

Gemeinsam durchblicken

## Tipps für gelungene Feedback-Gespräche

**Feedback-Bögen eignen sich gut dazu, den Ausbildungsstand und Lernfortschritte im Blick zu behalten. Sie dienen zur Versachlichung und helfen dabei, Erwartungen abzugleichen und konkrete Maßnahmen zu verabreden. Eigentlich ein ideales Instrument, um miteinander im Gespräch zu bleiben. Doch wie gelingt ein gutes Feedback-Gespräch? Was tun, damit der Auszubildende nicht „dicht“ macht?**

### A und O ist Beurteilungsgerechtigkeit

- Möglichst nicht eigene Leistungen und eigenes Verhalten zum Maßstab machen. An den Lernzielen orientieren und auf jeden Fall Ausbildungsjahr und Alter des Auszubildenden berücksichtigen.
- Beurteilung immer nur durch denjenigen, der tatsächlich ausgebildet hat.
- im Hinterkopf behalten: Beurteilungen sind immer subjektiv, selbstkritisch zu bleiben hilft auch dabei, die Perspektive zu wechseln und Sachverhalte ggf. anders neu zu werten.
- nur eigene Beobachtungen, keine Aussagen Dritter zu Grunde legen
- *regelmäßige* Beobachtung über den verabredeten Zeitraum (Notizen) festhalten; Punktländungen zeigen selten den ganzen Querschnitt

### Gutes Gespräch – gute Ergebnisse

Wenn Sie den Beurteilungsbogen mit Ihrem Auszubildenden besprechen wollen, fühlt er sich vermutlich erst mal wie auf dem Prüfstand. Machen Sie deutlich, dass Sie ihm eine Rückmeldung geben wollen und dass es darum geht, seine berufliche Entwicklung zu begleiten und zu fördern.

- Schlüpfen Sie gedanklich in die Rolle eines Trainers und vermeiden Sie verurteilende Formulierungen und Warum-Fragen.
- Sorgen Sie dafür, dass Sie ungestört mit dem Aus-



*„Dann habe ich ihm gesagt, das das alles so nicht geht und dass er sich am Riemen reißen soll. Der macht unmögliche Fehler. Er hat die ganze Zeit nur auf den Boden geguckt. Den erreiche ich überhaupt nicht, er fühlt sich dauernd nur angegriffen.“*

zubildenden sprechen können. Die Gesprächsatmosphäre sollte locker und entspannt sein. Sprechen Sie unter vier Augen.

- Die Ergebnisse Ihrer Einschätzung sollten ausführlich besprochen werden. Sicher stellen, dass wirklich klar geworden ist, was Sie meinen.
- Legen Sie während des Gespräches immer zuerst die positiven Aspekte dar. Konzentrieren Sie sich auf das Wesentliche. Die negativen Aspekte sollten deutlich und sachlich dargestellt werden. Führen Sie konkrete Beispiele an.
- Vermeiden Sie einen Monolog und geben Sie dem Auszubildenden ausreichend Gelegenheit, seine eigene Rückmeldung über den Ausbildungsverlauf zu geben. Wie kann er selbst aktiven Einfluss auf die Optimierung der Ausbildung nehmen? Wo klemmt es aus seiner Sicht?
- Korrigieren Sie Ihre Beurteilung, wenn Sie aus dem Gespräch Erkenntnisse gewinnen, die Ihren Beobachtungen eine andere Wertung geben.
- Abschließend Lösungsmöglichkeiten für festgestellte Ausbildungsdefizite stichwortartig schriftlich verabreden und dem Auszubildenden eine Kopie aushändigen. Nicht vergessen: Nächsten Feedback-Termin vereinbaren.

Einen Feedback-Bogen zum Ausbildungsstand finden Sie auf unserer Homepage im Downloadcenter.