

3.

Kompetenzen – Reflexion und Zertifizierung

# Die Schülerfirma als pädagogische Chance

Handbuch für die Begleitung von Schülerfirmen



©DKJS/Christiane Stein-Teubner

**GRÜNDER  
KIDS**

Schülerfirmen Sachsen-Anhalt

**deutsche kinder-  
und jugendstiftung**

Gefördert durch das Ministerium für  
Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft  
und Forsten des Landes Sachsen-Anhalt  
und des Europäischen Sozialfonds



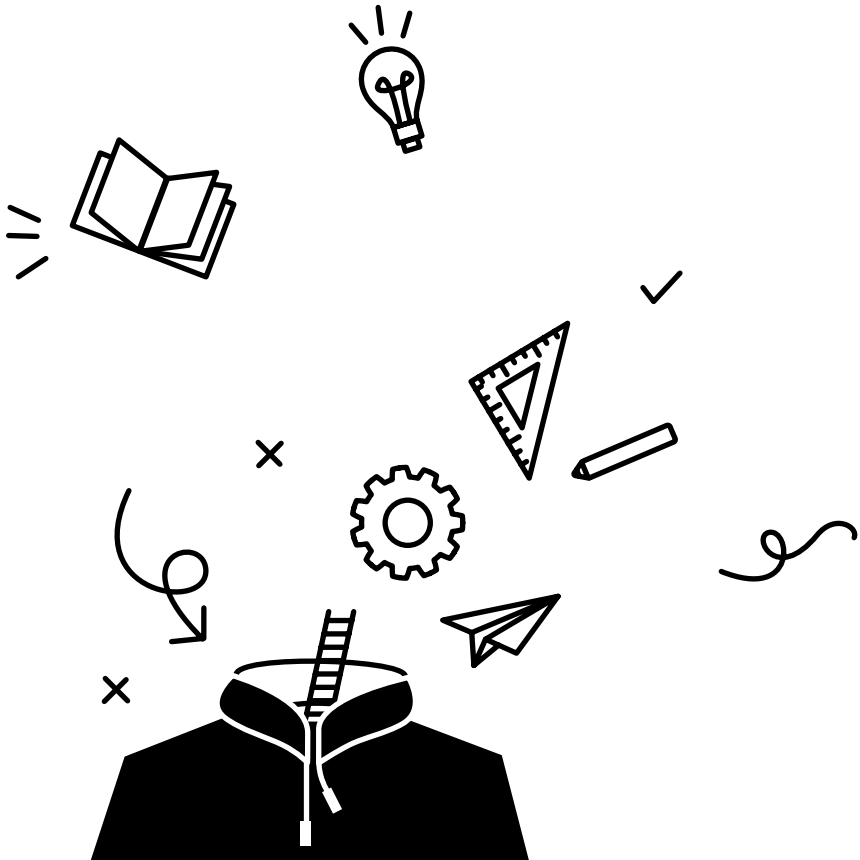
# 3.

## Kompetenzen – Reflexion und Zertifizierung

3.1	Kompetenzen in Schülerfirmen entwickeln .....	79
3.2	Feedback in der Schülerfirmenarbeit .....	80
3.3	Kompetenzentwicklung im Reflexionsgespräch sichtbar machen und zertifizieren .....	90
	Quellen und weiterführende Literatur .....	94
	Impressum .....	95
	Anhänge .....	97

**Kompetenz:**

Der Begriff Kompetenz wird verwendet, wenn eine Person in der Lage ist, eigenständig und selbstorganisiert in einer herausfordernden Situation ihr Wissen, ihre Fertigkeiten und Qualifikationen kreativ und sachgerecht anzuwenden.



## 3.1

### Kompetenzen in Schülerfirmen entwickeln

Für Kinder und Jugendliche sind Schülerfirmen ein **idealer Lern- und Erfahrungsraum**: Hier dürfen (und müssen) sie selbst aktiv werden, um eigene Ideen in die Tat umzusetzen. Die Gründung einer Schülerfirma und der Firmenalltag bieten dem Team immer wieder **neue Herausforderungen**, die es gemeinsam zu bewältigen gilt. So bauen die Jugendlichen sukzessive ihre **persönlichen Fähigkeiten** und ihr **wirtschaftliches Know-how** aus.

Kompetenz entwickelt sich jedoch erst dann, wenn Kinder und Jugendliche die Möglichkeit haben, ihr erworbenes Wissen, ihre Fertigkeiten und Qualifikationen in einer herausfordernden Situation kreativ und eigenständig anzuwenden.

Dazu müssen sie sich zunächst bewusst werden, was sie gelernt haben. In Schülerfirmenprojekten werden Jugendliche zumeist nicht mit einem vordergründigen Lernziel konfrontiert. Vielmehr steht die **Auseinandersetzung mit einer Idee oder einem Problem** im Mittelpunkt. Das **Lernen** geschieht im Projektverlauf **eher nebenbei** und ist stark von den persönlichen Interessen geprägt. **Konstruktives Feedback ist essenziell**, damit Schüler:innen ihr Handeln im Projekt reflektieren und bei Bedarf anpassen können. So werden sie sich bereits **erworbener Kompetenzen bewusst**.

## 3.2

### Feedback in der Schülerfirmenarbeit

**Feedback** ist eine bewusste Rückmeldung über die Fremdwahrnehmung einer Tätigkeit, eines Ergebnisses oder Produkts. Es ist die Voraussetzung dafür, das eigene Handeln reflektieren, steuern und anpassen zu können. Nach John Hattie rangiert das Feedback unter den **Top 10 der wichtigsten Einflussfaktoren auf erfolgreiches Lernen** in der Schule.

Damit Feedback von einer Person angenommen werden kann, ist es wichtig, Regeln zu beachten. siehe „Leitlinien für erfolgreiches Feedback“ ab Seite 82 ↖

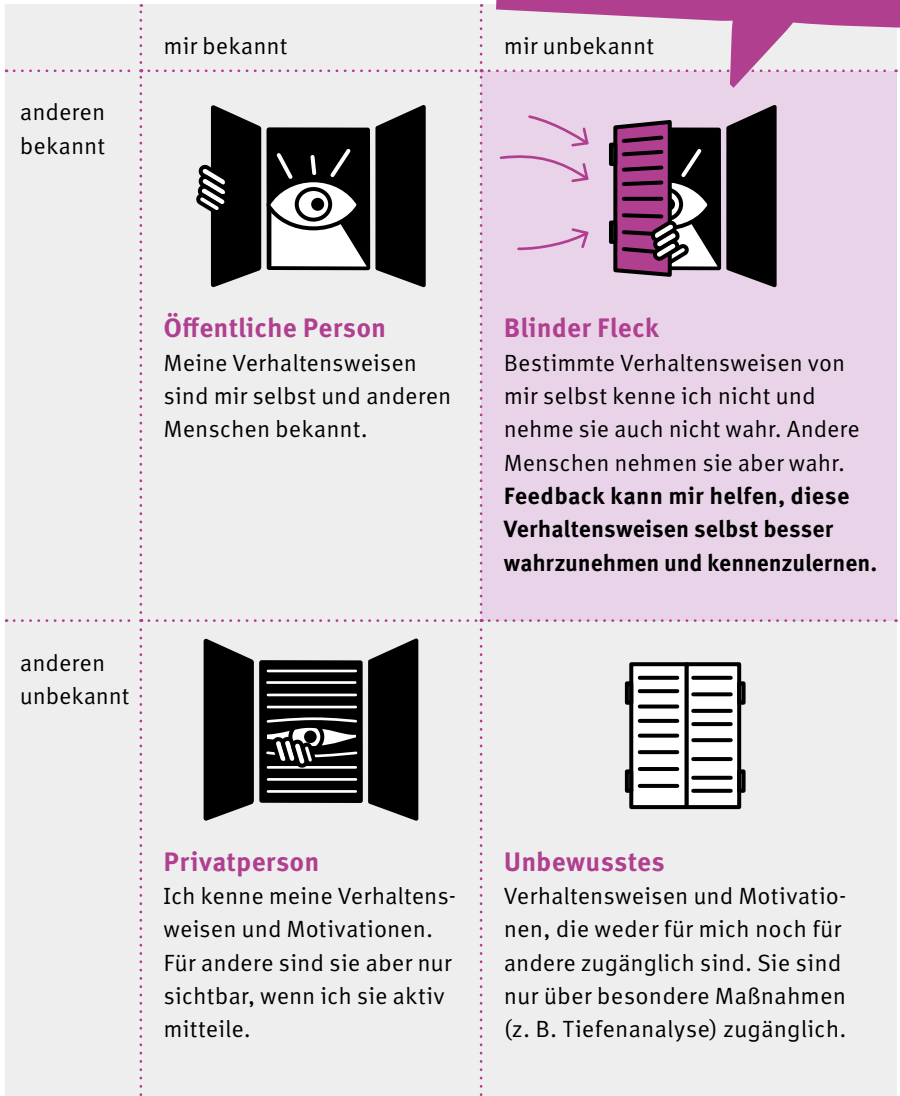
Feedback sollte als Chance zum Lernen und Wachsen und nicht als Kritik betrachtet werden.

### Wirkung von Feedback

Um zu verstehen, wie Feedback wirkt, hilft das **Modell des Johari-Windows**. Es wurde 1955 von den US-amerikanischen Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham entwickelt und verdeutlicht, wie sich Selbst- und Fremdwahrnehmung unterscheiden. **Jeder Bereich beschreibt das Verhalten einer Person.**

## Johari-Window: Selbst- und Fremdwahrnehmung

Feedback hilft, dass der Bereich des blinden Fleckes bei einer Person kleiner wird. Dadurch kann sie sich selbst als Persönlichkeit umfänglicher und besser wahrnehmen.



## Leitlinien für erfolgreiches Feedback

Zunächst ist wichtig: **Feedback** gibt eine **bewusste Rückmeldung über die Fremdwahrnehmung** eines Handelns, Ergebnisses oder Produkts. Damit enthält es immer **lernrelevante Informationen**.

In Anlehnung an Shute (2007) empfehlen wir sechs **Leitlinien für Feedback in der Schülerfirmenarbeit**:

 **1. Fokussieren Sie das Feedback auf die Aufgabe, nicht auf den:die Schüler:in.**

In der Schülerfirmenarbeit ist das z. B. die Genauigkeit eines Kindes oder Jugendlichen bei der Abrechnung, nicht aber seine allgemeinen Rechenfähigkeiten.

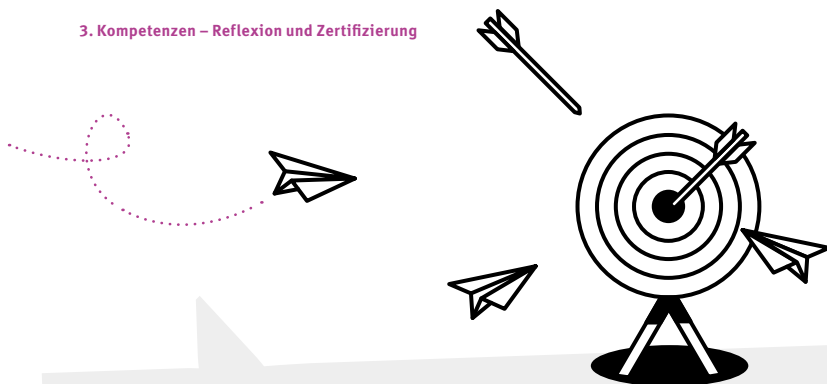
 **2. Präsentieren Sie Feedback in kleinen Einheiten.**

Achten Sie darauf, dass die Mitglieder der Schülerfirma auch nachvollziehen können, um welche konkrete Situation es geht und welche Feedbackebene (Aufgabe, Lernprozess, Selbstregulation) gemeint ist.

 **3. Halten Sie Feedback so einfach wie möglich.**

Eine klare, freundliche Ansprache trägt dazu bei, dass die Schüler:innen Ihr Feedback verstehen. Sie hilft ihnen dabei, zu lernen, wie gut verständliches Feedback gegeben wird.





**4. Geben Sie unverzerrtes, objektives Feedback.**

Je nach Situation und Ebene (Aufgabe, Lernprozess, Selbstregulation) bieten sich verschiedene Feedbackformen an. Geht es z. B. darum, das Erreichen von Lernzielen in der Schülerfirmenarbeit zu reflektieren? Dann ist ein ausformuliertes schriftliches Feedback hilfreich. Besprechen Sie sich dazu auch mit Kolleg:innen, um Objektivität zu gewährleisten.

**5. Geben Sie Feedback, das sich förderlich auf Lernziele auswirkt.**

Im Projekt Schülerfirma definieren Sie pädagogische Ziele und leiten daraus Lernziele ab. Beziehen Sie Ihr Feedback darauf.

**6. Geben Sie Feedback erst, nachdem die Schüler:innen eine Lösung gefunden haben.**

Die Schülerfirmenarbeit bietet einen pädagogischen Handlungsrahmen, der ein hohes Maß an Offenheit und Raum für Problemlösungen durch die Schüler:innen selbst vorsieht. Greifen Sie mit Ihrem Feedback nicht vor.

## Erfolgreich Feedback geben mit der Dreischritt-Methode

Feedback soll entwicklungsfördernd und konstruktiv wirken. Aber wie gelingt das? Folgendes Vorgehen hat sich bewährt, damit **Feedback** nicht als Kritik an einer Person, sondern **als Einladung und Motivation zur Weiterentwicklung** verstanden wird:

### Schritt 1: Wahrnehmung schildern

- beobachten statt bewerten
- objektiv und faktenorientiert beschreiben
- rückversichern, ob die Beobachtung stimmt

„Ich habe Belege im Schülerfirmenraum gefunden, die nicht abgeheftet sind. Kann es sein, dass du nur einen Teil der Belege eingetragen hast? Oder sehe ich das falsch?“

### Schritt 2: Wirkung beschreiben:

- Ihre subjektive Wahrnehmung: Was löst das beobachtete Verhalten bei Ihnen aus? Was haben Sie gedacht bzw. gefühlt?
- Wie wirkt sich das Verhalten auf die Schülerfirmenarbeit, das Team und auf Sie aus?
- Warum ist Ihnen das wichtig?

„Mich verunsichert das. Es ist wichtig, dass ich mich auf deine Arbeit verlassen kann. Eine korrekte Buchhaltung ist die Basis für unsere Schülerfirmenarbeit.“

### Schritt 3: Wunsch oder Erwartung formulieren:

- Was wünschen Sie sich für die Zukunft? Formulieren Sie Ihren Wunsch oder Ihre Erwartung klar und deutlich.
- Sind Änderungen oder Anpassungen nötig?
- Können Sie sich im Team auf Ihren Vorschlag einigen?

„Ich wünsche mir, dass du alle Belege in Zukunft gewissenhaft einträgst und dir dafür die nötige Zeit nimmst. Bitte komme auf mich zu, wenn du Unterstützung oder mehr Zeit brauchst. Können wir uns darauf einigen?“

## Feedbackebenen

Nach Hattie (2014) ist Feedback am wirksamsten, wenn es auf den Ebenen **Aufgabe, Lernprozess** und **Selbstregulation** gegeben wird. Bezogen auf die Schülerfirmenarbeit bedeutet das Folgendes:


### Feedback zu einer Aufgabe

- bezieht sich auf eine konkrete Aufgabe und ihr Ergebnis (z. B. eine Verkaufsaktion),
- kann einer Person oder dem kompletten Team gegeben werden.

### Feedback im Lernprozess

- bezieht sich auf den Weg des Lernens (z. B. Reflexion der Einarbeitung neuer Schülerfirmenmitglieder),
- reduziert Anforderungen durch kleine Schritte und unterstützt diese Schritte,
- erlaubt es zu besprechen, wie verschiedene Dinge gelaufen sind (z. B. die Einarbeitung neuer Mitglieder): Was hat geklappt, was nicht? Was hat das Team daraus gelernt?
- erfolgt individuell oder im Team.

### Feedback auf Ebene der Selbstregulation

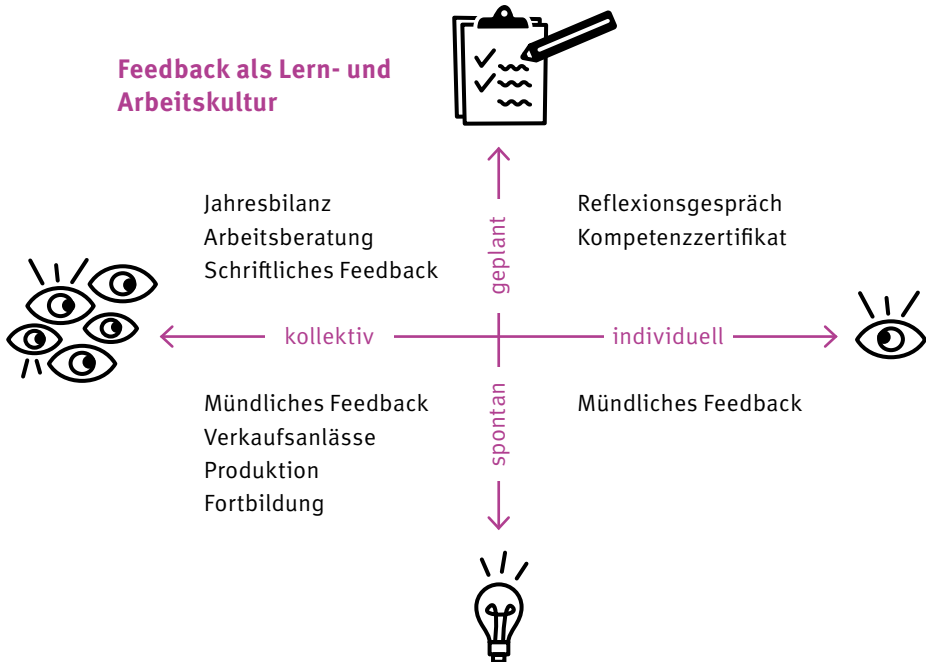
- bezieht sich auf die Fähigkeit der Schüler:innen, ihren Lernprozess zu beobachten, einzuschätzen und zu verbessern,
- entspricht der in Kapitel 3.3 auf Seite 90 beschriebenen Selbst- und Fremdeinschätzung zur Kompetenzzertifizierung, 
- ermöglicht den Schüler:innen, ihre eigene Entwicklung in Bezug auf die Schülerfirmenarbeit einzuschätzen und sich selbst Ziele zu setzen.

Diese drei Ebenen bauen aufeinander auf und bieten Steigerungsmöglichkeiten während der Schülerfirmenarbeit. Im nächsten Abschnitt erfahren Sie, wie Sie auf allen Ebenen systematisch Möglichkeiten für Reflexion und Feedback schaffen können. So stimmen Sie Lehren und Lernen im Projekt Schülerfirma optimal aufeinander ab.

## Etablierung einer Feedbackkultur im Schülerfirmenalltag

Schülerfirmen bieten vielfältige Möglichkeiten, mit Jugendlichen in einen Lerndialog zu treten – nicht nur zu konkreten Lernergebnissen und -produkten. Nutzen Sie diese Chance und entwickeln Sie für die gemeinsame Arbeit eine **positive und konstruktive Feedbackkultur**.

Feedback muss nicht immer geplant und aufwendig sein: Es lässt sich auch spontan im Flurgespräch umsetzen. Entweder beziehen Sie das ganze Schülerfirmenteam ein oder richten Ihre Rückmeldung gezielt an einzelne Teammitglieder. Die Übersicht zeigt beispielhaft, wie vielfältig **Reflexionsanlässe und -möglichkeiten in der Schülerfirmenarbeit** sind:



Feedback sollte **integraler Bestandteil der Lern- und Arbeitskultur** in der Schülerfirma sein. Hierzu ist es wichtig, dass Ihnen und den Schüler:innen die vielfältigen Möglichkeiten des Feedbacks bekannt und vertraut sind. Am besten **probieren** Sie gemeinsam **verschiedene Methoden des Feedbacks sukzessive aus**. Natürlich spielt hierbei auch Ihre eigene Offenheit gegenüber Feedback eine Rolle: **Empfangen Sie auch selbst konstruktive Rückmeldungen** von den Schüler:innen und nehmen Sie sie an.

## Kulturelle Veränderungen im Schulalltag fördern

Das Schülerfirmenteam trifft sich regelmäßig zur Beratung und alle geben zu Beginn ein kleines **mündliches Blitzlicht** in die Runde, wie es ihnen gerade geht. Auch die **Daumenprobe** kann zur schnellen Bewertung von Vorschlägen oder für ein Feedback zu einem Prozess oder Ergebnis genutzt werden:

Daumen hoch bedeutet Zustimmung, Daumen zur Seite steht für mittlere Zufriedenheit oder Daumen runter heißt Ablehnung oder Unzufriedenheit mit dem Prozess oder Ergebnis.

**Nutzen Sie die kleinen Feedback-Gelegenheiten**, die sich im knapp bemessenen Schülerfirmenalltag bieten. Dadurch erfahren Sie mehr darüber, wo und warum es im Team womöglich gerade hakt und wie sie den gemeinsamen Arbeitsprozess voranbringen können. **Feedback ist eine Chance für alle, sich einzubringen und die Zusammenarbeit zu verbessern.**

Alltagssituationen nutzen



alles gut



weiß nicht



nicht gut

**Feedbackkultur  
im Team  
entwickeln**

Eine große Veränderung tritt ein, wenn die Gruppe in der Lage ist, sich gegenseitig konstruktives Feedback zur Zusammenarbeit zu geben. Hierfür müssen zuvor aber **Feedbackregeln** in der Gruppe **besprochen** und **gemeinsam eingeübt** werden.

Das Ergebnis: Jugendliche können eigenständig Konflikte ansprechen und Lösungen für eine bessere Zusammenarbeit in der Schülerfirma entwickeln. Dies ist ein großer Schritt zur Verankerung einer gelebten Feedbackkultur.

**Reflexions- &  
Entwicklungs-  
gespräche  
führen**

Auch wenn hierfür ein größerer zeitlicher Aufwand besteht:

Nehmen Sie sich halbjährlich oder jährlich Zeit für ein kurzes Reflexions- und Entwicklungsgespräch mit den einzelnen Schüler:innen.

Dieses Gespräch birgt die Chance, mit den Jugendlichen in Austausch über ihre Ziele und ihre aktuelle Entwicklung zu kommen und gemeinsam neue Ziele zu setzen. **So machen Sie Lernen und Entwicklung im Projekt für jede:n Einzelne:n sichtbar und nutzbar** – insbesondere auch für Kinder und Jugendliche, die schulisch sonst wenig Erfolgserlebnisse haben. Im Rückblick auf die Schülerfirmenzeit betonen viele Jugendliche, dass diese Gespräche und die persönliche Rückmeldung der Projektbegleitung für sie persönlich sehr bedeutsam waren und sie nachhaltig in ihrem Selbstwirksamkeitserleben gestärkt haben.



Zum Abschluss der Schülerfirmenzeit sollen alle Jugendlichen ein **Kompetenzzertifikat** erhalten. Sie können es gezielt bei der Suche nach einem Ausbildungs- und Studienplatz einsetzen. Im Anhang finden Sie eine Vorlage für ein Kompetenzzertifikat.

Wichtiger als eine konkrete und objektive Messung der erworbenen Kompetenzen – die im Schülerfirmenalltag ohnehin nahezu unmöglich ist – ist der gemeinsame **Dialog über die eigene Entwicklung und persönliche Ziele in den verschiedenen Kompetenzbereichen**. Da sich Jugendliche in Schülerfirmen fast immer freiwillig und zusätzlich engagieren, empfehlen wir – als „Lohn für dieses Engagement“ – nur **Stärken schriftlich festzuhalten** und zu zertifizieren. Kompetenzbereiche, die aus Ihrer Sicht ausbaufähig sind, sollten Sie den Jugendlichen – in dosierter Form – mündlich mit auf ihren Weg geben. So können sie Ihre Rückmeldung möglichst gut aufnehmen und verarbeiten.

Kompetenz-  
zertifikat  
erstellen

Seite 100



Weitere Informationen und Arbeitsmaterialien zu den Themen Feedback, Reflexion und Kompetenz-zertifizierung finden Sie auf [www.gruenderkids.de](http://www.gruenderkids.de) im Download-Bereich.



## 3.3 Kompetenzentwicklung im Reflexionsgespräch sichtbar machen und zertifizieren

### Kompetenz- bereiche

Seite 101



### Vorlage Fremd- einschätzung

Seite 99



### Vorlage Selbst- einschätzung

Seite 98



Das **Reflexionsgespräch** ist ein wesentlicher Baustein der gelebten Feedbackkultur. Daher sollte es **regelmäßig** stattfinden, optimalerweise halbjährlich. Für jedes Gespräch benötigen Sie mindestens eine halbe Stunde Zeit und einen ruhigen Ort, an dem Sie **ungestört** sprechen können. Legen Sie den Termin dafür rechtzeitig fest, damit eine **gute individuelle Vorbereitung** möglich ist. Für die Gestaltung und Führung des Gesprächs sind Sie verantwortlich. Nutzen Sie zur Vorbereitung des Gesprächs die **Kompetenzbereiche für Schülerfirmen** und die **Vorlage zur Fremdeinschätzung**. Bitten Sie die Jugendlichen im Vorfeld, ihre eigene Leistung schriftlich mithilfe des Fragebogens **Selbsteinschätzung** und des Arbeitsblattes zu Kompetenzbereichen zu beurteilen.

**Fremdeinschätzung**  
durch die Pädagog:in

**Selbsteinschätzung**  
der Schüler:in



**Reflexionsgespräch**



**Zertifikat**



## Tipps für ein gelungenes Reflexionsgespräch:

1. Geben Sie dem Schüler oder der Schülerin zu Beginn generell ein wertschätzendes Feedback: **Was schätzen Sie an der Person besonders?**

2. Fragen Sie das Teammitglied, wie es sich zurzeit in der Schülerfirma fühlt und die eigene Rolle wahrnimmt. Bitten Sie die Person, ihre Arbeit in der Schülerfirma auf Basis des Arbeitsblattes „Selbsteinschätzung für das Entwicklungsgespräch“ auf Seite 98 und der Kompetenzbereiche auf Seite 101 selbst einzuschätzen:

→ **Welche Ziele wollte sie erreichen? Wo steht sie aktuell in Bezug auf die Zielerreichung?** Beim ersten Mal ist diese Selbsteinschätzung für die Jugendlichen bestimmt ungewohnt und herausfordernd. Unterstützen Sie den Reflexionsprozess mit geeigneten Fragen.

3. Anschließend stellen Sie Ihre Einschätzung vor. Nutzen Sie hierfür das Arbeitsblatt „Fremdeinschätzung für das Entwicklungsgespräch“ im Anhang auf Seite 99. Geben Sie dem Teammitglied auch Rückmeldung zu seinen Punkten. Nutzen Sie dafür den Feedback-Dreischnitt auf Seite 84 (Wahrnehmung, Wirkung, Wunsch).

4. Besprechen Sie die **Ergebnisse der Selbst- und Fremdeinschätzung**: Wo weichen sie voneinander ab? Woran kann das liegen?

Halten Sie mögliche Ableitungen für die weitere Ausgestaltung des Projekts kurz gemeinsam fest.

5. Vereinbaren Sie neue persönliche Entwicklungs- und Lernziele: Besprechen Sie, was der Schüler oder die Schülerin bis zum nächsten Gespräch lernen möchte bzw. wo er oder sie sich weiterentwickeln möchte. Halten Sie dies kurz schriftlich als **gemeinsame Entwicklungsvereinbarung** fest.

6. Am Ende der Projektlaufzeit erstellen Sie ein **Kompetenzzertifikat**. Eine entsprechende Mustervorlage finden Sie im Anhang auf Seite 100 und im Download-Bereich von [www.gruenderkids.de](http://www.gruenderkids.de). Die schriftlichen Einschätzungen aus dem Reflexionsgespräch bilden die Basis für die Ausstellung des Zertifikates. Jedes mündliche und schriftliche Feedback im Projektverlauf der Schülerfirma ist ein kleiner, aber wichtiger Baustein auf dem Weg zum aussagekräftigen Kompetenzzertifikat. Mit Ihrem schriftlichen Feedback leisten Sie vor allem einen Transfer: Die Jugendlichen können die Kompetenzzertifikate gezielt ihrer **Bewerbung** um einen Ausbildungsplatz **beifügen** und Dritten schnell einen **Eindruck von ihren Stärken und ihren Tätigkeiten in der Schülerfirma vermitteln**.

Wenn Sie diese Reflexionsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit mit den Schüler:innen möglichst vielfältig nutzen, zahlen Sie damit auf folgende Aspekte ein:

### 1. Jugendlichen Orientierung geben und lebensbegleitendes Lernen fördern

**Was kann ich gut? Was macht mich aus?** Diese Leitfragen sollten die Jugendlichen verinnerlichen und explizit in Bezug auf ihre Mitarbeit in der Schülerfirma beantworten. Wenn die Schüler:innen ihre Fähigkeiten gezielt reflektieren, werden sie sich ihrer selbst stärker bewusst und entfalten eigene Entwicklungsperspektiven. Durch das Kompetenzzertifikat erhalten nicht nur die Jugendlichen, sondern auch ihre Eltern dazu eine Rückmeldung. Gleichzeitig vermitteln Sie den Jugendlichen Folgendes: **Engagement und informelles Lernen machen nicht nur Spaß, sondern bereichern dich auch in deiner persönlichen Entwicklung.** Dies fördert die grundsätzliche Bereitschaft für lebenslanges Lernen.



### 2. Anerkennung von informellem Lernen

Das **Zertifizieren der erworbenen Kompetenzen** rückt informelles Lernen in Schülerfirmen stärker in den schulischen und gesellschaftlichen Fokus: Schülerfirmen werden zunehmend in den schulischen Alltag integriert, das Engagement von Lehrkräften und Schüler:innen wird anerkannt.

### 3. Stärkeorientierte Pädagogik ermöglichen

Schülerfirmen leben davon, dass die Jugendlichen und ihre pädagogische Begleitung ein **hohes Maß an Eigenmotivation** in die Projektarbeit einbringen. Da die Schüler:innen in der Regel keine großen monetären Vorteile aus ihrer Arbeit ziehen, sind Wertschätzung und Anerkennung der eigentliche Lohn. Eine solche **Anerkennungskultur zu initiieren und zu pflegen, ist wesentliche Aufgabe der Projektbegleitung**. Die vorgestellte Methodik soll dabei helfen: Sie schärft den stärkeorientierten Blick auf jeden einzelnen jungen Menschen. Zudem ermöglicht sie es Lehrkräften, sich nach und nach zum Coach oder zur Coachin zu entwickeln und die Jugendlichen im Projekt zu begleiten und sie durch Rückmeldungen in ihrer Entwicklung zu fördern.

### 4. Bessere Ausbildungschancen

Unternehmen, die neues Personal suchen, beziehen in ihre Entscheidungsfindung neben der formalen Qualifikation (Zeugnisse und Schulabschluss) immer stärker das **tatsächliche Können und die Persönlichkeit** des Bewerbers mit ein. Ein Nachweis, dass sich ein:e Schüler:in zusätzlich in der Schule engagiert hat, ist grundsätzlich ein Pluspunkt für die Ausbildungs-suche. Ein Kompetenzzertifikat gibt einem Ausbildungsunternehmen **Auskunft über die besonderen Handlungsfähigkeiten und Kompetenzen des jungen Menschen**. Es ermöglicht, die Person besser mit ihrem gesamten Kompetenz- und Persönlichkeitsprofil wahrzunehmen. Auch die Schüler:innen selbst können sich bewusster und überlegter für einen Ausbildungsberuf entscheiden, wenn sie ihre eigenen Stärken und Schwächen besser kennen.

## Quellen und weiterführende Literatur

Hattie, John (2014): Lernen sichtbar machen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von „Visible Learning“, besorgt von Beywl, Wolfgang & Zierer, Klaus. Hohengehren.

KMK (2021): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe ([www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschluesse/2021/2021\\_06\\_17-GEP-Handreichung.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2021/2021_06_17-GEP-Handreichung.pdf); 01.02.2022).

Shute, Valerie J. (2007): Focus on Formative Feedback. Research Report 07-11. Princeton, ([onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/j.2333-8504.2007.tb02053.x](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/j.2333-8504.2007.tb02053.x); 01.02.2022).

Maitzen, Christoph (2020): Feedback-Kultur in der Schule. Das Praxisbuch. Augsburg.

Wilkening, Monika (2016): Praxisbuch Feedback im Unterricht. Lernprozesse reflektieren und unterstützen. Weinheim und Basel.

Strupat, Ralf R. (2022): Feedback geben: Methodik, Beispiele und 3 Praxistipps ([www.begeisterungsland.de/feedback-geben](http://www.begeisterungsland.de/feedback-geben); 01.02.2022).

## Impressum

Herausgeberin:  
**Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH**  
Standort Sachsen-Anhalt  
Otto-von-Guericke-Straße 87a  
39104 Magdeburg

Tel.: +49 (0391) 56 28 77 – 14  
info@gruenderkids.de

[www.dkjs.de](http://www.dkjs.de)

Diese Publikation wurde von der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) im Rahmen des Projektes **GRÜNDERKIDS – Schülerfirmen Sachsen-Anhalt** angefertigt. Das Projekt wird gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft und Forsten des Landes Sachsen-Anhalt und des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Autorinnen: Claudia Köhler, Dr. Gina Mösken  
Redaktion: Claudia Köhler  
Lektorat: Josepha Lorenz  
Gestaltung: Sarah Haßheider  
Foto Titelseite: © DKJS/Christiane Stein-Teubner,  
Blueye Photography

© DKJS 2022

Die Inhalte dieser Publikation wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Es wird jedoch keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernommen.



# Anhänge

Alle Vorlagen für das Entwicklungsgespräch sowie das Kompetenzzertifikat finden Sie auf [www.gruenderkids.de](http://www.gruenderkids.de) im Download-Bereich.



Die Schülerfirma als pädagogische Chance: Anhang 3 zu Kapitel 3

Name:

Position/Aufgabe in der Schülerfirma:



## Selbsteinschätzung für das Entwicklungsgespräch

1. Was habe ich mir vorgenommen? Diese Ziele wollte ich erreichen: Die Übersicht der Kompetenzbereiche auf Seite 103 hilft bei der Selbsteinschätzung.	2. Wenn ich an meine Mitarbeit in der Schülerfirma denke: Wo stehe ich in Bezug auf mein Ziel?	3. Was will ich mit meiner weiteren Schülerfirmenarbeit erreichen?	4. Das möchte ich gern noch mitteilen:
Selbstkompetenz	Wie gut bin ich vorangekommen? ← nicht gut    → erreicht ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	Das hat mir geholfen: <i>oder</i> Das hat mich gehindert:	
Methodikkompetenz	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		
Sozialkompetenz	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		
Fachkompetenz	○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○		





Die Schülerfirma als pädagogische Chance: Anhang 3 zu Kapitel 3

## Fremdeinschätzung für das Entwicklungsgespräch

Bitte schätzen Sie ein, in welchen Kompetenzbereichen sich der/die Schüler/in besonders entwickelt hat, falls es bereits ein Entwicklungsgespräch mit vereinbarten Zielen gab, schätzen Sie bitte ein, wie er/sie sich in Bezug auf die vereinbarten Ziele entwickelt hat.

Name des Schülers oder der Schülerin:



	1. In welchem Geschäftsbereich war er/sie tätig? Welche Aufgaben bzw. Rolle hat er/sie wahrgenommen?	2. Was hat er/sie unternommen, um das Projekt auszugestalten und voranzubringen?	3. An welchen wichtigen Entscheidungen bzw. strategischen Änderungen war er/sie beteiligt?	4. Das möchte ich noch gern mitteilen:
	5. In welchen Situationen und bei welchen Aufgaben hat er/sie besondere Stärken und Fähigkeiten gezeigt?			

6. Das hat sich der/die Schüler/in vorgenommen und so ist er/sie vorangekommen:

So gut ist er/sie aus meiner Sicht vorangekommen:

← nicht erreicht | erreicht →

Was vorabreden wir für die Zukunft?



# Kompetenzzertifikat



Der/die Schüler:in: .....

geboren am: .....

hat im Zeitraum vom: ..... bis: .....

aktiv in der Schülerfirma: ..... mitgearbeitet.

Geschäftsfeld der Schülerfirma: .....

Position(en) innerhalb der Schülerfirma: .....

Folgende Tätigkeiten hat der/die Schüler:in ausgeführt: .....

Dabei wurden folgende Kompetenzen besonders sichtbar: .....



Schule: .....

Anschrift: .....

Unterschrift Geschäftsführer:in der Schülerfirma

Unterschrift Projektbegleiter:in

Unterschrift Schulleiter:in

Die Schülerfirma als pädagogische Chance; Anhang 3 zu Kapitel 3

## Kompetenzbereiche und Kompetenzen



### Selbstkompetenz

Beschreibt, wie sich die Person selbst organisiert, in der Lage ist, sich selbst einzuschätzen und eigene Ideen voranzutreiben.

- Eigeninitiative zeigen:** pro-aktiv handeln
- Kreativität:** eigene Ideen zielgerichtet entwickeln und ausgestalten
- Selbstorganisation:** eigene Aufgaben/Verantwortlichkeiten selbstständig organisieren und entsprechende Rücksprachen mit anderen treffen
- Ethisches & nachhaltiges Denken:** Konsequenzen und Wirkungen von Ideen, Chancen und Maßnahmen beurteilen
- Planung und Management:** priorisieren, organisieren und nachbereiten
- Andere mobilisieren:** andere inspirieren, integrieren und überzeugen
- Selbstwahrnehmung und Selbsteffizienz:** an sich selbst glauben und bereit sein, sich weiterzuentwickeln
- Motivation und Durchhaltevermögen:** fokussiert an einem Thema dran bleiben, ohne aufzugeben
- Umgang mit Ungewissheit, Mehrdeutigkeit und Risiko:** flexibel auf Herausforderungen reagieren und auch in offenen Situationen handlungsfähig sein

Damit die Jugendlichen ihr Kompetenzzertifikat gezielt in Gesprächen mit Arbeitgeberinnen einsetzen können, empfiehlt es sich, die allgemeinen Kompetenzbereiche der beruflichen Bildung als Kategorie aufzugreifen (KMK 2021). Diese sind: Selbst-, Methoden-, Sozial- und Fachkompetenz. Die folgende Übersicht zeigt, welche Kompetenzen in diesen vier Bereichen im Rahmen von Schülerfirmen besonders gut gefördert werden können.



### Sozialkompetenz

zeigt, wie die Person in Interaktion mit anderen wirksam wird.

- Teamfähigkeit:** gut mit anderen zusammenarbeiten, sich in ein Team einordnen und gemeinsame Regeln akzeptieren
- Konfliktfähigkeit:** Meinungsverschiedenheiten im Team kommunikativ lösen, kompromissbereit sein und mit Kritik umgehen können
- Empathie:** andere Sichtweisen einnehmen und auf das Team und Wünsche von Kund:innen eingehen



### Fachkompetenz

ist eine spezialisierte und auf ein eingegrenztes Gebiet bezogene Kompetenz.

- Ökonomische Kernkenntnisse:** finanztechnisches und wirtschaftliches Basiswissen
- Fachwissen:** Kernmissie je nach Geschäftsbereich (z. B. Holz- und Metallbau, Eventmanagement, Medien/Design, digitale Angebote/Produkte)



### Kompetenz:

Der Begriff Kompetenz wird verwendet, wenn eine Person in der Lage ist, eigenständig und selbstorganisiert in einer herausfordernden Situation ihr Wissen, ihre Fertigkeiten und Qualifikationen kreativ und sachgerecht anzuwenden.



SACHSEN-ANHALT



EUROPEISCHE UNION  
ESF  
Europäischer  
Fonds für  
regionale  
Entwicklung



Das Projekt wird gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Tourismus, Landwirtschaft und Forsten des Landes Sachsen-Anhalt und des Europäischen Sozialfonds (ESF).



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

**ESF**  
Europäischer  
Sozialfonds



Mitglied im  
**fachnetzwerk**  
**schülerfirmen**  
deutsche Kinder-  
und Jugendstiftung