

## Canvas

# Beobachten. Einordnen. Handeln. – Fallreflexion in der Ausbildung

Als Ausbilderin und Ausbilder trennst du Beobachtungen, Berichte und eigene Deutungen, prüfst mögliche Benachteiligungen und leitest passende Handlungsschritte ab. Die Fragen eignen sich für selbst beobachtete und geschilderte Situationen.

### Wie ist der Fall zu mir gekommen?

- ☐ selbst beobachtet
- ☐ von einer betroffenen Person geschildert
- ☐ von einer beobachtenden Person geschildert
- ☐ anders: \_\_\_\_\_

### Was ist konkret passiert oder wurde mir berichtet?

Beschreibe Aussagen, Handlungen und Reaktionen möglichst konkret. Trenne dabei: Was hast du selbst gesehen oder gehört? Was wurde dir berichtet? Was vermutest du?

### Wer war beteiligt, betroffen oder hat die Situation beobachtet?

### Welche ersten Gedanken, Bewertungen oder Vermutungen hatte ich?

Welche Bedeutung habe ich dem Verhalten zunächst gegeben?  
Was davon ist eine Interpretation und keine gesicherte Information?

### Welche Gefühle löst die Situation bei mir aus?

- |                                        |                                           |
|----------------------------------------|-------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ärger         | <input type="checkbox"/> Anspannung       |
| <input type="checkbox"/> Mitgefühl     | <input type="checkbox"/> Enttäuschung     |
| <input type="checkbox"/> Unsicherheit  | <input type="checkbox"/> Sorge            |
| <input type="checkbox"/> Betroffenheit | <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ |

### Was könnte meine erste Bewertung beeinflusst haben?

- |                                                         |                                                        |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> eigene Erfahrungen             | <input type="checkbox"/> unvollständige Informationen  |
| <input type="checkbox"/> Erwartungen an Verhalten       | <input type="checkbox"/> Rollen- und Machtverhältnisse |
| <input type="checkbox"/> Sympathie oder Antipathie      | <input type="checkbox"/> Zeitdruck oder Stress         |
| <input type="checkbox"/> Stereotype oder Zuschreibungen | <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____              |

### Welche anderen Deutungen sind möglich?

- |                                                              |                                                       |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Missverständnis                     | <input type="checkbox"/> unterschiedliche Erwartungen |
| <input type="checkbox"/> fehlender Kontext                   | <input type="checkbox"/> Stress oder Überforderung    |
| <input type="checkbox"/> persönliche Situation               | <input type="checkbox"/> unklare Rollen oder Regeln   |
| <input type="checkbox"/> unterschiedliches Sprachverständnis | <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____             |

### Welche Hinweise gibt es auf Benachteiligung oder Diskriminierung? Welche Auswirkungen sind bekannt?

Wurde jemand abgewertet, ausgeschlossen oder benachteiligt? Gibt es einen Zusammenhang mit einem Merkmal, zum Beispiel Herkunft, Sprache, Religion, Geschlecht oder Behinderung?  
Was spricht für diese Einschätzung – und was ist noch unklar?  
Was hat die betroffene Person selbst über die Auswirkungen gesagt? Was nehme ich bisher nur an?

### Welche Fragen sind noch offen – und welche Schritte sind unmittelbar erforderlich?

Welche Informationen fehlen?  
Welche Sichtweisen sollten noch gehört werden?  
Besteht unmittelbarer Unterstützungs- oder Schutzbedarf?  
Wen darf oder muss ich einbeziehen?

### Welche diskriminierungssensiblen Handlungsmöglichkeiten sind passend?

- ☐ geschütztes Einzelgespräch führen
- ☐ Schilderung durch offene Fragen ergänzen
- ☐ Auswirkungen aus Sicht der Person erfragen
- ☐ Unterstützungs- und Schutzbedarf klären
- ☐ weiteres Vorgehen transparent abstimmen
- ☐ weitere Perspektiven getrennt einholen
- ☐ grenzverletzendes Verhalten klar ansprechen
- ☐ Grenzen, Schutzmaßnahmen und Konsequenzen festlegen
- ☐ interne oder externe Fachstellen einbeziehen
- ☐ Maßnahmen dokumentieren, nachhalten und prüfen

### Welche nächsten Schritte setze ich um?

Was tue ich? Mit wem? Bis wann? Welche Absprachen gelten? Wie halte ich die betroffene Person über das weitere Vorgehen auf dem Laufenden?

### Was ändere ich künftig in meinem Ausbildungsalltag?

Welche Haltung, Kommunikation, Regel oder betriebliche Struktur kann dazu beitragen, ähnliche Situationen künftig zu verhindern oder früher zu erkennen?



Lust auf mehr?  
Weitere spannende  
Angebote findest du  
auf [netzwerkq.de](https://netzwerkq.de).