



**Three-level Centers of Professional Excellence: Qualification,  
Entrepreneurship and Innovation in the Green Economy**

**Arbeitspaket 3, Aktivitäten 1.3 & 2.2**  
**Implementierung des „Instruments für die  
Berufs- und Qualifizierungsberatung“  
(TVQC)**

**Evaluierungskonzept  
ENTWURF**

**Erstellt von:  
Berufsakademie Hamburg**

**August, 2021**



With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## Inhaltsverzeichnis

1. Eckpunkte der Planung und Evaluierung des Instruments für die Berufs- und Qualifizierungsberatung.....	3
Bedarfsermittlung /-analyse: .....	3
Analyse der Zielgruppen.....	4
Kompetenzen von Beratern .....	5
Unterlagen/Materialien .....	6
Ziel und Instrument der Evaluation.....	6
Feedback-Bogen für Berater im Anschluss an den Einsatz des TVQC.....	7
2. Beurteilung des „Instruments für die Berufs- und Qualifizierungsberatung“ (TVQC) durch die Teilnehmer am Beratungsprozess.....	10
Feedback Bogen – Teilnehmende am Beratungsprozess (3LoE) .....	10
3. Beurteilung/Feedback des Train-the-Trainer-Workshops durch die TTT-Teilnehmer .....	13
Feedback Bogen – TTT-Teilnehmende/Berater (3LoE) .....	13

## 1. Eckpunkte der Planung und Evaluierung des Instruments für die Berufs- und Qualifizierungsberatung

---

Die nachfolgenden Ausführungen stellen wesentliche Eckpunkte dar, die bei der Planung und Evaluierung der Implementierung des „Tool for Vocational and Qualification Counselling (TVQC)“ von den unterschiedlichen Projektpartnern bzw. deren Bildungseinrichtungen vor Ort beachtet werden sollten. Aufgrund der anzunehmenden unterschiedlichen Strukturen, Rahmenbedingungen und Besonderheiten in den unterschiedlichen Projektpartnerländern wird es kaum möglich sein, ein für alle passendes und differenziertes Konzept zu erstellen. Dennoch sollen die Ausführungen einige Hinweise geben und Anregungen liefern, die bei der Planung und Gestaltung der Umsetzung des „TVQC“ vonseiten der Bildungsstätten und ihrer Organisatoren beachtet werden könnten. Dabei orientiert sich dieses Konzept an bewährten Eckpunkten, die in vielen Trainingsmaßnahmen beachtet werden.

Im Anschluss daran werden die weiteren Bestandteile der Evaluation für die (künftigen) Berater und Teilnehmer vorgestellt. Hierzu gehören Hinweise und Beurteilungs- bzw. Feedback Bögen für

- die Berater, die das Instrument für die Berufs- und Qualifizierungsberatung (TVQC) einsetzen
- die Teilnehmer am Beratungsprozess
- die Teilnehmer des Train-the-Trainer-Workshops

### Ausgewählte Bestandteile für die Planung von Trainingsmaßnahmen

#### Bedarfsermittlung /-analyse:

Es mag im Kontext des Projektes vielleicht etwas verwundern, dass die Bedarfsermittlung hier an den Anfang gestellt wird. Denn im Kontext des relevanten Projektes könnte man auch die Auffassung vertreten, dass der Bedarf für eine Schulung bzw. Trainingsmaßnahme eigentlich nicht mehr ermittelt werden muss, sondern aufgrund der gesamten Projektidee und aktiven Beteiligung engagierter Projektpartner als quasi gegeben angenommen werden kann. Ein solcher Bedarf für die Trainingsmaßnahme dürfte im vorliegenden Projekt sicher vorausgesetzt werden können, dennoch können auch für den konkreten Anlass im Projekt und für weitere Aktivitäten nach dem Projekt einige Hinweise zur Bedarfsermittlung nützlich sein.

Bei einem Schulungs- bzw. Trainingsthema stellt sich insbesondere die Frage, für wen die Schulung stattfinden soll und wieviel Teilnehmer für eine Schulung bzw. Training eingeplant werden sollen (quantitativer Bedarf). Somit stehen die Berater, die später die Berufs- und Qualifizierungsberatung durchführen sollen, im Mittelpunkt der Überlegungen.

Der Auswahl dieser Berater kommt deshalb eine besondere Bedeutung zu. Insbesondere wenn es sich bei den Beratern aktuell oder zukünftig um freie Mitarbeiter handeln sollte, ist eine besondere Beachtung ihrer Vorstellungen und zeitlichen Verfügbarkeit wichtig. Es ist im Vorfeld auch zu prüfen, ob die Berater schon über andere Erfahrungen, Qualifikationen und Know-how verfügen, jungen Menschen im Hinblick auf ihre beruflichen Vorstellungen zu unterstützen (z. B. als Beratungslehrer, Ausbilder oder Bildungscoach). Auch das Interesse, die

Wünsche und besondere Vorstellungen der Dozenten (z. B. in Bezug auf die mediale Ausstattung) spielen eine wichtige Rolle (qualitativer Bedarf) bei der Planung des Bedarfs.

In materieller und räumlicher Hinsicht muss von der Bildungsorganisation entschieden werden, in welchen Räumlichkeiten mit welchen Materialien und Medien die Schulung durchgeführt werden soll. In zeitlicher Hinsicht wird geklärt werden müssen, wann ein guter Zeitpunkt für die Schulung sein könnte. Hier kann es leicht zu Zielkonflikten bei der Ermittlung des Bedarfs kommen, wenn beispielsweise die zeitlichen Vorstellungen der Dozenten von den Vorstellungen der Anbieter von Schulungsräumen abweichen. Möglicherweise gibt es weitere Besonderheiten, die bei der Planung des Trainings beachtet werden müssen. Diese sind länderspezifisch von den Projektpartnern zu prüfen.

Insgesamt sollen die Ausführungen deutlich, dass ein ausreichender zeitlicher Vorlauf für die Ermittlung und Prüfung des Bedarfs der Schulung eingeplant werden sollte. Je nach Erfahrungshintergrund mit der Bedarfsermittlung kann diese Phase wenige Tage, mehrere Wochen oder Monate andauern.

### Analyse der Zielgruppen

Im Rahmen der Zielgruppenanalyse sind (mindestens) zwei Zielgruppen besonders relevant. Zunächst geht es bei der Beachtung des Trainings um die direkten Teilnehmer des Trainings, also die aktuellen und zukünftigen Berater im Projekt (Zielgruppe der Berater). Hierzu sind im Rahmen der vorigen Bedarfsermittlung schon einige Überlegungen angestellt worden. Es geht bei der Analyse dieser Zielgruppe der Berater insbesondere darum herauszufinden, wer sich aufgrund welcher Kenntnisse, Erfahrungen und Interessen als Berater eignet und wer nicht. Hierzu sollte die Bildungsorganisation im Vorfeld einige Überlegungen anstellen. Nützlich könnte in diesem Zusammenhang die Erstellung eines (Kurz-)Stellenprofils sein, in dem die Muss-Kriterien, Soll-Kriterien und Kann-Kriterien beschrieben sind. In personalwirtschaftlichen Diskussionen ist diese Unterscheidung nach Prioritäten auch als ABC-Analyse bekannt (A=Muss; B=Soll; C=Kann). Es kann aber auch andere Bezeichnungen hierfür in verschiedenen Ländern geben.

Darüber hinaus sollte in dieser Frühphase der Planung aber auch schon an die künftigen Teilnehmer gedacht werden, die von den Beratern später beraten werden, also die Teilnehmer der Beratungssituation bzw. die in diesem Projekt besonders zu beachtenden jungen Menschen. Hierzu gehören insbesondere Schulabgänger, die oftmals der Gruppe der Generation Z angehören (Zielgruppe der Teilnehmer der Beratung). Mit der Generation Z werden Personen beschrieben, die zwischen ca. 1995 und 2010 geboren worden sind.

Die Autoren dieses Konzepts halten es für sehr wichtig, dass auch über diese Zielgruppe bei der Planung des Trainings der Berater bereits nachgedacht wird. Denn die Gestaltung einer Beratungssituation durch Berater hängt in entscheidendem Maße von den Vorstellungen, Einstellungen und Wünsche der Gruppe der Teilnehmer ab, die eine Beratung in Anspruch nimmt.

Es kann aufgrund vielfältiger Erfahrungen in vergleichbaren Projekten vermutet werden, dass die künftigen Berater auch ein relativ klares Bild von ihrer Zielgruppe haben wollen, die sie im

Sinne der Projektidee beraten und unterstützen sollen. Einige Merkmale, die insbesondere die Mitglieder der Generation Z tendenziell betreffen bzw. ihr zugeschrieben werden, sind bspw.<sup>1</sup>

- Gute Kenntnisse und intensive Nutzung von digitalen Medien in allen Lebensbereichen als sogenannte „Digital Natives“ (privat und beruflich)
- Soziale Netzwerke dienen nicht nur dem (rationalen) Informationsaustausch, sondern auch der (emotionalen) Aufrechterhaltung von Freundschaften und Bekanntschaften
- Wunsch nach permanenter Verfügbarkeit von wichtigen Informationen für alle Lebensbereiche (privat und beruflich)
- Relative Dominanz des Privatlebens im Vergleich zum Berufsleben sowie klare Trennung von Privatem und Beruf
- Geringe Sehnsucht nach langfristigen Bindungen, weder zu Unternehmen noch zu anderen Gruppen (außer Familie und enge Freunde)
- Loyalität zum Arbeitgeber ist weniger pauschal, sondern eher in Bezug auf einzelne Projekte oder Aktivitäten, die für wichtig und gut befunden werden, vorhanden
- Hohes Interesse an Wertschätzung, Respekt und Kollegialität
- ...

Auch wenn diese Merkmale nicht bei allen jungen Menschen umfangreich ausgeprägt sein sollten, so kann das Wissen um diese tendenziellen Eigenschaften und Vorstellungen der Generation Z den Beratungsprozess in der Planung und Umsetzung des Tool for vocational and qualification counselling (TVQC) maßgeblich beeinflussen.

### Kompetenzen von Beratern

Im Kontext der Planung von Schulungen durch die Bildungsorganisationen spielen auch die Kompetenzen der zentralen Zielgruppe Berater eine wesentliche Rolle. Deshalb werden nachfolgend einige Kompetenzen der Berater angegeben, die aus Sicht der Autoren bei der Vorbereitung bzw. Planung durch die Bildungseinrichtungen beachtet werden sollten.

Die Berater...

- haben die Idee des Projektes und ihre Aufgaben als Berater für die Zielgruppe junger Menschen verstanden
- haben Kenntnisse und (erste) Erfahrungen in der Anwendung und Auswertung von „Self-assessments“
- kennen die unterschiedlichen Stufen des „TVQC“ und ihre Rolle und Aufgaben als Berater in der Bildungsorganisation
- können geeignete Teilnehmer für eine Beratungssituation auswählen
- können das „TVQC“ auswerten
- können im Anschluss an eine Auswertung des self-assessment-tools zusammen mit dem relevanten Teilnehmer eine Berufs- und Qualifizierungsberatung durchführen
- sind in der Lage, auf Basis ihrer besonderen Bedingungen vor Ort, das TVQC teilnehmer- und situationsspezifisch zu ergänzen

---

<sup>1</sup> Vgl. bspw. <https://www.pfh.de/fileadmin/Content/PDF/forschungspapiere/vortrag-generation-z-moerstedt-ihk-magdeburg.pdf>

- ... (ggf. weitere)

Darüber hinaus sollten Berater über folgende allgemeine Beraterkompetenzen verfügen.

Berater...

- sind grundsätzlich mit Beratungssituationen, idealerweise mit jungem Menschen vertraut
- kennen Methoden und Instrumente zur Planung, Durchführung und Auswertung von Beratungssituationen
- verfügen über Kenntnisse des Berufsbildungs- und Arbeitsmarktes ihrer Region
- stehen in Kontakt mit geeigneten Experten und Netzwerken für eine Berufsberatung
- ... (ggf. weitere)

### Unterlagen/Materialien

Zur Planung und Durchführung einer Berufs- und Qualifizierungsberatung benötigen die Berater insbesondere die Informationen aus dem „Self-assessment-Bogen“, den der Teilnehmer ausgefüllt hat. Diese Informationen sollen in papierbasierter oder elektronischer Form wenigstens ein bis zwei Tage vor dem konkreten Beratungsgespräch mit den Teilnehmern vorliegen. Das Konzept für das „Tool for Vocational and Qualification Counselling“ liegt in einer Entwurfsfassung vor. Dort ist auch der detaillierte Self-assessment-Bogen für die Teilnehmer enthalten.

Darüber hinaus können für das konkrete Beratungsgespräch weitere Unterlagen notwendig sein, die die Berater für die Weitergabe von Informationen an die Teilnehmer benötigen, wie z.B. Informationen zu Ausbildungsbetrieben, konkrete Qualifizierungs- oder Ausbildungsmöglichkeiten, Informationen zu staatlichen Förderangeboten, Hinweise zu Netzwerkpartnern usw. Diese Unterlagen sind von den jeweiligen Projektpartnern für ihre Berater zur Verfügung zu stellen.

### Ziel und Instrument der Evaluation

Die mit diesem Konzept geplante Evaluation dient der Überprüfung der Geeignetheit des „Tool for Vocational Qualification Counselling“ (TVQC) als Beratungsinstrument. Im weiteren Sinne gehören hierzu auch die Planung, Organisation und der Ablauf des Beratungsprozesses zum TVQC; im engeren Sinne ist der „Self-assessment-Bogen“, den die Teilnehmer erhalten, Kernstück des TVQC. Somit ist das Ziel der Evaluation die Überprüfung der Geeignetheit des TVQC im weiteren und im engeren Sinne.

Für den erfolgreichen Einsatz des TVQC sind insbesondere die Berater in den Bildungsorganisationen der einzelnen Projektpartner verantwortlich. Deshalb stehen die Berater im Mittelpunkt der Evaluation. Sie sind die maßgeblich Verantwortlichen für die erfolgreiche Anwendung und Umsetzung des TVQC im Beratungsprozess. Deshalb ist Ihre Einschätzung bzw. ihr Feedback zum TVQC sehr wichtig.

Im bereits entwickelten Entwurf des „Tool for vocational and qualification counselling (TVQC)“ sind einige Hinweise für die Durchführung der Beratung durch die Berater angegeben worden. Diese werden hier nicht wiederholt, um Redundanzen zu vermeiden. Eine Kenntnis dieses

Entwurfs des TVQC ist jedoch für die teilnehmenden Berater und Verantwortliche der Bildungsorganisation erforderlich. Darüber hinaus ist die konkrete Durchführung einer Beratung mithilfe des TVQC notwendig, um den nachfolgend entwickelten Feedback-Bogen auch einsetzen zu können. Ein Feedback-Bogen ist ein übliches und in vielen Fällen bekanntes Instrument für die Evaluation. Es wird davon ausgegangen, dass auch die Berater ein solches Instrument kennen. Der hier entwickelte Feedback-Bogen umfasst folgende Bereiche:

- Planung, Organisation und Ablauf des Beratungsprozesses
- Grundsätzlicher Aufbau und Inhalte des TVQC
- Angaben zum weiteren Vorgehen

Im ersten Teil geht es vor allem um eine Einschätzung der Planung und Organisation des Beratungsprozesses durch die Bildungsorganisation. Wesentlich ist dabei die Kenntnis des TVQC seitens des Beraters.

Im zweiten Teil stehen der Aufbau und die Inhalte des TVQC im Mittelpunkt. Hier soll der Berater auch seine Einschätzung zu den einzelnen Teilen des „Self-assessment-Bogens“ angeben, den die Teilnehmer ausfüllen.

Im dritten Teil steht das weitere Vorgehen im Beratungsprozess im Mittelpunkt. Besonders interessant ist hier die Frage, ob nach der Auswertung des „Self-assessment“ durch den Berater mit dem Teilnehmer alle Punkte besprochen und geklärt werden konnten und somit ein Ende des Beratungsprozesses erreicht worden ist. Darüber hinaus ist es auch möglich, dass die Auswertung des „Self-assessment“ zwischen Berater und Teilnehmendem noch kein Ende des Beratungsprozesses ergibt, sondern weitere Aktivitäten fortgesetzt werden sollten.

Nachfolgend ist der Feedback-Bogen dargestellt:

### Feedback-Bogen für Berater im Anschluss an den Einsatz des TVQC

(Für den Einsatz dieses Feedback-Bogens sind die konkrete Kenntnis der Informationen zum „Tool for vocational and qualification counselling (TVQC)“ sowie erste Erfahrungen mit dem Einsatz des TVQC erforderlich. Zudem ist es nützlich, einen Ausdruck des TVQC während der Beantwortung der Items zur Verfügung zu haben.)

1. Planung, Organisation und Ablauf	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	weiß nicht
1. Mit der Planung und Organisation der Beratung durch meine Bildungseinrichtung bin ich zufrieden.						
2. Ich habe alle erforderlichen Informationen zum Vorgehen und zum Einsatz des „Tool for vocational and qualification counselling (TVQC)“ vor Beginn der Beratung von meiner Bildungseinrichtung erhalten.						
3. Der Ablauf der gesamten Beratungssituation anhand des TVQC ist für mich nachvollziehbar.						
4. Ich fühle mich insgesamt gut auf den Einsatz des TVQC durch meine Bildungseinrichtung vorbereitet.						
5. Ich habe mindestens einmal eine Beratung anhand des TVQC durchgeführt.						

6. Folgende Dinge könnten meiner Meinung nach im Rahmen der Planung und Organisation verbessert werden.

.....

.....

.....

2. Grundsätzlicher Aufbau und Inhalte des TVQC (Self-assessment-Bogen)	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	weiß nicht
7. Den grundsätzlichen Aufbau des Self-assessment mit den einzelnen Teilen A bis J finde ich gut.						
8. Die grundsätzlichen Inhalte des Self-assessment finde ich gut.						
9. Die Möglichkeit, individuelle Ergänzungen an einigen Stellen im Self-assessment vornehmen zu können, finde ich gut.						

### 3. Generelle Bewertung der einzelnen Teile des Self-assessment-Bogen

(ohne eine Beachtung von ggf. individuellen Ergänzungen durch die Bildungsorganisation)

	Zu umfangreich	Genau passend	Zu wenig	Weiß nicht
10. Teil A (personal information) finde ich grundsätzlich ...				
11. Teil B (highest level of education) finde ich grundsätzlich ...				
12. Teil C (language skills) finde ich grundsätzlich ...				
13. Teil D (personal and social skills/abilities) finde ich grundsätzlich ...				
14. Teil E (particular own interests) finde ich grundsätzlich ...				
15. Teil F (professional experience in company) finde ich grundsätzlich ...				
16. Teil G (internship) finde ich grundsätzlich ...				
17. Teil H (professional position in future) finde ich grundsätzlich ...				
18. Teil I (particular important in relation to a specific position) finde ich grundsätzlich ...				
19. Teil J (professional goals in future) finde ich grundsätzlich ...				
20. Teil K (what else to tell about you...) finde ich grundsätzlich ...				
21. Was ich als Berater für die Implementierung des Tool of vocational and qualification counselling gerne noch mitteilen möchte.				
.....				
.....				
.....				



4. Angaben zum weiteren Vorgehen	trifft zu	trifft eher zu	trifft teilweise zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	weiß nicht
22. Im Rahmen der Auswertung des „Self-assessment“ konnten alle wichtigen Punkte mit dem Teilnehmer besprochen und geklärt werden (Ende des Beratungsprozesses).						
23. Der Beratungsprozess wird im Anschluss an die Auswertung des „Self-assessment“ mit dem Teilnehmer weiter fortgesetzt.						
24. Für die Fortsetzung des Beratungsprozesses sollen weitere Experten hinzugezogen werden.						
25. Meiner Einschätzung nach hat der bisherige Beratungsprozess zu guten Ergebnissen für den Teilnehmer geführt.						

#### Umsetzungshinweise für den Einsatz des Feedback-Bogen für Berater

Beim Einsatz des Feedback-Bogens sollten die Bildungsorganisationen besonders beachten, dass...

- die Berater ausreichend Zeit hatten, sich vor einer konkreten Beratungssituation mit den Inhalten und dem Ablauf des „Tool for vocational and qualification counselling“ (TVQC) vertraut zu machen.
- die Berater die Möglichkeit haben, sich ausführlich mit dem ausgefüllten „Self-assessment-Bogen“ eines Teilnehmers zu beschäftigen.
- der Feedback-Bogen digital über SurveyMonkey ausgefüllt werden sollte: <https://www.surveymonkey.de/r/3LOE-tool-consultants> (falls der Feedback-Bogen nicht digital ausgefüllt werden kann, so kann auch eine handschriftliche Abfrage erfolgen, welche der zuständige Partner dann selbst bei SurveyMonkey einpflegt)
- die Berater eine konkrete Beratungssituation im Sinne der Projektidee mit dem TVQC durchführen konnten.
- der Feedback-Bogen für die Berater nach Auswertungsgespräch direkt oder ca. 1 – 2 Tage später digital ausgefüllt werden kann.
- die relevanten Datenschutzbestimmungen den Beratern erläutert werden und Anonymität ihrer Angaben zugesichert wird.
- der Lead-Partner im Projekt (Hanse Parlament) innerhalb von spätestens 14 Tagen über die Fertigstellung der Feedback-Bögen informiert wird.

## 2. Beurteilung des „Instruments für die Berufs- und Qualifizierungsberatung“ (TVQC) durch die Teilnehmer am Beratungsprozess

### Grundlegende Hinweise für die Bildungseinrichtungen

Als weiteren Bestandteil dieses Konzepts zur Planung und Evaluation der Implementierung des TVQC wird nachfolgend ein Feedbackbogen für die einzelnen Teilnehmer der Beratungssituation vorgestellt. Die Teilnehmer sollten zu Beginn des Beratungsprozesses darüber informiert werden, dass sie im Anschluss an das Auswertungsgespräch einen Feedbackbogen erhalten werden und dass die geltenden Datenschutzbestimmungen beachtet werden. Dabei sollte den Teilnehmern insbesondere der vertrauliche Umgang ihrer Angaben zugesichert werden. Es sollte auch vermittelt werden, dass es sich bei dem Feedbackbogen um keinerlei Prüfung der Teilnehmer handelt. Als Grund für das Ausfüllen des Feedbackbogens kann zum Beispiel das 3LoE-Projekt kurz erläutert werden und die besondere Rolle, die die Teilnehmer dabei im Rahmen dieses europäischen Projektes spielen. Auch wenn es für die Evaluation im Projekt wichtig ist, dass möglichst viele Teilnehmer am Beratungsprozess den nachfolgend dargestellten Feedbackbogen ausfüllen, so ist die Teilnahme selbstverständlich freiwillig. Dieser Aspekt sollte den Teilnehmern im Vorfeld auch verdeutlicht werden.

### **Feedback Bogen – Teilnehmende am Beratungsprozess (3LoE)**

(Bitte schauen Sie bei Bedarf auch nochmal auf ein Blanko-Formular oder ihren eigenen Selbsteinschätzungsbogen)

<b>1. Allgemeine Informationen über den Teilnehmenden</b>	
Geburtsjahr	<input type="radio"/> vor 1975 <input type="radio"/> 1975 – 1979 <input type="radio"/> 1980 – 1984 <input type="radio"/> 1985 – 1989 <input type="radio"/> 1990 – 1994 <input type="radio"/> 1995 – 1999 <input type="radio"/> 2000 – 2004 <input type="radio"/> 2005 oder später
Geschlecht	<input type="radio"/> weiblich <input type="radio"/> männlich <input type="radio"/> divers
Höchster erreichter Schul-/Bildungsabschluss	<input type="radio"/> wenig/kein Schulbesuch; kein Abschluss; kaum/keine Schulkenntnisse <input type="radio"/> Unregelmäßiger Schulbesuch, keinen Abschluss, bedingte Schulkenntnisse <input type="radio"/> Schulbesuch bis ca. zum 14 Lebensjahr; erster Schulabschluss vorhanden <input type="radio"/> Schulbesuch bis ca. zum 18. Lebensjahr; mittlerer Schulabschluss vorhanden <input type="radio"/> Schulbesuch bis zum oder nach dem 18. Lebensjahr; höherer Schulabschluss vorhanden oder Berufsausbildung absolviert <input type="radio"/> Akademischer Abschluss (Bachelor, Master) oder berufliche Fortbildung (z. B. Meister, Techniker) vorhanden
Berufserfahrung	<input type="radio"/> Keine Berufserfahrung <input type="radio"/> ca. 3 bis unter 12 Monaten Arbeits- oder Berufserfahrung <input type="radio"/> 1-3 Jahre Berufserfahrung

	<input type="radio"/> 3-5 Jahre Berufserfahrung <input type="radio"/> Mehr als 5 Jahre Berufserfahrung
--	---

## 2. Verwendete Vorlage

Mir lag der Selbsteinschätzungsbogen in folgender Version vor:	<input type="radio"/> Als Papier-Version <input type="radio"/> Als elektronische Version zum Ausfüllen am Computer
--	---

## 3. Aufbau und Inhalt des Selbsteinschätzung-Bogens

Bitte bewerten Sie die Aussagen (Items) im nachfolgenden Abschnitt auf einer Skala mit dem Wert 1 (stimme völlig zu) bis zum Wert 5 (stimme überhaupt nicht zu).	Stimme völlig zu	Stimme zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Den Aufbau des Selbsteinschätzungsbogens finde ich gut strukturiert und für mich leicht verständlich.					
Ich habe die Inhalte des Selbsteinschätzungsbogens gut verstanden.					
Folgende Teile waren für mich besonders interessant, um mich mit den dort beschriebenen Themen in der Selbsteinschätzung zu beschäftigen:	<input type="radio"/> Teil A (Angaben zur Person) <input type="radio"/> Teil B (Höchster erreichter Schul-/Bildungsabschluss) <input type="radio"/> Teil C (Sprachkenntnisse) <input type="radio"/> Teil D (Persönlichkeits- und soziale Kompetenzen) <input type="radio"/> Teil E (besondere Interessen) <input type="radio"/> Teil F (Berufserfahrung in einem Unternehmen) <input type="radio"/> Teil G (Praktika) <input type="radio"/> Teil H (Berufsposition in der Zukunft) <input type="radio"/> Teil I (Besonders wichtige Punkte für eine Stelle im Unternehmen) <input type="radio"/> Teil J (Zukünftige berufliche Ziele)				

## 4. Transparenz über die Ziele, Nutzen und den Umgang mit persönlichen Daten sowie Abfrage zum weiteren Beratungsbedarf

Vor und nach dem Beratungsprozess

Bitte bewerten Sie die Aussagen (Items) im nachfolgenden Abschnitt auf einer Skala mit dem Wert 1 (stimme völlig zu) bis zum Wert 5 (stimme überhaupt nicht zu).	Stimme völlig zu	Stimme zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Im Vorfeld der Selbsteinschätzung wurde ich über die Ziele und möglichen Nutzen des gesamten Beratungsprozesses informiert.					

Im Vorfeld der Selbsteinschätzung wurde ich über den Umgang mit meinen Daten und Angaben im Beratungsprozess aufgeklärt.					
Ich denke, dass mir das Auswertungsgespräch mit dem Berater (Feedback) genügend Informationen für meine berufliche Situation gegeben hat.					
Ich denke, dass ich keine weitere Beratung nach dem Auswertungsgespräch/Feedback benötigen werde.					
Ich denke, dass ich noch eine zusätzliche Beratung nach dem Auswertungsgespräch/Feedback benötigen werde.					
Zu folgenden Aspekten hätte ich mir noch mehr Informationen vom Berater bzw. im Beratungsprozess gewünscht: ..... ..... .....					

5. Zusammenfassende Bewertung des Beratungsprozesses					
Bitte bewerten Sie die Aussagen (Items) im nachfolgenden Abschnitt auf einer Skala mit dem Wert 1 (stimme völlig zu) bis zum Wert 5 (stimme überhaupt nicht zu).	Stimme völlig zu	Stimme zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Während des gesamten Beratungsprozesses herrschte eine vertrauensvolle und konstruktive Atmosphäre.					
Der/die BeraterIn hat mir individuelle Möglichkeiten und Wege aufgezeigt, wie ich meine Ausbildungssituation oder meine berufliche Situation verbessern kann.					
Der/die BeraterIn ist gezielt auf meine Fragen eingegangen.					
Insgesamt bin ich mit der Beratung sehr zufrieden.					

Zusätzliche Umsetzungshinweise für die Bildungseinrichtung

Der Feedbackbogen sollte den Teilnehmenden nach der gemeinsamen Auswertung des „Selbsteinschätzungsbogens“ (individuelle Einzelberatung) zur Verfügung gestellt werden.

Der Selbsteinschätzungsbogen sollte dem Teilnehmer als Blankoexemplar zur Verfügung gestellt werden, damit einige Fragen besser verstanden werden können. Sofern möglich, kann dem Teilnehmer auch sein eigener ausgefüllter Bogen zur Verfügung gestellt werden.

Der Zeitpunkt für das Ausfüllen des Feedbackbogens sollte so gewählt werden, dass sich der Teilnehmer noch gut an den Beratungsprozess und insbesondere an das Auswertungsgespräch/Feedback mit dem Berater erinnern kann.

Der Feedbackbogen sollte digital über SurveyMonkey ausgefüllt werden:

<https://www.surveymonkey.de/r/3LOE-tool-participants> (falls der Feedback-Bogen nicht digital ausgefüllt werden kann, so kann auch eine handschriftliche Abfrage erfolgen, welche der zuständige Partner dann selbst bei SurveyMonkey einpflegt).

### 3. Beurteilung/Feedback des Train-the-Trainer-Workshops durch die TTT-Teilnehmer

Im letzten Teil dieses Konzepts wird die Beurteilung des gesamten Train-the-Trainer-Workshops (TTT) durch die Teilnehmer des Workshops kurz vorgestellt. Das Feedback der Teilnehmer gibt wichtige Impulse für eine mögliche Verbesserung des Workshops. Die Teilnehmer werden dabei als Berater angesprochen. Hierfür sollten die Teilnehmer entsprechend die Rolle als Berater einnehmen oder die Rolle künftiger Berater in ihren Bildungseinrichtungen vor Ort antizipieren.

Folgende Bereiche sind dabei Gegenstand der Beurteilung:

- Allgemeine Einschätzung des Workshops
- Inhalt und Methoden
- Dozenten
- Organisation

Die Anordnung der einzelnen Bereiche sowie die verwendete Beurteilungsskala entsprechen gängigen Workshop-Beurteilungen und sollten relativ leicht nachvollziehbar sein. Im letzten Abschnitt des Beurteilungsbogens haben die Teilnehmer die Möglichkeit, weitere Rückmeldungen zum Workshop in einem Freitextfeld anzugeben.

Der gesamte Beurteilungs- bzw. Feedback bogen ist nachfolgend dargestellt.

#### Feedback Bogen – TTT-Teilnehmende/Berater (3LoE)

1. Allgemeine Einschätzung					
Bitte bewerten Sie die Aussagen (Items) im nachfolgenden Abschnitt auf einer Skala mit dem Wert 1 (stimme völlig zu) bis zum Wert 5 (stimme überhaupt nicht zu).	Stimme völlig zu	Stimme zu	Stimme weder zu noch nicht zu	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
Der Train-the-Trainer-Workshop hat meine Erwartungen erfüllt.					
Durch den Workshop wurde ich für viele Dinge sensibilisiert, die ein Berater im Zusammenhang mit dem „Instrument für eine Berufs- und Qualifizierungsberatung“ beachten sollte.					
Das Seminar und die Unterlagen helfen mir, die Anforderungen als Berater im Projekt zu verstehen.					
Der Workshop hat mir und meinen Kollegen/Beratern zu Hause wichtige Informationen geliefert.					

2. Inhalt und Methoden					
Der Inhalt der Workshops war für einen Berater im Projekt interessant und informativ.					
Die Veranstaltung war abwechslungsreich und informativ.					
Die Trainingsmethoden waren dynamisch und attraktiv.					
Die wesentlichen Ideen zur Nutzung und Umsetzung des TVQC können auf meine Bildungseinrichtung übertragen werden.					
3. Dozenten					
Die Dozenten waren kommunikativ, freundlich und zugänglich.					
Die Dozenten waren ziel- und ergebnisorientiert.					
Die Dozenten waren kompetent und gut vorbereitet.					
Die Dozenten sind auf Fragen und Rückfragen der Teilnehmer gut eingegangen.					
4. Organisation					
Die Gesamtorganisation des Workshops war gut.					
Die Atmosphäre während des Workshops war gut.					
Der Schulungsort und die Umgebung waren angenehm und förderlich für den Lernprozess.					
Die Dauer der einzelnen Teile des Workshops war ausreichend.					
Insgesamt bin ich mit dem Workshop sehr zufrieden und würde ihn anderen Beratern empfehlen.					
Möchten Sie sonst noch etwas zum Train-the-Trainer-Workshop mitteilen:					
.....					
.....					
.....					

### Zusätzliche Umsetzungshinweise

Der Feedbackbogen sollte direkt im Anschluss an den Train-the-Trainer Workshop digital über SurveyMonkey ausgefüllt werden:

<https://www.surveymonkey.de/r/3LOE-tool-ttt> (falls der Feedback-Bogen nicht digital ausgefüllt werden kann, so kann auch eine handschriftliche Abfrage erfolgen, welche der zuständige Partner dann selbst bei SurveyMonkey einpflegt).