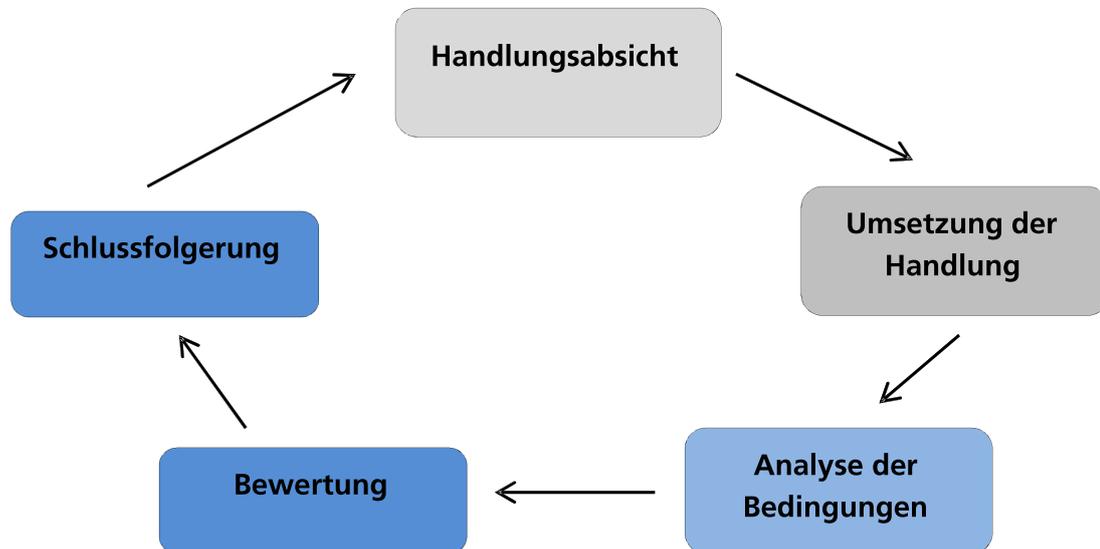


Reflexionsbogen in beruflichen Handlungssituationen



In der Theorie wird davon ausgegangen, dass in der Reflexion verschiedene Etappen durchlaufen werden und dies einen Einfluss auf die (berufliche) Handlung hat. Bevor überhaupt reflektiert werden kann, muss eine Handlung ausgeführt werden => **graues Feld Umsetzung der Handlung**. Erst im Anschluss kann die Handlung analytisch angeschaut und über die einzelnen Bedingungen (wo fand die Handlung statt, was waren die Einflussfaktoren und was habe ich gemacht) nachgedacht werden => **blaues Feld Analyse der Bedingungen**. Sind die wichtigsten Aspekte der Handlung analysiert, so findet eine Bewertung statt (was war gut, wo gab es Fehler usw.) => **blaues Feld Bewertung**. Danach werden Schlussfolgerungen auf verschiedenen Ebenen gezogen. Dies kann z. B. sein: Welche Einflussfaktoren lassen sich verändern, was mache ich das nächste Mal anders, welche Anliegen/ Punkte muss ich an Mitarbeitende oder Vorgesetzte weiterleiten => **blaues Feld Schlussfolgerungen**. Dies führt weiter dazu, dass sich die Person vornimmt, wie sie in einer nächsten ähnlichen Situation vorgeht. (Es kann durchaus sein, dass es nur kleine oder gar keine Verhaltensänderungen gibt.) => **graues Feld Handlungsabsicht**. Der Kreislauf beginnt wieder mit der Umsetzung einer ähnlichen Handlung; nun einfach mit den Erfahrungen und dem Wissen aus der bereits reflektierten Handlung.

1. Handlung wird in der Praxis ausgeführt	Die/der Lernende positioniert Frau X.
2. Analyse der Bedingung	Die/der Lernende beschreibt die Situation der Positionsunterstützung bei Frau X: Wo fand die Handlung statt, was waren die Einflussfaktoren, usw.
3. Bewertung	Die/der Lernende bewertet die Situation: Wie ist mir die Situation gelungen, was war gut, was nicht, warum, usw.
4. Schlussfolgerungen	Die/der Lernende zieht Schlussfolgerungen: Was mache ich das nächste Mal in einer ähnlichen Situation anders.
5. Handlungsabsicht	Das nächste Mal, wenn die/der Lernende Frau X positioniert, so ist sie/er sich bewusst, was sie/er anders machen will.
6. (1.) Umsetzung der Handlung	Die/der Lernende versucht, das was sie/er bei der Positionsunterstützung bei Frau X ändern will, umzusetzen.
Der Kreislauf beginnt von neuem...	