

Feedback-Bogen (Feebo)

Ein Instrument zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen

Warum ein Feedback-Bogen?

Im Betriebsalltag stellen Ausbildungsabbrüche eine nicht zu unterschätzende Größe dar. Der Anteil der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge liegt im Durchschnitt zwischen 20 und 25 %. Im Datenreport des BIBB zum Bildungsbericht aus dem Jahr 2009 wird beispielsweise von einer Ausbildungsabbruchquote von 22,1 Prozent ausgegangen (vgl. BIBB, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, S. 183). Sowohl Betrieb als auch die Auszubildenden selbst haben meist bereits viel investiert und dementsprechend auch viel zu verlieren: Der Betrieb-> Zeit, Geld und seinen Fachkräftenachwuchs; die Auszubildenden-> einen qualifizierten Abschluss und einen weiterführenden Arbeitsplatz.

Im Rahmen des Modellversuchs AnHand wurde in der Phase der Begleitung der Ausbildung dieser „neuralgische Punkt“ fokussiert, da sich in der Zusammenarbeit mit den Kooperationsbetrieben die allgemeinen Erfahrungen dieser Problematik widerspiegeln. In der Hauptsache werden die Ausbildungsverträge von Seiten der Auszubildenden gekündigt, wobei die Gründe hierfür sehr unterschiedlich sein können. Häufig werden private Probleme, Konflikte zwischen Ausbilder/-in und Auszubildenden, Leistungen im Betrieb und in der Schule, aber auch geringe Motivation und „falsche“ Vorstellungen und Erwartungen der Auszubildenden an den Arbeitsalltag genannt.

Im Hinblick auf die Zielgruppe junger Menschen mit schwierigen Startvoraussetzungen ist anzunehmen, dass dieser Bereich mit noch größerer Sorgfalt und Sensibilität zu beachten ist, zumal an die Ausbilder/-innen in diesem Kontext größere Anforderungen im Umgang gestellt werden. Es ist zu beobachten, dass die in der Ausbildung Tätigen zwar häufig die Notwendigkeit sehen, dass Probleme frühzeitig und offen angesprochen werden müssen, aber meist nicht wissen wie. Ferner haben Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den Betrieben gezeigt, dass die Gründe für Ausbildungsabbrüche häufig ihren Ausgangspunkt in Missverständnissen aufgrund unterschiedlicher Wahrnehmungen und Sichtweisen beider Seiten haben.

Die Zusammenschau der Erfahrungen wurde zum Ausgangspunkt genommen, um ein Instrument zu entwickeln das unterstützend helfen kann, möglich auftretenden Schwierigkeiten im Ausbildungsalltag frühzeitig und somit präventiv zu begegnen.

Wer sind die Adressaten?

Der Feedback-Bogen (Feebo) wurde entwickelt für

- Ausbildungsbetriebe (kleine und mittelständische Unternehmen) und deren Ausbilder/-innen und ausbildende Fachkräfte und
- Jugendliche und junge Erwachsene (Auszubildende)

Wer kann den Feebo einsetzen und durchführen?

Den Feedback-Bogen können alle professionellen, in der Ausbildungsbegleitung Tätigen nutzen.

Was soll mit dem Feebo erreicht werden?

- eine frühzeitige Identifizierung von Gründen, die zu Ausbildungsabbrüchen führen können
- unterschiedliche Wahrnehmungen von Auszubildenden und Ausbildungskräften sichtbar und beschreibbar machen
- unterschiedliche Sichtweisen mit professioneller Unterstützung thematisieren und diskutieren
- konstruktive Handlungsschritte ableiten
- das Vertrauensverhältnis zwischen Auszubildenden und Ausbildungskräften stärken
- die Ausbilder motivation und -kompetenz stärken
- eine „Feedback-Kultur“ in den Betrieben, insbesondere zwischen Ausbildungskräften und Auszubildenden aufbauen

Der Feedback-Bogen

Grundlage

Jeder Mensch besitzt einen so genannten „blinden Fleck“. Als „blinder Fleck“ werden alle Eigenschaften einer Person bezeichnet, die sie an sich selbst nicht wahrnehmen kann oder will; welche aber von Außenstehenden durchaus realisiert werden. Auf Grund dieses Phänomens verfügt jeder Mensch nur über seine eigene, begrenzte Sichtweise der Realität. Selbst- und Fremdbild weichen oftmals

sehr stark voneinander ab. Wie wir glauben, auf andere zu wirken, geht nicht immer Hand in Hand mit der Wirkung, die wir tatsächlich auf andere haben.

Unterschiedliche Wahrnehmungen von Personen führen häufig zu Missverständnissen, die, wenn sie nicht frühzeitig „aufgeklärt“ werden, in Konflikte münden. Rückwirkend sind unterschiedliche Wahrnehmungen und daraus abgeleitete und zum Teil schon festgefahrene Handlungsmuster nur schwer zu korrigieren. Konflikte können häufig nur noch schwer gelöst werden.

Rückmeldungen ermöglichen es, sich mit den Unterschieden zwischen dem Bild, das wir uns über uns selbst machen, und dem Bild, das andere sich über uns machen, auseinanderzusetzen.

Hier setzt der Feedback-Bogen an: den Blick für die Wahrnehmung des anderen zu schärfen und möglich auftretenden Schwierigkeiten präventiv zu begegnen.

Pädagogische Prinzipien

Die Entwicklung des Verfahrens wurde von einigen grundlegenden Prinzipien, die in der Umsetzung bzw. Durchführung Gültigkeit haben, geleitet.

Das Instrument und dessen Einsatz sind

- **partnerschaftlich**
gegenseitige Wertschätzung durch Gleichwertigkeit der Sichtweisen (der Feedback-Bogen dient nicht zur Beurteilung)
- **differenziert und strukturiert**
beinhaltet relevante Themenkomplexe, unterschieden nach Einstieg in die Ausbildung und Zeit während der Ausbildung, reflexions- und gesprächsorientiert
- **flexibel**
grundsätzlich zeitlich flexibel einsetzbar (Zwischenetappen frei wählbar)
- **arbeits- und lebensweltorientiert**
bezieht beide Bereiche mit ein (systemische Ausrichtung) – Lebenswelt hat einen wichtigen Einfluss auf Arbeitswelt und umgekehrt

Wie ist der Feedback-Bogen aufgebaut?

Tatsächlich handelt es sich bei dem Instrument um zwei einzelne Fragebögen, jeweils für Ausbilder/-innen und Auszubildende. Beide Fragebögen sind sowohl vom Inhalt als auch von der Reihenfolge identisch und unterscheiden sich lediglich in der personalisierten Formulierung.

Die Themenblöcke resultieren thematisch aus identifizierten Gründen für Ausbildungsabbrüche und stellen sozusagen die „Umkehrschlüsse“ dar. Die Themenbereiche beziehen sich hauptsächlich auf

- Motivation
- Familiäre/Beziehungsprobleme
- Verhalten/Leistungen im Betrieb
- Verhalten/Leistungen in der Schule
- Konflikte mit Kollegen / Vorgesetzten
- „falsche Vorstellungen“ vom Beruf/Berufsbild

Der Feedback-Bogen besteht sowohl aus offenen als auch geschlossenen Fragen, letztere können im multiplechoice-Verfahren beantwortet werden. Es wurde insgesamt darauf geachtet, dass die Beantwortung bzw. das Ausfüllen des Fragebogens einfach und nicht zu zeitaufwendig ist.

Der Feedback-Bogen umfasst 50 Fragen. Die Fragen wurden gemeinsam mit Kooperationsbetrieben und Auszubildenden entwickelt.

Beispiele:

14. Zeigen Sie Geduld, wenn Ihr Azubi zum zweiten Mal den gleichen Fehler gemacht hat?
(z.B. an falscher Stelle geschweißt, falsche Formatierung gewählt etc.)

sehr wenig wenig es geht so viel sehr viel

15. Finden Einzelgespräche (in Extra-Raum / Büro) mit dem Azubi statt?

ja nein

16. In welchen Abständen?

einmal pro Woche einmal pro Monat unregelmäßig nie

Fragebogen Ausbilder/in

14. Zeigt Ihr/e Ausbilder/in Geduld, wenn Sie zum zweiten Mal den gleichen Fehler gemacht haben? (z.B. an falscher Stelle geschweift, falsche Formatierung gewählt etc.)

sehr wenig wenig es geht so viel sehr viel

15. Finden Einzelgespräche (in Extra-Raum / Büro) mit dem/der Ausbilder/in statt?

ja nein

16. In welchen Abständen?

einmal pro Woche einmal pro Monat unregelmäßig nie

Fragebogen Auszubildende/r

Der Azubi-Fragebogen wird auf Papier ausgehändigt. Der Ausbilder-Fragebogen wird auf Folie ausgehändigt (mit entsprechendem Folienstift), damit man die Fragebögen nachher ohne viel Zeitaufwand aufeinanderlegen und vergleichen kann.

Beide Bögen haben einen breiteren Rand, damit die professionelle Fachkraft sich bei der Auswertung Notizen machen kann.

Die beiden Fragebögen werden in Deckung gebracht, wodurch schnell sowohl Übereinstimmungen als auch Unterschiede bzw. Abweichungen der Sichtweisen deutlich werden. Dies bildet die Grundlage für die Auswertungsgespräche.

Wie wird der Feedback-Bogen eingesetzt und durchgeführt?

Der Feebo sollte zwei bis drei Monate nach Ausbildungsbeginn zum ersten Mal zum Einsatz kommen. Er kann infolge beliebig eingesetzt bzw. wiederholt werden.

Schritt 1:

Gemeinsames Einführungsgespräch des Betriebsberaters/der Betriebsberaterin bzw. des Ausbildungsbegleiters/der Ausbildungsbegleiterin mit Auszubildenden und Ausbildungskräften im Betrieb, bei dem das Instrument, das Ziel und die Handhabung bzw. Durchführung vorgestellt und erläutert werden.

Schritt 2:

Die Fragebögen werden von Ausbilder/in und Auszubildendem innerhalb einer Woche getrennt voneinander ausgefüllt und an den Betriebsberater/die Betriebsberaterin bzw. Ausbildungsbegleiter/Ausbildungsbegleiterin gesandt.

Schritt 3:

Innerhalb zwei Wochen nimmt der/die Betriebsberater/in die Auswertung vor.

Schritt 4:

In einem gemeinsamen Gespräch mit Ausbilder/-in und Auszubildenden findet eine moderierte Auswertung statt. Festlegung von Zielen und Handlungsschritten.

Schritt 5:

Nach ca. einem Monat wird – nach Bedarf – eine gemeinsame Zielüberprüfung vorgenommen. An dem Gespräch sind Azubi, Ausbilder/in und Betriebsberater/in beteiligt.

Erfahrungen

Das Instrument wurde im Rahmen des Modellversuchs AnHand gemeinsam mit den Kooperationsbetrieben (Ausbilder/-innen und Auszubildende) durchgeführt. Die Auswertung ergab übereinstimmend:

- ein gegenseitiges Verständnis kann geschaffen werden
- Ausbilder/-innen und Auszubildende können ihren Blickwinkel auf die jeweils anderen und ihre Situation verändern und anpassen
- die Auszubildenden werden mehr in ihrer Situation als „unerfahrener anzuleitender Neuling“ wahrgenommen und unterstützt
- die Auszubildenden erfahren sich als ernstgenommen, das Vertrauensverhältnis wird gestärkt, die Motivation erhöht
- auch Ausbilder erfahren sich als wertgeschätzt und erhalten ein Feedback
- die Grundlage für eine Feedback-Kultur (regelmäßige und offene Kommunikation) kann geschaffen werden

Der Einsatz des Instrumentes darf nicht isoliert betrachtet werden, sondern ist als ein wichtiger Bestandteil in der Kette von Dienstleistungen, die letztlich in einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung münden, zu sehen.

Der Modellversuch AnHand bietet den kleinen und mittelständischen Unternehmen nach erfolgreicher Vermittlung in Ausbildung unterstützende Dienstleistungen durch Betriebsberater/-innen an, die sich auf den jeweils notwendigen individuellen Beratungs- und Begleitungsbedarf bis zum Abschluss der Ausbildung beziehen.

Auf der Internetseite des VabW finden Sie die Fragebögen, eine Anleitung zur Handhabung und Vorlagen für Auswertung und Zielvereinbarung zum Herunterladen.



Modellversuch AnHand
Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung e.V.
Alfred-Brehm-Str. 29
52477 Alsdorf

www.vabw.de