Beurteilen von Auszubildenden

Die Jugendlichen können sich und ihre Fähigkeiten meist noch nicht so recht einschätzen. Durch regelmäßige Rückmeldung und Beurteilung der Leistungen können Sie dem Auszubildenden Vertrauen in seine Fähigkeiten vermitteln und gemeinsam an Schwierigkeiten arbeiten. Damit werden Beurteilungen zum Bestandteil verschiedener **Gesprächsanlässe**.

- Vor jeder Beurteilung steht die Beobachtung. Danach führen Sie mit dem Auszubildenden ein Gespräch über Ihre Beurteilung und vereinbaren gemeinsam Ziele.
- Erklären Sie dem Auszubildenden Ihr Beurteilungssystem.

Beurteilungsbögen und feste Kriterien ermöglichen **objektivere** und nachvollziehbare Bewertungen. Befragen Sie ggf. beteiligte Mitarbeiter.

- Machen Sie dem Auszubildenden klar, dass Gesprächs- und Beurteilungsprotokolle in die Personalakte aufgenommen werden.
- Beurteilungen sollten vom Auszubildenden unterschrieben werden. Ihm sollte auch die Möglichkeit einer Stellungnahme eingeräumt werden.
- Alles was beurteilt wird, sollte Teil der Berufsausbildung sein.
- Beurteilungen dienen nicht der Bloßstellung, sondern sollen Schwächen und Stärken aufdecken um daran zu arbeiten bzw. diese zu fördern.
- Bitten Sie den Auszubildenden, um eine Einschätzung seiner Kompetenzen. Geben Sie ihm dafür einen gewissen Zeitrahmen vor.
- Erfragen Sie, welche Fortschritte/Ziele seiner Meinung nach erreicht wurden. Auch die Einschätzung, warum diese erfüllt oder eben nicht erfüllt wurden, ist relevant.
- Durch eine Eigeneinschätzung des Auszubildenden bekommen Sie einen Einblick in seine Sicht. Dabei werden seine Argumentationsfähigkeit sowie die Fähigkeit zur Selbsteinschätzung geschult.
- Gleichen Sie gemeinsam Ihre und die Einschätzung des Auszubildenden ab.
- Ergänzen Sie ggf. den **Beurteilungsbogen** um Anmerkungen des Auszubildenden und getroffene Vereinbarungen.
- Beim Beurteilen sollten Sie die aktuelle Situation, den Ausbildungsabschnitt und ihre eigene Verfassung berücksichtigen.
- Beurteilungsbögen können Sie auch als Grundlage für das Verfassen des Ausbildungszeugnisses am Ende der Berufsausbildung verwenden. Zu Regelungen und Formalitäten bezüglich des Ausbildungszeugnisses finden Sie hier ausführliche Informationen.

Mögliche Beurteilungsfehler:

- Zu sanft/zu streng bewerten
- Einfluss von Sympathie
- stärkere Gewichtung aktueller Eindrücke
- Bewerten unter Zeitdruck
- Unreflektierte Übernahme von Urteilen Anderer

(Quelle: Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (Hg.): Kommunikation und Motivation in der Ausbildung – Leitfaden für Ausbilder in Handwerksbetrieben. S. 12 f.)