

Feedbackgespräch

Insbesondere in den ersten Monaten der Ausbildung und während der Probezeit wägen sowohl Auszubildende als auch Betrieb ihre Entscheidung bezüglich der Ausbildung ab. Um den Ausbildungserfolg und die Zufriedenheit während dieser Zeit zu vergleichen und zu überprüfen, bieten sich regelmäßige Feedbackgespräche an. So kann der Betrieb insbesondere Ausbildungsabbrüchen entgegenwirken.

Wie?

Im Arbeitsalltag sollte auf der einen Seite routinemäßig Feedback durch das Ausbildungspersonal erfolgen. Dies kann zum Beispiel kurz am Ende einer Arbeitswoche geschehen. Hier kann abgeklärt werden, was gut gelaufen ist und woran der/die Auszubildende noch arbeiten kann.

Zudem sollten auf der anderen Seite in der Probezeit zeitlich festgelegte Feedbackgespräche stattfinden. Neben einem ersten Gespräch nach ca. zwei Monaten Ausbildungszeit ist noch ein Gespräch am Ende der Probezeit sinnvoll. In diesen Gesprächen wird der aktuelle Leistungsstand des/der Auszubildenden und individuelle Stärken und Schwächen besprochen. Hierfür hilfreich ist ein Bewertungsbogen oder der Vergleich mit dem Anforderungsprofil der Ausbildungsstelle. Sparen sie dabei nicht mit Lob. Wird Kritik geübt, sollte diese so konkret wie möglich formuliert werden, sodass der/die Auszubildende diese nachvollziehen kann. Auf der anderen Seite berichtet der/die Auszubildende von ersten Erfahrungen im Betrieb und die Zufriedenheit mit der Ausbildung und dem Ausbildungspersonal.

Aufwand?

Das strukturierte Feedbackgespräch mit einem Auszubildenden nimmt ein bis zwei Stunden in Anspruch. Hilfreich bei der Durchführung ist auch ein Leitfaden, der das Gespräch strukturiert. Hierzu gibt es diverse Vorlagen, die genutzt werden können.

Vorteile:

Durch regelmäßiges Feedback wissen Auszubildende, wo ihre Stärken liegen und woran noch gearbeitet werden muss. Auch erfährt der Betrieb, wie zufrieden die Auszubildenden sind. So kann gegebenenfalls frühzeitig reagiert und Ausbildungsabbrüche vermieden werden.

Herausforderungen:

keine

