

Ein zentrales Instrument der Ausbildungsassistenz sind regelmäßige Feedbackgespräche zur Auswertung von Ausbildungsabschnitten, die im Dialog zwischen Auszubildender/m, Ausbilder/in und moderiert durch den/die Ausbildungsassistent/in durchgeführt werden. Vorgestellt wird hier beispielhaft das Probezeit-Auswertungsgespräch. Modifiziert, aber vergleichbar strukturiert, finden weitere Feedbackgespräche in regelmäßigen, ca. drei bis viermonatigen Intervallen in den Betrieben statt. Wie die Probezeit-Auswertung haben sie die Funktion einer transparenten Zwischenbilanzierung von Ausbildungsetappen.

Feedbackgespräch – Beispiel Auswertung Probezeit	
Funktion	Entwicklung einer Feedbackkultur in Betrieben
Adressaten	<ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Ausbilder/in oder ausbildende Fachkräfte (ggf. Ausbildungsverantwortliche/r) und Auszubildende/r (1. LJ)
Zeitbedarf	<ul style="list-style-type: none"> • 1 – 1,5 Std., bspw. am Beginn oder Ende des Arbeitstages
Zeitintervall	<ul style="list-style-type: none"> • ca. 2-4 Wochen vor Ende der Probezeit (bei Bedarf früher) • folgend ca. 3-4 monatlich: Ende erstes, Mitte zweites Ausbildungs- bzw. /Berufsschul-Halbjahr usw.
Sachliche Mittel	<ul style="list-style-type: none"> • Probezeit-Auswertungs- und Dokumentationsbogen (s. S. 4) • zeitlich gegliederter Ausbildungsplan (sofern vorhanden) • Berichtsheft + ggf. Klausurergebnisse der Berufsschule
Moderation	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsassistent/in (MA/in des Bildungsdienstleisters) (d.h. für Betrieb und Azubi zuständige/r Betriebsberater/in)
Methode	<ul style="list-style-type: none"> • moderiertes Gespräch zwischen Ausbilder/in, Azubi und Ausbildungsassistent/in bzw. Betriebsberater/in zur Bilanzierung der Probezeit • Beobachtungs-/Bewertungsmethode des Lern-, Leistungs- und Sozialverhaltens von Azubis in der Probezeit • inhaltsreflektierendes und beziehungsbezogenes Feedback im Lehr- und Lernprozess zum Aufbau eines angemessenen Kommunikations- und Arbeitsklimas
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung des Gesamtverlaufs der Probezeit: betriebliche Praxis und Berufsschule • Bilanzierung: Leistung, Verhalten/Auftreten, Engagement, Wissenserwerb, soziale Beziehung/Bindung des Azubi • Stärken-Schwächenreflexion an Beispielen: fachlich aus Sicht der Ausbilder/in und Sozialverhalten im betrieblichen Kontext • frühzeitige und offene Kommunikation, Dialogkultur fördern • adäquater Umgang mit Ausbildungs-/Arbeitsorganisation • Einschätzung/ Bewertungskriterien transparent vermitteln • in angemessener Sprache nachvollziehbar an konkreten Beispielen erläutern • Entstehen von Konflikten begrenzen/vorbeugen, diese ggf. konstruktiv lösen • offene gebliebene bzw. entstandene Fragen klären

Erläuterung

Zu Beginn der Ausbildung sollten idealerweise ein zeitlich gegliederter Ausbildungsplan, die Ausbildungsziele und -inhalte den Auszubildenden vorliegen, tatsächlich ist dies in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) häufig jedoch nicht der Fall. Auch deshalb kommt dem ersten Feedbackgespräch im Betrieb gemeinsam mit dem Ausbildungspersonal oder der anleitenden Fachkraft und dem/ der Auszubildenden, das innerhalb der Probezeit im dritten oder spätestens vierten Ausbildungsmonat (bei auftretenden Schwierigkeiten schon früher) stattfindet, besondere Bedeutung zu. In erster Linie wird dabei der aktuelle Ausbildungsstand, der bisherige Ausbildungsverlauf und die Entwicklung sowohl aus Perspektive des Ausbilders/ der Ausbilderin im Betrieb als auch aus der des/ der Auszubildenden thematisiert.

Methode

Sachliches Mittel ist ein Feedbackgesprächsbogen, der als Leitfaden und zur Dokumentation dient. Im Vordergrund stehen jedoch das Gespräch und der Austausch zwischen Azubi und betrieblichem Ausbildungspersonal, das vom Ausbildungsassistenten oder von der Ausbildungsassistentin moderiert wird. Zu Beginn wird der/die Auszubildende zum Ablauf des Arbeitstages, den bisher verrichteten Tätigkeiten und auszuführenden Arbeiten befragt, der/die Ausbilder/in vervollständigt die Angaben mit entsprechenden Fachtermini und verortet sie für die Auszubildenden nachvollziehbar im gesamten Betriebsablauf.

Im weiteren Gespräch nimmt die Ausbilderin bzw. der Ausbilder ihre/seine Bewertungen anhand von sechs Kategorien vor (wenn die Beobachtungen wechselnder ausbildender Fachkräfte berücksichtigt werden sollen ggf. auch schon vorab). Entscheidend ist, dass der/die Ausbilder/in dazu angeregt wird, seine Bewertungen beispielbezogen und an den/die Auszubildende/n gerichtet zu kommentieren, wobei selbstverständlich auch frei formulierte Bewertungen einfließen, die zur Dokumentation wieder auf das vorgegebene Indikatorenschema rückzubeziehen bzw. gesondert zu notieren sind (*s. Ergänzungsfeld*).

Funktion und Ziele

Intention und Wirkung der Feedbackgespräche sind mehrdimensional. Ausdrücklich sind sie keine reine Beurteilung des Kenntnisstands in Bezug auf den Ausbildungsplan, sondern eine Beobachtungs- bzw. Bewertungsmethode des Lern-, Leistungs- und Sozialverhaltens von Azubis in der Probezeit, die es im Sinne eines Lernprozesses weiterzuentwickeln gilt. Dazu ist eine grundsätzlich wertschätzende und pädagogisch orientierte Haltung einzunehmen, die durch die steuernde Gesprächsmoderation der Ausbildungsassistenz generiert wird. Nicht die Person der/des Auszubildenden, sondern deren/ dessen aktuelles Leistungsvermögen bezogen auf konkrete Aufgaben und subjektiv wahrgenommenes Verhalten soll bewertet werden. Dies sollte für den/die Jugendliche/n nachvollziehbar kommuniziert werden, so dass die Bewertung insgesamt motivierend wirkt und entwicklungspsychologisch stimulierende Impulse freigesetzt werden.

Festgestellte Defizite sollten in Relation zur Gesamteinschätzung gewichtet sowie konkrete Aktivitäten zur Verbesserung bzw. Abhilfe vorgeschlagen und vereinbart werden. Der Feedbackgesprächsbogen wird als Protokoll zum Gesprächsabschluss von Ausbilder/in und Auszubildender/m als auch von der Ausbildungsassistenz unterzeichnet, jede/r erhält eine Kopie. Welche Ziele und Maßnahmen für den nächsten Zeitraum angestrebt werden und wie sie mit welcher bzw. wessen Unterstützung umgesetzt werden sollen, wird in einem dafür vorgesehenen Feld explizit festgehalten.

Ergänzungen

Zur Komplementarität kann der Fremdbewertung durch den/die Ausbilder/in generell auch eine Selbsteinschätzung des/der Auszubildenden gegenübergestellt werden. Es sollte jedoch abgewogen werden, ob die Dynamik des Dialogs im gesetzten Zeitrahmen vorrangig ist und genügt, um das Setting (Übernahmeentscheidung) nicht zu überfrachten bzw. zu stark zu formalisieren.

Da der/die Auszubildende zu Beginn des Feedbackgesprächs über ausgeübte Tätigkeiten und übertragene Aufgaben berichtet, können folgende vertiefende Fragestellungen durch die Moderation im weiteren Verlauf des Gesprächs mit eingebracht werden:

- Wie und was wurde bisher erlernt, was gelingt schon gut/routiniert?
- Was macht mehr, was weniger Spaß?
- Was fällt schwer, was ist unverständlich, was besonders interessant?
- Wo werden eigene Lernfortschritte gesehen?
- Wie wird das Arbeitsklima allgemein empfunden?
- Wie gestaltet sich der Umgang mit den Kollegen/Kolleginnen bzw. Fachkräften?
- Welche Lerninhalte wurden wann vermittelt, waren sie verständlich?
- Hatte der Ausbilder/die Ausbilderin Zeit für Erklärungen, finden „Unterweisungen“ statt?
- Werden (Nach-)Fragen gestellt, Rückversicherung eingeholt?
- Wie wird der Azubi in die Arbeitsabläufe einbezogen, inwieweit sind ihm diese verständlich und in ihrer Komplexität nachvollziehbar?
- Sind selbständige Arbeiten/Aufgaben schon gefordert bzw. möglich?
- Welche nächsten Schritte/Etappen/Arbeitsbereiche sind vorgesehen?

Feedbackkultur in Betrieben etablieren

Die Feedbackgespräche als regelmäßige „Intervention“ der Ausbildungsassistenz werden in der moderierten Form bei den ausbildenden Fachkräften „learning by doing“ mit dem Ziel eingeführt, sie als Teil der betrieblichen Feedbackkultur fest in den Ausbildungsprozess zu integrieren. Regelmäßige Feedbackgespräche sind bereits routinemäßig im Konzept des Modellversuchs „Assistierte betriebliche Ausbildung“ erprobt und für die folgenden Intervalle (ca. ½ jährlich) in modifizierten Versionen weiterentwickelt und differenziert und werden durch weitere Assistenzformate ergänzt:

- KMU-Austauschforen zur Reflexion der Wirksamkeit und der Funktion der Assistenzangebote
- Abstimmung weiterer Themen für Austauschforen (bspw. Motivation) bzw. zur Konzeption von Qualifizierungsmodulen für Ausbildungskräfte in Bezug auf die besonderen Bedarfe von Altbewerbern/ Altbewerberinnen bzw. Jugendlichen mit heterogenen Merkmalen
- Azubi-Gruppensupervision mit Anleitung in „geschütztem Raum“:
 - Darstellung/Reflexion des konkreten Ausbildungsverlaufs im Betrieb/in der Berufsschule
 - Austausch mit anderen Azubis
 - exemplarische Entwicklung von Problemlösungsstrategien
 - Input zu relevanten Themen wie Zeitmanagement, betriebliche Reglementarien, betriebliche Unterweisung (Wie lerne ich was und von wem im Betrieb?) etc.

Feedbackgespräch *Probezeit-Auswertung*

Firma / Ansprechpartner:

Tel.:

Auszubildende/r:

Beruf:

Ausbildungszeit:

Datum:

Tätigkeitsbeschreibung/-beurteilung

In welche Tätigkeiten/Arbeitsbereiche ist der/die Azubi bisher eingeführt worden:	Was verlief dabei bisher gut, was weniger gut:			
Welche Tätigkeiten übt er/sie regelmäßig aus, wofür ist er/sie über welchen Zeitraum zuständig:	Welche nächste Etappen sind wann vorgesehen:			
Ausprägung	sehr ausgeprägt = 1 (x 1)	ausgeprägt = 2 (x 2)	wenig ausgeprägt = 3 (x 3)	nicht ausgeprägt = 4 (x 4)
Anforderung				
setzt Arbeitsaufträge ordentlich und zuverlässig um				
ist pünktlich, i.d.R. anwesend (Krankmeldungen?) und hält vorgegebene Pausenzeiten ein				
hat sich gut ins Mitarbeiterteam integriert (findet im Umgang mit Kollegen und Kunden den richtigen Ton)				
ist kritikfähig , kann Hinweise annehmen und sie umsetzen/ bzw. sich in der Praxis entsprechend verbessern				
übernimmt selbständig anfallende Arbeiten oder fragt bei Anleitern/ Kollegen nach				
ist in der Lage Arbeitsabläufe nach entspr. Anleitung in zeitlicher Abfolge und Komplexität zu erfassen				
Summe				
Gesamtzahl (best = 6 / worst = 24)				

Konkrete Bedarfe/Organisation von Assistenzleistungen

Auswertungsbogen S2

<p>Was sollte verbessert werden? (konstruktive Kritik + möglichst konkrete Hinweise)</p>	
<p>Welche Unterstützung wird (dafür) extern von AbA benötigt - welche ist wie + wann im Betriebe möglich?</p>	
<p>Entwicklung/Stand Berufsschule: (Klausurnoten/HJ-Zeugnis/Zeugnis)</p> <p>Findet Kommunikation mit Berufsschule statt – welche schulischen Probleme sind bekannt?</p> <p>Kontakt zu OSZ soll von AbA gehalten werden:</p>	
<p>Berichtsheftführung (Stand/Mängel):</p> <p>Kontrolle durch Betrieb (Rhythmus):</p>	
<p>Finden regelmäßige Gespräche/Austausch über Verlauf und Erfolg der Ausbildung(-sinhalte) statt?</p> <p>Wie ist das institutionalisiert:</p>	
<p>Wann können Nachhilfe/Stützunterricht/Beratungen bei AbA stattfinden?</p> <p>Besteht Bereitschaft dafür freizustellen/in welchem Umfang? :</p>	
<p>Weitere Bemerkungen/Besonderheiten:</p>	

Das Auswertungsgespräch in der Probezeit hat am stattgefunden, evtl. Verbesserungsbedarfe wurden thematisiert, ggf. entsprechende Maßnahmen verbindlich von den Beteiligten vereinbart.

..... Datum

.....
Auszubildende/r

.....
Ausbildungsscoach/ZUB

.....
Ausbildungsbetrieb