwicklungsförderung aufgrund der Ergebnisse aussehen?