



DIE AZUBIS

Was erwarten Azubis von einem guten Beurteilungsgespräch?

Für Azubis ist kaum etwas schlimmer als unerbetener Rat. Sicher, der Ausbilder meint es vielleicht nur gut, will helfen. Aber im Beurteilungsgespräch wirken gut gemeinte Ratschläge schnell als Bevormundung oder Angriff. Was bei dem Azubi hängen bleibt ist dann Kritik, Genörgel und Verurteilung. Ausbilder laufen Gefahr zu glauben, ihre eigene Perspektive für die bessere zu halten. Eine Beurteilung ist dann am wirksamsten, wenn Ihr Azubi darum gebeten hat. Und das ist schon eine Seltenheit. Im offiziellen Beurteilungsgespräch wollen Azubis, dass Sie als Ausbilder



- ✓ das Leistungsniveau Ihres Azubis feststellen
- ✓ die künftigen Anforderungen an Ihren Azubi formulieren
- ✓ die Lernerfolge Ihres Azubis benennen und würdigen
- ✓ gemeinsam mit Ihrem Azubi die Weiterentwicklung planen

DER ALLTAG

Wie sieht der Alltag bei Beurteilungen aus?

Oft sind Beurteilungsgespräche eine ungeliebte Pflicht für Ausbilder. Leistung zu beurteilen ist schwierig. Objektiv wollen wir sein. Und fair. Eine Beurteilung, das weiß jeder, der einmal irgendwo gearbeitet hat, hängt auch immer von der Tagesform der Führungskraft ab. Da kommen auch schon mal Gedanken auf, wie: „Was soll ich bei dem Azubi überhaupt beurteilen? Läuft doch eh alles und wir haben bisher jeden übernommen, der einigermaßen verträglich ist.“ Obwohl sich die meisten Azubis gut mit den anderen aus der Abteilung verstehen, pünktlich sind und gut mitmachen, muss dieses nervende Beurteilungsgespräch durchgeführt werden.

Schließlich naht der Tag der Beurteilung. Dementsprechend ist der Azubi meist aufgeregt und harrt der Dinge, die da kommen. Gemeinsam geht man den Beurteilungsbogen durch, kreuzt bei den verschiedenen Ausprägungen die entsprechende Punktzahl an und erklärt dem Azubi, wie man zu dieser Punktzahl kam. Am Ende kann man dem Auszubildenden noch Tipps und Tricks für das weitere Berufsleben mit auf dem Weg geben.

LERNZIELE

Leistungen einschätzen und Verhalten beurteilen

Der Ausbilder kann durch das Beurteilungsgespräch die Eignung für bestimmte Aufgabengebiete des Auszubildenden feststellen. Dem Auszubildenden dient das Gespräch als Motivation und zur Orientierung. Beiden Partnern ist immer bewusst, dass letztlich der Ausbilder aufgrund der Machtverteilung Entscheidungen treffen kann, die der Auszubildende akzeptieren muss. Drei Ziele gilt es zu erreichen:

1. Klärung: Wann ist der richtige Zeitpunkt für ein Beurteilungsgespräch?
2. Analyse: Was genau wird beim Auszubildenden beurteilt?
3. Durchführung: Wie läuft das Beurteilungsgespräch ab?



NUTZEN

Nach diesem Workshop sind Sie als Ausbilder in der Lage:

- ✓ ein Beurteilungsgespräch professionell vorzubereiten und souverän durchzuführen
- ✓ Missverständnisse, Vorurteile und eigene Beurteilungsfehler abzubauen
- ✓ mehr Verständnis für Ihre Auszubildenden zu entwickeln und Vertrauen zu steigern
- ✓ einen offenen und ehrlichen Umgang im Beurteilungsgespräch zu pflegen
- ✓ das Selbstbewusstsein und die Verantwortungsbereitschaft Ihrer Azubis zu fördern



INHALTE

Was sind die Inhalte in diesem Workshop?

- Vorbereiten und Durchführen von Beurteilungsgesprächen mit Auszubildenden
- Mit Widerständen von Auszubildenden professioneller umgehen
- Einsatz von Fragetechniken für eine gute Gesprächsatmosphäre inkl. Übungen
- Einwände von Auszubildenden: Erfahrungsaustausch und Praxisbeispiele
- Übungen zum Umgang mit Einwänden: würdigen, verschieben und Relevanz
- Das Erkennen von Beurteilungsfehlern in der Praxis und der richtige Umgang damit
- Das Führen von unterschiedlichen Beurteilungsbögen durch den Ausbilder



UMFANG / Ort

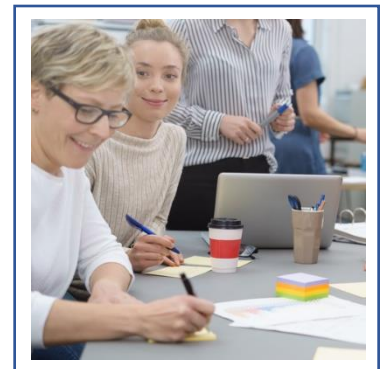
Inhouse-Workshop an einem Arbeitstag in Ihrem Unternehmen

In der Regel nimmt der Workshop einen 8-Stunden-Arbeitstag in Anspruch.

- zum Beispiel von 08:00 – 16:00 Uhr oder
- zum Beispiel von 09:00 – 17:00 Uhr

Damit für Ihre Mitarbeiter keine zusätzlichen Fahrt- und Hotelkosten anfallen, führen wir den Workshop in den Räumen Ihres Unternehmens durch. Das ist für Sie zeiteffektiv und selbstständig steuerbar.

Grundlegend sollte die Raumausstattung aus Stühlen, Tischen, Flipchart, ggf. Pinnwand oder Whiteboard bestehen. Moderationsmaterial bringen wir mit.



METHODEN

Welche Lern- und Lehrmethoden kommen im Workshop zum Einsatz?

- Fallbeispiele aus der Praxis: Wie laufen Beurteilungsgespräche in der Regel ab?
- Kollegialer Austausch zwischen den Teilnehmenden, um Erfahrungen abzugleichen.
- Demonstration und Präsentation eines Beurteilungsgesprächs als Beispiel.
- Teamarbeit in Kleingruppen zur Bearbeitung von Beurteilungsbögen und Leitfäden.
- Rollensimulationen zum Trainieren von Beurteilungsgesprächen mit „Azubis“.
- Selbstreflexion zur Überprüfung des Lernerfolgs und als Check von Beurteilungsfehlern.
- Professionelles Feedback vom Trainer zum Verhalten und Optimierungsmöglichkeiten.



PREIS

Mit welchen Investitionen müssen Sie rechnen?

Für die Vorbereitung und das Trainingsmaterial berechnen wir für Sie einen individuellen Tagessatz zzgl. Reisekosten des Trainers. Gerne beraten wir Sie bei Ihrer Nutzen- und Bedarfsanalyse im Rahmen Ihres Bildungscontrollings.

TRAINER

Andreas Schüler | zertifizierter Lehrtrainer seit 2007

- 10.000 Trainerstunden Erfahrung, u.a. Ausbilder-Seminare und HR-Management
- Aktives Mitglied im Prüfungsausschuss zweier IHK´s
- Geschäftsführer von www.ausbilderwelt.de mit Sitz in Potsdam (bei Berlin)
- Tutor von E-Learning-Modulen, E-Book-Autor und Blogger für Ausbilderthemen

