

Zwischen-/Abschlusszeugnis

Hinweise zur Beurteilung

Liebe Anleitungsperson,

der Erhalt des Zertifikates (Abschlusszeugnis) ist für die Freiwilligen ein ganz besonderer Moment. Sie haben sich nicht nur mindestens sechs Monate sozial engagiert, sondern erhalten auch eine Bewertung über ihre entwickelten Fertig- und Fähigkeiten. Das Zertifikat und das Zwischenzeugnis sind wesentliche Bestandteile für die zukünftigen beruflichen Werdegänge der Freiwilligen. In diesem Zuge möchten wir uns bei Ihnen für Ihre Zeit und Ihr Engagement in der Begleitung der Freiwilligen bedanken. Sie tragen einen großen Teil dazu bei, dass die Freiwilligen tolle Erfahrungen in ihrem Freiwilligendienst sammeln können und sich viele von ihnen für eine berufliche Laufbahn im sozialen Bereich entscheiden. Auch für diejenigen, die sich gegen den sozialen Bereich entscheiden, ist der Freiwilligendienst ein wichtiger Wegbereiter für die nächsten beruflichen Erfahrungen. In diesem Rahmen möchten wir Ihnen ein paar wichtige Tipps für die Bearbeitung des Beurteilungsbogens geben und im Weiteren die wesentlichen Fähig- und Fertigkeiten erläutern, die mit diesem Bogen bewertet werden.

Tipps für die Bearbeitung des Beurteilungsbogens

- Eine sachgerechte Beurteilung ist erst nach entsprechender Einarbeitung möglich. Die FD-Kraft muss mit den einsatzstellentypischen Verhältnissen vertraut werden und eingearbeitet worden sein, so dass die übertragenen Aufgaben beherrscht werden.
- Die Leistungsbeurteilung bezieht sich nur auf sachliche Gesichtspunkte. Das bedeutet, dass die Leistungsbeurteilung kein persönliches Werturteil ist. Sie betrifft nur die vorgegebenen Beurteilungsmerkmale und setzt eine gründliche Beobachtung der FD-Kraft voraus.
- Jede FD-Kraft ist individuell in ihrer Entwicklung zu betrachten und sollte nicht mit anderen verglichen werden.
- Jedes einzelne Beurteilungskriterium ist unabhängig von anderen Kriterien zu bewerten. Es besteht ein Risiko die Beurteilungen aus anderen Kriterien zu übertragen.
- Für jede Tätigkeitsaufgabe der FD-Kraft sind die Beurteilungsmerkmale entsprechend zu übertragen.
- Die Beurteilung soll unabhängig von der situativen Stimmungslage sein.
- Einmalige Leistungsspitzen/ -einbrüche sollten die Beurteilung nicht überwiegen.
- Für die Leistungsbeurteilung sollte entsprechend Zeit eingerichtet werden und nicht unter Zeitdruck erfolgen.¹

¹ Quelle: Becker, Klaus-Detlef; Hille, Sven; Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.: Mitarbeiter beurteilen - Leistungen differenzieren; S. 24

Lern- und Arbeitsbereitschaft

bitte
ankreuzen

Die Lern- und Arbeitsbereitschaft bezeichnet das Engagement und den Einsatz sich mit den Aufgaben und dem Arbeitsfeld der jeweiligen Einsatzstelle auseinanderzusetzen. Zudem zählt hierzu die Anpassungsfähigkeit an die Anforderungen und die Tätigkeiten im Einsatzbereich. Eigenschaften, die die Lern- und Arbeitsbereitschaft auszeichnen sind: Initiative, Pflichtbewusstsein, Zielstrebigkeit, Fleiß, Interesse und Einsatz.	☺	
	☹	
	☞	

Lern- und Arbeitsbefähigung

Die Lern- und Arbeitsbefähigung bewertet die Ausführung der Tätigkeiten und der Aufgabenbereiche in der jeweiligen Einsatzstelle. Das bedeutet, dass in diesem Bereich die Qualität der erbrachten Leistung beurteilt wird. Eigenschaften, die die Lern- und Arbeitsbefähigung auszeichnen sind: Ausdauer, Belastbarkeit, Flexibilität, Auffassungsgabe, Konzentration und Kreativität.	☺	
	☹	
	☞	

Beobachtungsfähigkeit (optional)

Die Beobachtungsfähigkeit bezeichnet die Wahrnehmung von Tätigkeiten, Aufgaben und/ oder Vorkommnissen, die im Rahmen des Arbeitsfeldes stattfinden. Ebenfalls geht es um die Weitergabe von Beobachtungen und damit einhergehenden Informationen sowie die Kenntnisnahme von Zusammenhängen und Verhaltensweisen bei Klient*innen.	☺	
	☹	
	☞	

Empathiefähigkeit (optional)

Die Empathiefähigkeit bezeichnet die Fähigkeit die Gedanken und Gefühle von anderen Menschen verstehen und deuten zu können. Dies betrifft im Arbeitsfeld der Einsatzstelle den Umgang mit bzw. die Empathiefähigkeit gegenüber Klient*innen/Patient*innen/Schüler*innen/Werkstattmitarbeiter*innen oder Kund*innen.	☺	
	☹	

Lern- und Arbeitsweise

Die Lern- und Arbeitsweise beinhaltet das Heran- und Vorgehen an Aufgabenfelder und Tätigkeiten in der jeweiligen Einsatzstelle. Hiermit wird der Schwerpunkt auf den Prozess und nicht auf das Ergebnis der Aufgabenbewältigung gelegt. Eigenschaften, die die Lern- und Arbeitsweise auszeichnen sind Selbstständigkeit, Eigenverantwortung, Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit und Pünktlichkeit.	☺	
	☹	
	☞	

Verhalten

bitte
ankreuzen

Das Verhalten beurteilt den Umgang und die Kommunikation zu Vorgesetzten, Mitarbeiter*innen und zu betreuenden Personen. Indikatoren, die eine Beurteilung des Verhaltens aufweisen können sind: Freundlichkeit, Wertschätzung, Kooperation, Anerkennung und Teamfähigkeit.	☺	
	☹	
	☹	

Zusammenfassende Leistungsbeurteilung

In der zusammenfassenden Beurteilung geben Sie eine Gesamtbewertung für den oder die Freiwilligendienstleistende*n ab. Hierbei kann in Betracht gezogen werden, inwiefern der/ die Freiwilligendienstleistende eine Unterstützung in dem Zeitraum für die Einsatzstelle dargestellt hat.	☺	
	☹	
	☹	

Entwicklung (optional)

Die Entwicklung beinhaltet die Veränderung der FD-Kraft im gesamten (bisherigen) Freiwilligendienst. Hierbei können sowohl die erworbenen fachlichen Kenntnisse miteinbezogen werden wie auch die persönlichen, sozialen, kulturellen- und interkulturellen Kompetenzen, die die FD-Kraft erworben hat.	☺	
	☹	

Projekt

Hat die FD-Kraft während des Freiwilligendienstes ein Projekt durchgeführt? Wenn ein Projekt durchgeführt wurde, bitte das Thema angeben:	Ja	
	Nein	

Anmerkungen

Ort, Datum

Unterschrift, Stempel der Einsatzstelle

Bitte senden Sie den ausgefüllten Beurteilungsbogen per Post, Email oder Fax an das Team Freiwilligendienste vom DRK-Landesverband Schleswig-Holstein e. V.

Post: DRK-Landesverband Schleswig-Holstein e. V. Freiwilligendienste Klaus-Groth-Platz 1 24105 Kiel	Email: freiwilligendienste@drk-sh.de Fax: 0431 5707-448
--	--