



Regelmäßige Kontrollen der Arbeitsergebnisse der Auszubildenden, die Beurteilung und Bewertung ihrer Leistungen und ihres Verhaltens sind wichtige Bestandteile des Ausbildungsprozesses und müssen von jedem Ausbilder über die gesamte Ausbildung hinweg sorgfältig geplant werden.

Um zu einer ausgewogenen und gerechten Beurteilung zu kommen, sind zahlreiche Informationsquellen und vor allem verschiedene Formen der Beobachtung zu nutzen. Ein gutes Beurteilungssystem schließt immer die Schritte Beobachten - Beurteilen - Bewerten ein.

Jeder, der eine berufliche Ausbildung beginnt, sollte ausreichend Zeit für die Eingewöhnung erhalten und erst dann sollte der Ausbilder mit seinen Beobachtungen beginnen.

Fragen für den Ausbilder

- Warum beurteile ich ?
- Wie beurteile ich ?
- Wann beurteile ich ?
- Was beurteile ich ?

In der Ausbildung bewährt haben sich mündliche Kontrollfragen zu Arbeitsabläufen, die vor allem wichtige Bestandteile von Unterweisungen sind. Der Ausbilder kann über Beobachtungen feststellen, ob der Auszubildende die Tätigkeit richtig ausübt und eine Rückmeldung an ihn geben.

Nach allen wichtigen Ausbildungseinheiten sind Übungsarbeiten oder schriftliche Tests durchzuführen. Die freien Aufgaben, bei denen der Auszubildende Themen mit eigenen Worten erläutern kann, haben eindeutig Priorität. Daneben werden programmierte Tests, bei denen die Antwortmöglichkeiten mehr oder weniger vorgegeben sind, eingesetzt.

Von großer Bedeutung sind konkrete Beurteilungskriterien für die Leistung und das Verhalten jedes Auszubildenden.

Diese Kriterien sollten zu Beginn der Ausbildung zwischen den Ausbildern und mit den Auszubildenden festgelegt werden.

Um ein realistisches Bild über die Gesamtentwicklung des Auszubildenden zu gewinnen, sind regelmäßige Beurteilungen notwendig.

Bewährt hat sich die Arbeit mit Beobachtungsbögen, auf denen wertneutrale, zufällige Beobachtungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfasst werden können.

Aus diesen Beobachtungen kann der Ausbilder wichtige Rückschlüsse über Stärken und Schwächen ziehen, jedoch sollten sie auch nicht überbetont werden.

Beispiel für einen Beobachtungsbogen

Datum	Beobachtungen
5.1.	Kommt 15 Min. zu spät
8.1.	Räumt Arbeitsplatz sehr sorgfältig auf
12.1.	Im Lehrgespräch sehr zurückhaltend
15.1.	Äußert sich negativ über Gruppenmitglieder: „Sie haben alle keine Ahnung!“
17.1.	...

Wertneutrale Beobachtungen müssen immer mit gezielten und systematischen Beobachtungen verbunden werden. Nur so ist auch ein Vergleich zwischen den Auszubildenden möglich.

Jeder Ausbilder sollte darauf achten, nicht zu viele Beurteilungskriterien zu formulieren. In der beruflichen Ausbildung haben sich 6 bis maximal 12 Kriterien je Bereich bewährt.

Ein gut ausgearbeiteter Beurteilungsbogen enthält Kriterien aus den folgenden vier Bereichen:

Beurteilungskriterien

Allgemeines Arbeitsverhalten/ Arbeitsstil

Sorgfalt, Genauigkeit, Ausdauer, Ordnungssinn, Konzentration, Belastbarkeit, Einstellung auf eine neue Situation, ...

Theoretische Fähigkeiten

Auffassungsgabe, Verstehen von Aufträgen, Denken in Zusammenhängen, Räumliches Vorstellungsvermögen, Mathematische Fähigkeiten, Kreativität, Sprachlicher Ausdruck, ...

Praktische Fähigkeiten

Sicherheit im Umgang mit Maschinen und Geräten, Koordination von Einzeltätigkeiten, Beherrschung von Bewegungsabläufen bzw. komplexen Fertigkeiten, Geschicklichkeit, ...

Sozialverhalten

Kooperationsbereitschaft, Verantwortungsgefühl, Hilfsbereitschaft, Kontaktfähigkeit, Umgangsformen, Auftreten, ...

Die Auswahl der Kriterien ist immer von den jeweiligen beruflichen Anforderungen abhängig. In der Ausbildungspraxis werden nun jedem dieser Beurteilungskriterien 5 Wertstufen zugeordnet.

Wertstufen der Beurteilung

Kriterium	5	4	3	2	1
Belastbarkeit	sehr gut belastbar	gut belastbar	normal belastbar	wenig belastbar	nicht belastbar
Ausdauer	sehr ausdauernd	gut ausdauernd	normal ausdauernd	wenig ausdauernd	nicht ausdauernd

Eine solche systematische Herangehensweise auf der Grundlage dieser Beurteilungsbögen ermöglicht auch die Führung eines gut vorbereiteten Beurteilungsgespräches.

Wenn Sie als Ausbilder ein Beurteilungsgespräch vorbereiten, sind folgende Schritte empfehlenswert:

1. Schaffen Sie unbedingt eine entspannte Atmosphäre ohne Störungen
2. Stellen Sie positive Aspekte an den Beginn des Gespräches
3. Notwendige Kritik an Leistung und Verhalten des Auszubildenden sollte sachlich aufgebaut werden
4. Sie sollten stets ihre Hilfe anbieten, um festgestellte Mängel zu beseitigen
5. Es sind Vorschläge zur Verbesserung zu unterbreiten
6. Die Einbeziehung früherer Beurteilungen kann für die Gesprächsführung von Vorteil sein
7. Geben Sie dem Auszubildenden auch stets die Möglichkeit, sich selbst zu beurteilen, seine Einwände sollten sie ernst nehmen und schriftlich festhalten
8. Wenn anstehende Probleme nicht gelöst werden können, ist ein weiterer Gesprächstermin zu vereinbaren



Je gründlicher und genauer Sie die Planung Ihrer Unterrichtsarbeit / Unterweisungen für einen einzelnen Ausbildungsabschnitt vornehmen, je klarer Ihre Ziele formuliert sind, um so weniger Probleme werden Sie auch mit Beurteilungen haben.

Sie haben sich ja schon mit einer guten schriftlichen Planung bessere Grundlagen für eine objektive Bewertung geschaffen!

Immer wieder treten Fehler bei Beurteilungen auf. Die nachfolgenden Fehlerquellen müssen unbedingt vermieden werden.

Fehlerquellen

- Sympathie und Antipathie dürfen keinerlei Einfluss auf die Beurteilung haben.
- Wenn Sie als Ausbilder von einem negativen Elternhaus gehört haben, dürfen Sie auf keinen Fall diese Meinung automatisch auf den Auszubildenden übertragen. Es kann grundfalsch sein.
- Sie sollten als Ausbilder auch immer bereit sein, einen ersten negativen Eindruck zu korrigieren. Ein einmal getroffenes Urteil darf keinesfalls alles Weitere beeinflussen.
- Sie haben es als Ausbilder stets mit großen Unterschieden im Leistungsgefälle zwischen den Gruppen zu tun. Überprüfen Sie sich kritisch daraufhin, ob Sie sich nicht zu stark am Gruppendurchschnitt orientieren und so einige Auszubildende zu gut oder zu schlecht bewertet werden.
- Es ist auch nicht zu rechtfertigen, wenn von einer beobachteten Eigenschaft automatisch auf eine andere geschlossen wird. Eine solche Schlussfolgerung kann falsch sein.



*Was halten Sie von der folgenden Meinung des Ausbilders Isuf ?
„Wenn ich nichts sage, ist das schon ein Lob!“
„Wenn ich unzufrieden bin, werde ich mich schon melden!“*

An dieser Stelle sollte man gut überlegen, wie der Auszubildende besser positiv motiviert werden kann. Ziemlich verbreitet ist es jedoch, dass mehr negativ statt positiv motiviert wird.

Beobachten Sie sich selbst einmal kritisch (vielleicht auch als Mutter oder Vater bei der Erziehung ihrer Kinder). Wie schnell sagt man ärgerlich zu seinem Kind:

„Wenn du den Spinat nicht isst, kannst du nicht spielen gehen!“

Die Haltung des Kindes ist meist vorprogrammiert. Besser wäre es, zu sagen:

„Wenn du jetzt deinen Spinat aufisst, kannst du danach spielen gehen!“