

Bewertungsgespräche führen

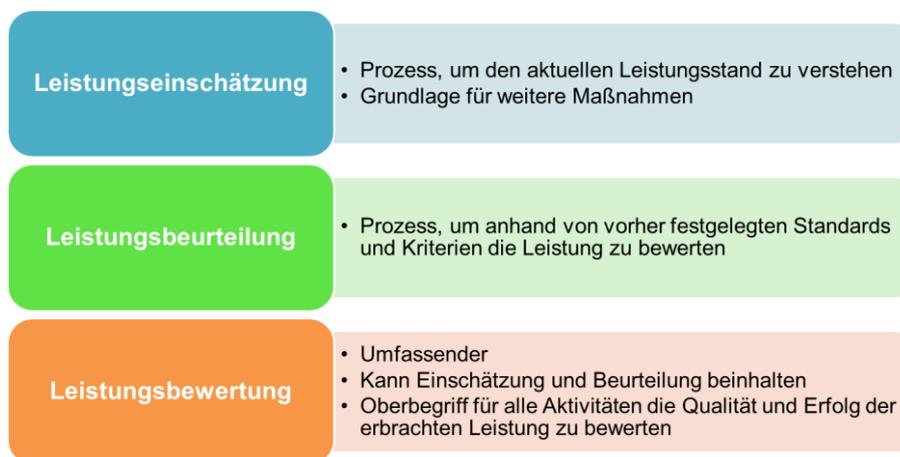
Zielstellung und rechtliche Regelungen für Bewertungsgespräche mit Auszubildenden

1. Rückmeldung über Ausbildungsstand und Verhalten
2. Motivation für weitere Lern- und Arbeitsleistungen
3. Absprache von Fördermaßnahmen zur Optimierung der Lern- und Arbeitsleistung
4. Umsetzung der MT-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (MTAPrV)
 - Erstellung und Erläuterung einer qualifizierten Leistungseinschätzung
 - Festlegung der Jahresnote unter Berücksichtigung der qualifizierten Leistungseinschätzung
 - Ermittlung der Vornote der praktischen Prüfung unter Berücksichtigung der Jahresnoten

§6, §7 & §17 siehe auch:

<https://www.gesetze-im-internet.de/mtaprv/BJNR446700021.html> (8.2.2024; 18:30 Uhr)

Leistungseinschätzung: Beurteilen oder Bewerten?



Bewertungsgespräch vs. Feedbackgespräch

Feedbackgespräch	Bewertungsgespräch
<ul style="list-style-type: none"> • Oft informell, regelmäßig im Arbeitsalltag 	<ul style="list-style-type: none"> • In festgelegten Intervallen
<ul style="list-style-type: none"> • Auf konkrete Handlungen oder Leistung ausgerichtet 	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeiner, eher eine Gesamtbewertung der Leistung
<ul style="list-style-type: none"> • Flexibler und situationsbezogener 	<ul style="list-style-type: none"> • Formelle Struktur mit Bewertungsskalen oder Kriterien
<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Entwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bewertung der Leistung und Entwicklung

Anlässe für ein Bewertungsgespräch

- ✓ Abschluss eines Projektes, einer komplexen Arbeits- und Lernaufgabe
- ✓ Bestandteil des Zwischen- und Abschlussgesprächs
- ✓ Wechsel des Einsatzbereiches
- ✓ Ende der Probezeit
- ✓ Intervention im Anschluss an eine Konfliktsituation

Bewertungsinstrumente:

- Bewertungsbögen: Einschätzung und Selbsteinschätzung (z.B. mit Skalen)
- Bewertungsraster: grafische Darstellung auf Grundlage von Kriterienkatalog (z.B. Zielscheibe)

ALM-Seminar: Bewertungsgespräche führen

N. Trambo anerkannte Lehrkraft für Medizinalfachberufe
T. Boretius cand. BA Health Care Education - Gesundheitspädagogik

Gütekriterien einer Lernhandlung nach Richter

Gütekriterium	Handlung	Positive Ausprägung			Negative Ausprägung
Gegenstands- bezug	fachliche Argumentation	aufgabenbezogene, sachliche Gesprächsbeiträge			unsachliche & nicht aufgabenbezogenen Gesprächsbeiträge
Zielgerichtetheit	Workflow- strukturierung	effiziente Ordnung der Arbeitsschritte, optimale Gewichtung			Keine Ordnung der Arbeitsschritte zum Zweck der Zielannäherung, keine Gewichtung
Selbstständigkeit	selbstständige Durchführung	Arbeitsschritte werden ohne zusätzliche Hilfestellung ausgeführt			Arbeitsschritte erfordern intervenierende Hilfe
Selbstbezug	kritische Selbsteinschätzung	Realistisches und konstantes Selbstbild ist vorhanden			Fehlendes Einschätzungswissen über eigene Kenntnisse, Fähigkeiten & Einstellungen
Soziale Eingebundenheit	Teambasierte Arbeitsweise	Gegenseitige Hilfestellung und soziale Unterstützung in schwierigen Situationen			Egoistisches Vorgehen in schwierigen Situationen

Bewertungsgespräche führen

Vorbereitung

- ✓ **Informationen sammeln:** vor dem Gespräch alle relevanten Informationen sammeln, einschließlich Feedback von Teamleitungen und Mitarbeitenden
- ✓ **Rahmen festlegen:** Zweck des Gesprächs klar definieren; z.B.: Rückmeldung zu einem bestimmten Projekt oder im Rahmen der Zwischen und Abschlussgespräche
- ✓ **Selbstbewertung:** im Voraus den Auszubildenden eine Selbstbewertung durchführen lassen, dies ermöglicht es, unterschiedliche Perspektiven zu vergleichen und fördert die Eigenverantwortung
- ✓ **Gesprächsagenda erstellen:** Gespräch strukturieren; Themen festlegen, die behandelt werden sollen, z. B. Erfolge, Herausforderungen, Entwicklungsziele und weitere Lernaufgaben

Durchführung

- ✓ **Eröffnung des Gesprächs:** Gesprächsbeginn mit einer freundlichen Begrüßung und Betonung auf die Bedeutung, als Chance zur Entwicklung und zum Austausch
- ✓ **Positive Aspekte betonen:** mit positiven Aspekten der Leistung beginnen, Anerkennung stärkt die Motivation und schafft eine positive Atmosphäre
- ✓ **Leistungsbereiche besprechen:** verschiedenen Leistungsbereiche durchgehen, sowohl in Bezug auf Aufgaben als auch auf Kompetenzen; konkrete Beispiele verwenden, um Punkte zu untermauern, Selbsteinschätzung des Auszubildenden nutzen
- ✓ **Feedback geben:** konstruktives Feedback geben; spezifisch, aber auch respektvoll und unterstützend sein
- ✓ **Ziele setzen:** gemeinsam Entwicklungsziele für die kommenden Einsätze definieren; diese sollten spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitlich definiert sein (SMART)
- ✓ **Fragen stellen:** Ermutigung zum Fragen zu stellen und Feedback geben, das fördert die Kommunikation und zeigt Wertschätzung
- ✓ **Abschluss:** Zusammenfassen der wichtigsten Punkte, Dank für die Teilnahme am Gespräch aussprechen

ALM-Seminar: Bewertungsgespräche führen

Nachbereitung

- ✓ **Dokumentation:**
 - von Gespräch und den vereinbarten Zielen
 - als Referenz für zukünftige Gespräche und zur Verfolgung der Fortschritte
- ✓ **Zielvereinbarung formulieren (schriftlich)**
 - Welches Ziel soll erreicht werden?
 - Welche Unterstützung braucht der Auszubildende hierfür?
 - Welchen Beitrag kann er selbst leisten?
 - Wie kann die Zielerreichung festgestellt werden?

Wahrnehmungs- und Beurteilungsfehler vermeiden

- ✓ **Überbewertung** des ersten oder letzten Eindrucks
- ✓ **Sympathie/Antipathie**
- ✓ **Halo-Effekt:** Einzelne herausragende Merkmale (z. B. "intelligentes" Aussehen, Wortgewandtheit) überstrahlen die übrigen Eigenschaften des Auszubildenden. Der Gesamteindruck wird dadurch positiver oder negativer.
- ✓ **Verteilungsfehler:** Ausbilder bewertet die Auszubildenden generell zu positiv (Milde) oder zu negativ (Strenge) urteilt oder wenn er fast allen Leistungen eine mittlere Güte zuspricht.
- ✓ **Milde-Effekt**
- ✓ **Übertragung:** Eigenschaften des Auszubildenden erinnern an eine andere Person. Entsprechend der dieser Person entgegengebrachten Sympathie oder Antipathie wird der Auszubildende positiver oder negativer beurteilt.
- ✓ **Selbstbezug:** Ausbilder ziehen oft das eigene Verhalten oder die eigene Leistung als Norm für die Bewertung heran

Störfaktoren vermeiden

 zu enge zeitliche Begrenzung	 ungünstige Raumverhältnisse	 unangenehme Sitzpositionen
 keine ungestörte Gesprächsatmosphäre (unbeteiligte Dritte anwesend, Gesprächsunterbrechungen)	 den Auszubildenden warten lassen	 in Unterlagen blättern, immer wieder auf die Uhr schauen
 Ablehnung durch Gesichtsausdruck oder Körperhaltung signalisieren	 Nachforschen, Nachbohren („Sie müssen mir das schon genau sagen!“), den Auszubildenden ständig unterbrechen	 Vermutungen, Vorhaltungen und Anklagen vorbringen, für die keine Beweise vorhanden sind