

Wie gehe ich mit Leistungsunterschieden bei Azubis um?

Reflexion der eigenen Beurteilungspraxis für Ausbilder:innen

Das Wichtigste in Kürze:

Wie du Leistungen wahrnimmst und bewertest, beeinflusst die Motivation und Entwicklung deiner Auszubildenden maßgeblich.

Ziel der Selbsteinschätzung:

Diese Selbsteinschätzung hilft Ausbilder:innen dabei, die eigene Beurteilungspraxis und den Umgang mit Lern- und Leistungsunterschieden zu prüfen. Neben der Reflexion der eigenen Perspektive, des Verhaltens und der individuellen Wirkung gibt die Selbsteinschätzung Impulse für die Weiterentwicklung deiner Rolle als Lernbegleiter:in in heterogenen Ausbildungsgruppen.

Anhand spezifischer Fragen reflektierst du:

- die Klarheit und Objektivität deiner Bewertungskriterien,
- deine Wahrnehmung und mögliche Einflussfaktoren sowie
- deine Förderorientierung im Feedback.

Je nach Selbsteinschätzung führt dich die Auswertung zu einer von drei spezifischen Auswertungsseiten im Ampelsystem:



Stufe 1: Orientierungsphase:

Bewusste Wahrnehmung von Leistungsunterschieden; erste Feedbackansätze



Stufe 2: Entwicklungsphase:

Reflexion des eigenen Bewertungsverhaltens; Handlungsempfehlung für faire, transparente Beurteilung



Stufe 3: Umsetzungs- und Vorbildphase:

Professionelle Umsetzung differenzierter Leistungsbeurteilung, sichtbar im Ausbildungsalltag und als Vorbild für Kolleg:innen

Wichtig:

Es geht hier nicht um „richtig“ oder „falsch“, sondern um eine ehrliche Momentaufnahme. Nimm dir ein paar Minuten, schätze dich ein – und nutze die Ergebnisse als Anstoß zur Reflexion und Weiterentwicklung.

Tipp:

Wiederhole den Test später, um zu sehen, wie sich dein Verständnis und deine Herangehensweise weiterentwickeln.

Bevor es losgeht:

Lies bitte jede Aussage aufmerksam durch und wähle die Antwort, die deine aktuelle Haltung im Ausbildungsalltag am besten beschreibt. Die Auflösungen der Selbsteinschätzung beginnen auf Seite 6.

Fragen zur Selbsteinschätzung deiner Beurteilungspraxis als Ausbilder:in.

Kreuze an, welche jeweilige Aussage auf dich zutrifft. Die Auswertung zu deinen Angaben findest du auf den folgenden Seiten. Gehe dafür auf die entsprechende Seite zu Stufe eins, zwei oder drei.

	ja	teilweise	nein
Nutze ich klare und transparente Kriterien, wie messbare Arbeitsergebnisse, nach denen ich Leistung beurteile?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beurteile ich Leistung objektiv, ohne dass persönliche Sympathien oder Eindrücke mein Urteil beeinflussen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erkenne und würdige ich unterschiedliche Stärken, wie handwerkliche Fertigkeiten und theoretisches Verständnis, gleichermaßen - oder messe ich manche höher als andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prüfe ich regelmäßig, ob meine Beurteilungen fair und nachvollziehbar sind, indem ich sie unter anderem im Kollegium bespreche?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nehme ich mir für Bewertungen ausreichend Zeit, indem ich Leistungen über mehrere Situationen hinweg beobachte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bin ich mir bewusst, welche Erwartungen oder Vorannahmen meine Beurteilungen beeinflussen könnten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hinterfrage ich erste Eindrücke, besonders bei auffälligem Verhalten oder ungleichmäßigen Leistungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann ich schlechte Leistungen sachlich bewerten, ohne die Person selbst abzuwerten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berücksichtige ich bei der Beurteilung neben festen Anforderungen auch die individuelle Lernentwicklung und unterschiedliche Lernvoraussetzungen wie Vorbildung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formuliere ich konkretes und entwicklungsorientiertes Feedback, indem ich Beispiele zur Verbesserung nenne?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Auswertung

Zähle nun alle Fragen, die du mit „Ja“ beantwortet hast. Anhand der Anzahl kannst du erkennen, in welcher Phase du dich im Umgang mit Leistungsunterschieden befindest. Für konkrete Tipps zu deiner Phase kannst du direkt zur entsprechenden Seite wechseln.

- **8–10 x „Ja“:** Du erkennst unterschiedliche Lerntypen und beurteilst Leistungen reflektiert, transparent und entwicklungsorientiert. Nutze dein Wissen, um Bewertungen transparent zu gestalten, entwicklungsorientiertes Feedback zu geben und als Vorbild andere Ausbilder:innen zu unterstützen.

→ [Gehe zu Stufe 3: Umsetzungs- und Vorbildphase \(Seite 6\).](#)

- **5–7 x „Ja“:** Du bist auf einem guten Weg zu einer differenzierten Beurteilungspraxis. Ansätze zur fairen Beurteilung und lernförderlichem Feedback sind etabliert, zugleich bestehen noch gezielte Entwicklungsmöglichkeiten beispielsweise in der systematischen Reflexion eigener Bewertungsmuster.

→ [Gehe zu Stufe 2: Entwicklungsphase \(Seite 5\).](#)

- **Weniger als 5 x „Ja“:** Du stehst noch am Anfang der bewussten Auseinandersetzung mit deiner Beurteilungspraxis. Lern- und Leistungsunterschiede werden möglicherweise noch nicht systematisch oder transparent reflektiert. Hier liegt Potenzial, Bewertungsmaßstäbe klarer zu definieren, eigene Einflussfaktoren kritisch zu hinterfragen und Feedback gezielter einzusetzen.

→ [Gehe zu Stufe 1: Orientierungsphase \(Seite 4\).](#)

Auswertung

Stufe 1: Orientierungsphase: Weniger als 5x "Ja"

Diese Orientierungsphase dient als Einstieg in eine bewusste und faire Leistungsbeurteilung. Du entwickelst ein erstes systematisches Vorgehen und beginnst, deine eigene Wahrnehmung kritisch zu reflektieren.

- **Klare Kriterien statt Bauchgefühl**
Transparente Kriterien machen Bewertungen nachvollziehbar.
 - **Tipp:** Lege vor einer Bewertung 3-5 konkrete Kriterien fest (zum Beispiel Fachlichkeit, Sorgfalt, Selbstständigkeit).
 - **Beispiel:** Erstelle eine einfache Kriterienliste mit kurzer Beschreibung, was „erfüllt“, „teilweise erfüllt“ oder „noch nicht erfüllt“ bedeutet.

- **Eigene Wahrnehmung bewusst prüfen**
Erste Eindrücke, Sympathien oder Erwartungen können Bewertungen unbewusst beeinflussen.
 - **Tipp:** Frage dich vor einer Beurteilung: Worauf stütze ich mein Urteil konkret? Habe ich mehrere Situationen beobachtet?
 - **Beispiel:** Notiere zu jeder Bewertung mindestens ein konkretes beobachtbares Beispiel.

- **Beobachtungen systematisch dokumentieren**
Einzelne Situationen verzerren schnell das Gesamtbild.
 - **Tipp:** Halte Beobachtungen zu Leistungen und Situationen regelmäßig schriftlich fest - kurz und stichpunktartig.
 - **Beispiel:** Führe Beobachtungsbögen für jeden Azubi mit Datum, Situation und beobachteter Leistung.

- **Feedback sachlich und konkret formulieren**
Bewertungen sachlich und auf konkrete Leistungen bezogen ausdrücken.
 - **Tipp:** Formuliere Rückmeldungen anhand konkreter Situationen.
 - **Beispiel:** Statt „Du arbeitest ungenau.“ → „Beim Wareneingang gestern fehlten drei Prüfschritte - achte bitte auf die vollständige Checkliste.“

- **Kleine, feste Feedbackmomente einführen**
Regelmäßigkeit schafft Sicherheit und Transparenz.
 - **Tipp:** Plane kurze Reflexionsgespräche in festen Abständen (monatlich).
 - **Beispiel:** 10-15 Minuten mit Leitfragen: „Was lief gut?“ „Wo brauchst du Unterstützung?“ „Was ist dein nächstes Lernziel?“

Weiterführende Informationen:

- Campus Praxisanleitung: [Fehlerquellen bei Beurteilungen in der Praxisanleitung](#)
- Wirtschaftswissen.de: [Beurteilung von Auszubildenden: Beurteilungsfehler, Bewertungskriterien & Tipps](#)
- AEVO-Akademie: [Feedback in der Ausbildung: Leitfaden, Vorlagen & Ausbilder-Tipps](#)

Auswertung

Stufe 2: Entwicklungsphase: 5-7x „Ja“

Du bist auf einem guten Weg zu einer differenzierten und fairen Beurteilungspraxis. In dieser Phase reflektierst du deine Bewertungsmuster bewusster und stärkst Transparenz, Objektivität und Lernwirksamkeit deiner Rückmeldungen.



Eigene Bewertungen im Nachgang analysieren

Nicht nur bewerten - sondern die eigene Bewertung überprüfen.

- **Praxisimpuls:**

- Prüfe zwei kürzlich erstellte Beurteilungen:
 - Sind alle Aussagen durch konkrete Beobachtungen belegt?
 - Wurden Kriterien einheitlich angewendet?
 - Habe ich Entwicklung berücksichtigt oder nur den aktuellen Leistungsstand?
- Reflektiere typische Beurteilungsfehler wie Halo-Effekt und Milde- oder Strengefehler. Frage dich: Könnte einer dieser Effekte mein Urteil beeinflusst haben?



Lernentwicklung systematisch erfassen und auswerten

Bewerte nicht nur Einzelleistungen, sondern arbeite mit nachvollziehbaren Entwicklungsvergleichen.

- **Praxisimpuls:** Definiere zu Beginn eines neuen Themas 2-3 konkrete Kompetenzziele. Lege einen festen Vergleichszeitpunkt fest. Nutze dieselben Kriterien zur erneuten Einschätzung. Dokumentiere die Veränderung explizit:
 - Was hat sich verbessert? Was bleibt stabil? Wo besteht weiterer Unterstützungsbedarf?
 - Im Gespräch konkretisieren: „Vor vier Wochen hast du Aufgaben noch mit Anleitung geplant. Jetzt strukturierst du sie weitgehend selbstständig. Der nächste Schritt ist, Zeitpuffer realistischer einzuplanen.“



Feedback mit klarer Zielvereinbarung verbinden

Feedback ist wirkungsvoll, wenn es entwicklungsorientiert und zielgerichtet ist.

- **Praxisimpuls:**

- Schließe jedes Gespräch mit konkreten, überprüfbaren Schritten ab („Bis zum nächsten Termin achtest du besonders auf ...“)
- nutze Feedbackmethoden wie Feedforward:
 - Stärken benennen → konkrete Verbesserung → motivierender Ausblick oder 5-Finger-Feedback: Prägnante Rückmeldung zu fünf Kernbereichen
- Passe Ton, Detailgrad und Methode an die Persönlichkeit des Azubis an: praktisch → Handlungsempfehlungen; theoretisch → strukturierte Erklärungen; zurückhaltend → unterstützend; selbstbewusst → klare Erwartungen

Weiterführende Informationen:

- KOFA: Gesprächsleitfaden - Feedbackgespräche mit Azubis führen
- AUBI-plus: Sachlich, fair und konstruktiv: Azubis richtig Feedback geben

Auswertung

Stufe 3: Umsetzungs- und Vorbildphase: 8–10x „Ja“

Du verfügst bereits über eine gefestigte und differenzierte Beurteilungspraxis. In dieser Phase lernst du, deine Bewertungsmaßstäbe noch bewusster zu schärfen und deine Rolle weiterzuentwickeln, sodass du Qualität aktiv mitgestaltest und Impulse im Kollegium setzt.

■ **Impuls 1: Kollegiale Fallberatung**

In diesem strukturierten Gruppengespräch analysieren 5-10 Personen im Kollegium Herausforderungen z. B. im Umgang mit Leistungsunterschieden und Beurteilungen. So kann mehr Transparenz und Einheitlichkeit geschaffen und die eigene Urteilsfähigkeit durch Perspektivwechsel gestärkt werden.

Ablauf (Methode):

1. Rollenverteilung (5 min): Fallgeber:in, Berater:innen, Moderator:in (der Gesprächsstruktur)
2. Spontanerzählung (5-10 min): Fallgeber:in beschreibt aktuellen, herausfordernden Fall und beantwortet Verständnisfragen der Berater:innen
3. Schlüsselfrage (5 min): Herausarbeitung der Kernfrage für Beratungsteam
4. Beratung (10-15 min): Ideen-Entwicklung im Beratungsteam zur Beantwortung der Schlüsselfrage - zum Beispiel:
 - Welche Beobachtungen liegen der Beurteilung zugrunde?
 - Wie wurden die Leistungen bewertet? Gibt es Unterschiede in der Wahrnehmung oder Bewertung innerhalb des Teams?
 - Welche Strategien helfen, Leistungsunterschiede fair zu berücksichtigen?
5. Fazit (5 min)

→ Kollegiale Fallberatung: [Methodik der kollegialen Beratung](#)

■ **Impuls 2: Retrospektive für Austausch oder Selbstreflexion**

Strukturierte und regelmäßige Retrospektiven helfen, Routinen zu durchbrechen und zu reflektieren, was (nicht) läuft, um so die Beurteilungs- sowie Feedbackpraxis kontinuierlich zu verbessern.

Ablauf (DAKI-Retrospektive):

1. Geht gemeinsam oder individuell die vier Bereiche durch:
 - Drop: Was lassen wir weg? Was hat sich nicht bewährt?
 - Add: Was wollen wir neu einführen?
 - Keep: Was hat sich bewährt?
 - Improve: Was wollen wir verbessern?
2. Dokumentiert die Erkenntnisse und leitet Maßnahmen ab, die in den nächsten Beurteilungszyklus einfließen.
3. Führt die Retrospektive regelmäßig durch (z. B. nach Beurteilungsrunden).

→ TeamRetro: [DAKI-Retrospektive](#)

Stand: Feb 2026



Lust auf mehr?
Weitere spannende
Angebote findest du
auf netzwerkq.de.

