



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



KLAIPĖDOS ERNESTO GALVANAUSKO  
PROFESINIO MOKYMO CENTRAS



# InTheLoop4VET

## O2-T4: Entwicklung eines Schulungsleitfadens für die Einrichtung von Feedbackschleifen in Berufsbildungseinrichtungen

Art der Ausgabe: Intellektueller Output

**KLAIPEDA ERNESTAS GALVANAUSKAS  
BERUFSBILDUNGSZENTRUM**

Januar 2020



Akronym des Projekts: InTheLoop4VET  
Name des Projekts: Entwicklung eines Schulungsleitfadens für die Einrichtung von Feedbackschleifen in Berufsbildungseinrichtungen  
Projekt-Code: 2019-1-SE01-KA202-060542

### Dokument Geschichte

Versionen	Datum	Änderungen	Art der Änderung	Geliefert von
Version 1.0	10/01/2020	Ursprüngliches Dokument	-	Klaipeda Ernestas Galvanauskas Berufsbildungszentrum
Version 2.0	15/02/2022	Endgültiges Dokument	Aktualisierung nach der Entwicklung des digitalen Werkzeugs	Klaipeda Ernestas Galvanauskas Berufsbildungszentrum

### Informationen zum Dokument

Name der Dokument-ID: 2022-02-15\_InTheLoop4VET\_O2-T4\_Training guide  
Titel des Dokuments: Entwicklung eines Schulungsleitfadens für die Einrichtung von Feedbackschleifen in Berufsbildungseinrichtungen  
Art der Ausgabe: *Intellektueller Output*  
Datum der Lieferung: 15/02/2022  
Art der Tätigkeit: Leitfaden für die Ausbildung  
Leiter der Aktivität: Klaipėdos Ernesto Galvanauskos Profesinio Mokyimo Centras  
Verbreitungsgrad: Öffentlich

### **Haftungsausschluss**

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



Die hier enthaltenen Projektressourcen sind unter der Creative Commons Lizenz 4.0 B.Y. öffentlich zugänglich.

## Inhaltsübersicht

1. Einführung.....	6
--------------------	---

---



2	Methodische Elemente zur Einrichtung oder Verbesserung der Leistung einer Rückkopplungsschleife.....	7
2.1	Bewertung .....	7
2.2	Was ist ein Indikator? .....	9
3	Beispiele für die Erfassung von Absolventenfeedbackdaten in verschiedenen Ländern .....	9
3.1	Promea - Griechenland.....	9
3.2	Folkuniversitetet - Schweden .....	10
3.3	Klaipėdos Ernestas Galvanauskas Berufsbildungszentrum - Litauen .....	10
3.4	CIPFP VALLE DE ELDA.....	12
3.5	EVBB - Deutschland .....	12
3.6	Zusammenfassung.....	12
4	Absolvententracking auf nationaler Ebene.....	13
4.1	Instrumente .....	13
4.2	Verwendung .....	13
5	Verfolgung der AbsolventInnen auf der Institutionenebene.....	14
5.1	Instrumente .....	14
5.2	Verwendung .....	15
6	Trackingmethoden: Erhebungen und Verwaltungsdaten.....	15
6.1	Erhebungen .....	15
6.2	Verwendung von Umfragen .....	16
6.3	Administrative Daten.....	16
7	Methodik der Datenerhebung .....	17
8	Verknüpfung von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt durch Graduate Tracking.....	17
9	Hauptmerkmale und Indikatoren der Aktivitäten zur Verfolgung von AbsolventInnen auf der Systemebene.....	18
10	Überblick über die Standards für die Datendisaggregation .....	19
10.1	Prozentualer Anteil der männlichen und weiblichen AbsolventInnen.....	19
10.2	Der Einfluss der Nationalität der AbsolventInnen auf die Wahl des Arbeitgebers. ....	20
10.3	Beeinflusst die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers die Entscheidung des Arbeitgebers?.....	21
10.4	Prozentualer Anteil der AbsolventInnen, die im Fachgebiet und außerhalb des Fachgebiets arbeiten.....	21
10.5	Berufe, die stärker gefragt sind, und solche, die weniger gefragt sind.....	21

---



10.6	Der Kenntnisstand der AbsolventInnen nach dem Abschluss für die Beschäftigung sowie die Theorien und Praxis, die die AbsolventInnen vor der Beschäftigung benötigen.....	21
10.7	Wie lange dauert es, bis man nach dem Studium eine Stelle findet?.....	22
11	Auswahl des Anpassungs-/Interventionsbereichs und Überwachung der Umsetzung der Veränderungen und des Verlaufs der institutionellen Anpassung.....	22
12	Methodik.....	24
<b>13</b>	<b>Benutzerhandbuch für das digitale Tool zur Verbesserung der Nutzung des Feedbacks zum Absolvententracking durch Berufsbildungsanbieter .....</b>	<b>34</b>
13.1	Der Prozess .....	34
13.1.1	Die Schritte.....	34
14	Kurze Zusammenfassung .....	39

---



## 1. Einführung

Diese Aufgabe konzentriert sich auf die Entwicklung eines Feedbackschleifen-Schulungsleitfadens. Der Leitfaden richtet sich an Berufsbildungsanbieter, die auf einfache Weise eine Feedbackschleife einrichten oder verbessern möchten, um ihre Kapazitäten zur Nutzung von Feedbackdaten zu erhöhen und so die Qualität des Angebots auf Anbieterebene zu verbessern.

Der Schulungsleitfaden enthält methodische Elemente, um eine Feedbackschleife auf der Grundlage von Trackingdaten für die eigene Selbstbewertung einzurichten bzw. deren Leistung zu verbessern. In diesem Abschnitt wird detailliert erläutert, welche Schritte dazu erforderlich sind. Der Leitfaden enthält auch Abschnitte zur Optimierung der Datennutzung, zur Organisation und zur Methodik, die darauf abzielen, die unabhängige strategische Entscheidungsfindung von Berufsbildungsanbietern zu verbessern. Der Leitfaden enthält auch Informationen darüber, wie man das digitale Tool zur Unterstützung des Verständnisses von Korrelationsdaten und zur Erfassung relevanter Informationen bei der Planung der Organisation oder der Beantragung (im Rahmen anderer Feedbackschleifen) von Änderungen im Bildungsangebot nutzen kann.

Der Schulungsleitfaden verwendet Daten und Forschungsergebnisse, die von anderen Projektteilnehmern erstellt wurden.

### 1.2. Wer ist die Zielgruppe des Leitfadens?

Viele Berufsbildungszentren haben in der Regel keine formale oder andere Form der Sammlung von Feedback von Schülern und Dritten zur Selbstbewertung. Dieser Schulungsleitfaden soll Berufsbildungseinrichtungen in ganz Europa dabei helfen, auf einfache Weise ein Feedbacksystem einzurichten, das zur Verbesserung des Qualitätssystems der Einrichtung beiträgt. Da es in den meisten Fällen keine Fachleute gibt, die mit dieser Art von Daten arbeiten, ist der Leitfaden für Neulinge oder alle zugänglich, die mit der Einrichtung der Feedbackschleife beauftragt sind. Er führt den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin durch spezifische Schritte, mit denen er oder sie beginnen kann, und stellt gute Beispiele aus anderen Ländern vor.

### 1.3. Was ist das Ziel des Schulungsleitfadens?

Der Leitfaden soll Berufsbildungsanbietern dabei helfen, eine Feedbackschleife einzurichten, die bei der Sammlung von Daten und der Erhöhung von Qualitätsparametern hilft, die einer Überprüfung und

---



Anpassung bedürfen (z. B. Lehrpläne und Programme, Ausbildungsmedien, Beratungsdienste, angebotene Standards und Qualifikationen). Außerdem enthält es nützliche Anleitungen dazu, was ein gutes Beispiel ist und was nicht, um mit Problemen umzugehen, die während des Prozesses auftreten. Mögliche Wege zur Datenerfassung und ein digitales Tool, das bei der Umsetzung der Feedbackschleife helfen wird. Die Hauptfunktion dieses Outputs besteht darin, Berufsbildungsanbieter in der strategischen Identifizierung geeigneter Wege zur Nutzung von Trackingdaten zur Überwachung aller Parameter der Angebotsqualität zu schulen.

## 2 Methodische Elemente zur Einrichtung oder Verbesserung der Leistung einer Rückkopplungsschleife

### 2.1 Bewertung

Damit die Qualitätsbewertung der Berufsbildung aussagekräftig ist, sind zwei wichtige Aspekte erforderlich: Eine interne Überprüfung mit den Verfahren, Fähigkeiten und Instrumenten, die zur Bewertung und Kontrolle des Qualitätsniveaus erforderlich sind. Eine externe Überprüfung, die sich auf eine externe Prüfeinrichtung stützt und über die notwendigen Instrumente verfügt, um die erreichte Qualität zuverlässig zu überprüfen. Die Konzepte der Qualität und der Bewertung müssen im Bildungsbereich zusammen behandelt werden. Mit anderen Worten, es ist notwendig, die Qualitätsreferenzen für die Bildung im Allgemeinen und für die Berufsbildung im Besonderen festzulegen, um die Bewertung der Berufsbildung durchzuführen. Das Konzept der Qualität wird aus der Verbesserung des Berufsbildungssystems in Bezug auf die erzielten Ergebnisse (Effektivität) und aus der Analyse des Verhältnisses zwischen den eingesetzten Mitteln und den erzielten Ergebnissen (Effizienz) verstanden. Bei der Bewertung der Qualität ist es sehr wichtig, die Indikatoren zu definieren. Was sind zum Beispiel die Kriterien, Faktoren und Errungenschaften oder Meilensteine des Ziels für das Zentrum? Die Aufgabe besteht darin, das Ziel des Berufsbildungsanbieters zu definieren. Dieses kann in einigen Fällen von einer externen Quelle definiert werden (z. B. vom Bildungsministerium). Es ist aber auch wichtig, dass die Bewertung der Qualität des Systems auf der Grundlage der Selbsteinschätzung der einzelnen Zentren erfolgt. Daher müssen die Zentren über Verfahren und Instrumente verfügen, die es ihnen ermöglichen, das von ihnen erreichte Qualitätsniveau zu bewerten und selbst zu kontrollieren. Qualitätsindikatoren ermöglichen es den Berufsbildungsanbietern, die Effektivität und Effizienz des Zentrumsmanagements zu bewerten.

---



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Eines der größten Probleme bei der Verbesserung von Berufsbildungszentren ist der Mangel an zuverlässigen Informationen, die es sowohl dem Management als auch der Bildungsverwaltung ermöglichen, Entscheidungen zu treffen. Dieser Teil des Leitfadens soll dazu beitragen, ein System von Indikatoren zu erstellen, das für Berufsbildungszentren hilfreich ist, das von allen Interessengruppen (Lehrern, Verwaltung usw.) des Berufsbildungszentrums allgemein akzeptiert wird und das für die Entscheidungsfindung jedes einzelnen Zentrums und für das geregelte Berufsbildungssystem als Ganzes nützlich wäre.

---



## 2.2 Was ist ein Indikator?

1. Sie müssen in direktem Zusammenhang mit einem spezifischen Ziel des Berufsbildungszentrums stehen.
2. Die Indikatoren sollten nicht von externen Faktoren wie der Lage des Landes oder den Maßnahmen öffentlicher oder privater Dritter abhängig gemacht werden.
3. Sie müssen für alle Ebenen der öffentlichen Verwaltung sowie für die öffentlichen Nutzer (Studenten und Lehrer) klar und verständlich sein.
4. Die Indikatoren müssen aus einer partizipativen Aktivität hervorgehen, d. h. in den Entwicklungsprozess sollten alle relevanten Akteure einbezogen werden, und zwar so, dass ihre Legitimität und das Engagement für die Aufgabe der Bewertung und Messung gewährleistet sind.

Die Messung dieser Indikatoren soll die Aktivität, die Produktivität und die Qualität der von den einzelnen Bildungseinrichtungen erbrachten Dienstleistungen erfassen. Kurz gesagt, die Messung muss ein Profil dessen liefern, was jede Organisation ist und tut.

## 3 Beispiele für die Erfassung von Absolventenfeedbackdaten in verschiedenen Ländern

### 3.1 Promea - Griechenland

Das integrierte PRAXIS-Monitoring-System von IEK PRAXIS, einem Berufsbildungsanbieter, der ein Beratungs- und Karrierebüro für StudentInnen und AbsolventInnen unterhält, das ihnen Dienstleistungen wie die Entwicklung von Lebensläufen und Anschreiben und deren Weiterleitung an ausgewählte Unternehmen zusammen mit Empfehlungsschreiben, kontinuierliche Unterstützung durch die Abteilung für Beschäftigungsförderung des Anbieters, Tutorien zu arbeitsrechtlichen Fragen usw. bietet. IEK PRAXIS führt eine systematische Aufzeichnung des Arbeitsstatus und des Fortschritts seiner AbsolventInnen durch sein integriertes PRAXIS-Monitoring-System ein. Konkrete Informationen über dieses Überwachungssystem sind zum jetzigen Zeitpunkt jedoch nicht zu erhalten, da man sich in die Datenbank des Anbieters einloggen müsste.

Die Nationale Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung – EOPPEP – ist eine gesetzliche Einrichtung, die sich für eine bessere Qualität sowie effizientere und zuverlässigere Dienstleistungen im Bereich des lebenslangen Lernens in Griechenland einsetzt. Ihre Aufgabe besteht darin, die berufliche Bildung mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes zu verknüpfen, die beruflichen Qualifikationen der Menschen zu verbessern, ihre Beschäftigungsperspektiven zu stärken und den sozialen Zusammenhalt zu fördern. EOPPEP ist die nationale Referenzstelle für Qualitätssicherung in der Berufsbildung und vertritt Griechenland im Europäischen Netzwerk für Qualitätssicherung in der Berufsbildung (EQAVET).



### 3.2 Folkuniversitetet - Schweden

LADOK ist ein Studentenverwaltungssystem, das in allen schwedischen Universitäten und Fachhochschulen eingesetzt wird. Es handelt sich um ein System zur Registrierung von StudentInnen und zur Dokumentation von Noten.

LADOK hat Daten kombiniert und eine Datenbank entwickelt, die es ermöglicht, die Studierenden vor, bei Eintritt, während und nach dem Studium auf institutioneller Ebene und auf Studiengangsebene zu verfolgen.

Die Schwedische Nationale Agentur für Hochschulbildung ist eine Regierungsbehörde in Schweden, die das schwedische öffentliche Schulsystem für Kinder und Erwachsene beaufsichtigt. Die schwedische Nationale Agentur für Hochschulbildung beobachtet und analysiert Entwicklungen und Trends im schwedischen Hochschulwesen. Sie ist auch für die amtlichen Statistiken zur Hochschulbildung zuständig.

Zu den von ihnen erhobenen Statistiken gehören beispielsweise Zahlen über die Anzahl der Studierenden in verschiedenen Studiengängen, die Verfolgung der Studierenden nach ihrem Abschluss, die Verteilung des Lehrpersonals nach Alter und Geschlecht sowie die Finanzberichterstattung der Hochschuleinrichtungen.

Der zu überwachende Bereich ist groß, da er alle Tätigkeiten der Hochschuleinrichtungen umfasst.

Einige Länder verwenden Erhebungen, um zu beobachten, wie sich die StudentInnen auf dem Arbeitsmarkt etablieren, während Schweden Verwaltungsdaten verwendet.

### 3.3 Klaipėdos Ernestas Galvanauskas Berufsbildungszentrum - Litauen

Das litauische System zur Erfassung der Humanressourcen integriert die Daten verschiedener beruflicher Einrichtungen (auch der Hochschulen) und ermöglicht so eine Bewertung des Zustands und der Veränderung der Beschäftigung der Einwohner Litauens, die Vorhersage künftiger Tendenzen und die Entscheidungsfindung auf der Grundlage der Daten. Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Sport nutzt die bereitgestellten Daten für die Planung und Finanzierung von staatlich finanzierten Studien, für die Bewertung von Bildungs- und Studieneinrichtungen, für die Vorhersage des Fachkräftebedarfs, zum Informieren der Gesellschaft und anderer betroffener Gruppen über die Karriere der AbsolventInnen und für die Lizenzierung von Berufsbildungsprogrammen.

In Litauen sind folgende Einrichtungen für die Verfolgung von HochschulabsolventInnen zuständig:

- Board of National Human Resource Tracking;
  - Arbeitsamt;
  - Bildungsdienstleister (Berufsbildungseinrichtung, Hochschuleinrichtung usw.);
  - ESOC (Education and Study Observation and Analysis Centre), das Informationen über die Beschäftigung von HochschulabsolventInnen sammelt.
-



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



KLAIPĖDOS ERNESTO GALVANAUSKO  
PROFESINIO MOKYMO CENTRAS





### 3.4 CIPFP VALLE DE ELDA

Laut dem Abschlussbericht "Mapping of VET graduate tracking measures in EU Member States" (2018) der Europäischen Kommission wird in Spanien das Tracking von Berufsbildungsabsolventen auf regionaler Ebene nur in den beiden in dieser Studie untersuchten Regionen (Katalonien und Baskenland) regelmäßig durchgeführt.

Es gibt viele unabhängige Initiativen, die jedoch nicht ausreichend entwickelt sind (Bertelsman-Stiftung, Mapfre-Stiftung, Atresmedia-Stiftung, Adecco, Unternehmensverbände usw.). Eine gemeinsame Definition von Kompetenzen und Fertigkeiten wurde nicht erreicht: Es scheint, dass die Akteure und Einrichtungen zwar auf derselben Seite stehen, sich aber nicht auf einen gemeinsamen Ausgangspunkt geeinigt haben.

Gemäß dem Dokument Bericht über die Eingliederung in den Arbeitsmarkt. FP-Absolventen im Bildungssystem. Ministerium für Bildung und Berufsbildung. Ministerium für Wirtschaft und Unternehmen für die Erhebung über den Übergang von der Schule in die Ausbildung und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Das Ministerium für Arbeit, Migration und soziale Sicherheit ist verantwortlich für die monatlichen/jährlichen Marktinformationen über die Arbeit von AbsolventInnen der beruflichen Bildung.

### 3.5 EVBB - Deutschland

Das Nationale Bildungspanel (NEPS) ist eine vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi) an der Universität Bamberg durchgeführte Studie. Ziel des NEPS war es, Längsschnittdaten über die Entwicklung von Kompetenzen, Bildungsprozessen, Bildungsentscheidungen und Bildungsrenditen in formalen, non-formalen und informellen Kontexten über die gesamte Lebensspanne zu erheben. Das NEPS ist bis heute eine der wichtigsten Quellen für Daten aus dem Berufsbildungssystem, auf die sich auch die vorliegende Untersuchung stützt. Im NEPS ist die Erhebung von Berufsbildungsdaten eindeutig als Längsschnittstudie konzipiert und misst jedes Jahr bis zu 20 Jahre nach dem Abschluss verschiedene Kohorten, je nach Größe der Panel-Stichprobe.

In Deutschland gibt es weder eine zentrale Kontrolle für das Absolvententracking noch eine gesetzliche Verpflichtung, dies zu tun. Daher steht es jedem Institut frei, AbsolventInnen zu verfolgen oder nicht, je nachdem, ob es daran interessiert ist. Manchmal führen größere Institute wie die Leibniz-Gemeinschaft größere Studien in der Branche durch.

### 3.6 Zusammenfassung

Verschiedene Berufsbildungsanbieter beginnen mit unterschiedlichen Systemen zur Erfassung von Feedback. Einige Länder haben nationale Systeme, die die Daten der AbsolventInnen erfassen, andere haben regionale Systeme oder gar keine, aber alle konzentrieren sich auf die gleichen Qualitätsmaßstäbe, nämlich wie schnell die AbsolventInnen nach ihrem Studium einen Arbeitsplatz finden. Dieser Leitfaden soll Berufsbildungsanbietern helfen, ein effektives Feedbacksystem

---



einzurichten, und schlägt Möglichkeiten zur effizienten Speicherung von Daten vor, die universell sind. Jeder Berufsbildungsanbieter kann Daten auf institutioneller Ebene erheben und sie mit den Daten vergleichen, die von nationalen Einrichtungen (falls vorhanden) bereitgestellt werden. In den nächsten Abschnitten werden Möglichkeiten der Datenerhebung auf nationaler und institutioneller Ebene vorgestellt.

## 4 Absolvententracking auf nationaler Ebene

Es gibt zwei Möglichkeiten, die AbsolventInnen nach ihrem Abschluss wählen. Die erste ist die Arbeitssuche und der Eintritt in den Arbeitsmarkt, die zweite ist die Fortsetzung des Studiums in einer anderen oder in derselben Einrichtung. Um die AbsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern oder ihnen in der nächsten Ausbildungsphase zu helfen, müssen spezielle Instrumente geschaffen werden, die Informationen und persönliche, qualifizierende Informationen über die StudentInnen während der Beschäftigung und der weiteren Ausbildung liefern.

Dieses System muss auch einen Fragebogen für AbsolventInnen enthalten. Die Fragen sollten sich auf persönliche Informationen über den Absolventen bzw. die Absolventin beziehen, nach der Graduierung können es solche Fragen sein:

- Wie schnell haben Sie es geschafft, eine Stelle zu finden?
- Arbeiten Sie in Ihrem Fachgebiet?
- Entsprechen Ihre Kenntnisse am Institut dem Bedarf des Arbeitgebers? usw.

Ein solcher Fragebogen wird es den Instituten ermöglichen, Vorhersagen über Lehrmethoden, Ausbildungsgrundlagen, beliebte und weniger beliebte Fachrichtungen usw. zu treffen.

### 4.1 Instrumente

Die Erhebung ist die wichtigste Methode zur Sammlung von Informationen über die Ausrichtung der AbsolventInnen. Die Verfolgung von HochschulabsolventInnen basiert auf Verwaltungsdaten. Solche Instrumente beruhen auf der Möglichkeit, Informationen über HochschulstudentInnen mit anderen Datensätzen zu verknüpfen, z. B. mit der nationalen Sozialversicherungsdatenbank.

In Schweden beispielsweise ist das LADOK-System eine regelmäßig durchgeführte Befragung von HochschulabsolventInnen eineinhalb Jahre nach dem Studienabschluss. Der Werdegang der Studierenden kann über LADOK verfolgt werden.

### 4.2 Verwendung

Die Regierungen nutzen nationale Instrumente zur Erfassung von AbsolventInnen hauptsächlich für statistische und analytische Zwecke. Unter den spezifischsten Verwendungszwecken wird die Politikplanung und -entwicklung am häufigsten genannt, was zeigt, dass die Verfolgung von AbsolventInnen in der Tat von politischer Bedeutung ist. Darüber hinaus stützen sich die Regierungen Berichten zufolge im Rahmen ihrer Qualitätssicherungsmaßnahmen auf die Daten der Absolventenstatistik.

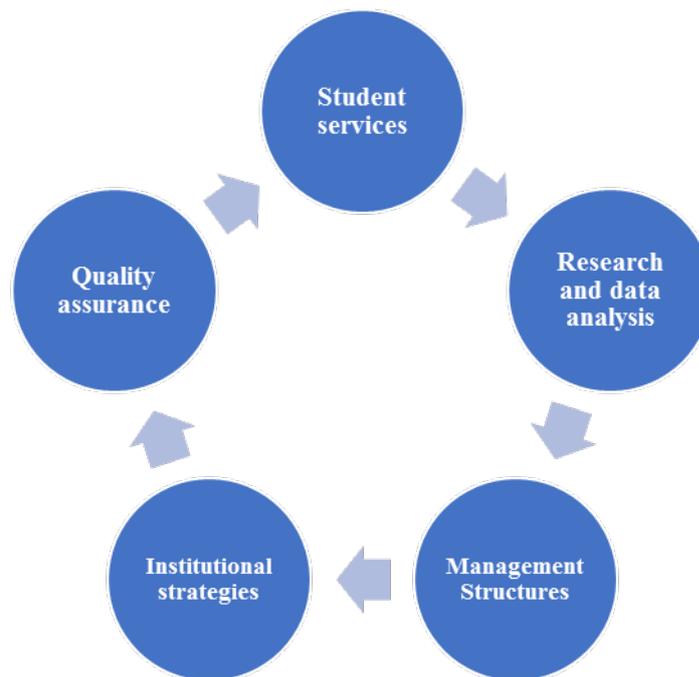
---



## 5 Verfolgung der AbsolventInnen auf der Institutionenebene

### 5.1 Instrumente

Auf institutioneller Ebene verwenden die Hochschuleinrichtungen Erhebungen, um die AbsolventInnen zu erfassen. Die Einrichtungen kombinieren Daten, die von den Verwaltungsabteilungen in anonymer Form erhoben wurden. Die Regelmäßigkeit der Erhebungen ist von Land zu Land unterschiedlich; sie kann zwischen 6 Stellen und 3 Jahren liegen.



## 5.2 Verwendung

Hochschuleinrichtungen verwenden Trackingdaten zu einer Vielzahl von Zwecken. Neben dem Beitrag zu allgemeinen Statistiken, Studien und Verwaltungs- und Managementaktivitäten werden Trackingdaten von den Einrichtungen Berichten zufolge hauptsächlich für die Qualitätssicherung, die Verbesserung oder Reform von Studiengängen und die Ressourcenzuweisung verwendet. Verglichen mit der Verwendung von Daten zur Verfolgung von Studierenden werden Daten zur Verfolgung von AbsolventInnen häufiger mit Werbemaßnahmen in Verbindung gebracht, da der Erfolg der AbsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt das Prestige oder die nationale Rangfolge der Einrichtungen erhöhen kann. Mehrere Experten berichteten auch, dass die Ergebnisse des Absolvententrackings bei der Beratung von Studierenden, insbesondere bei der Berufsberatung, nützlich sind.

## 6 Trackingmethoden: Erhebungen und Verwaltungsdaten

### 6.1 Erhebungen

Einer der Vorteile der Entwicklung, Nutzung und Umsetzung eines Erhebungssystems als Instrument zur Verfolgung von Absolventen nach ihrem Abschluss ist die Möglichkeit, die Messung des Fortschritts und des Eintritts in den Arbeitsmarkt zu ermitteln und zu analysieren. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, AbsolventInnen zu befragen, je nach Land und höchster Bildungseinrichtung. Die gängigsten Erhebungen sind Fragebögen und Interviews.

Es werden Umfragen durchgeführt, um von den AbsolventInnen sachliche Informationen zu erhalten, sowie Rückmeldungen zu Motiven, Einstellungen und Folgemaßnahmen nach dem Abschluss.

Leider gibt es neben dem positiven Wert der Umfrage auch eine Kehrseite. Die AbsolventInnen sind nicht immer mit einer Befragung in Form eines Fragebogens einverstanden, vor allem nicht bei einem Interview, und im Zusammenhang mit einer Beschäftigung, bei der es schwierig ist, einen Fragebogen



zu erhalten, besteht die Gefahr einer unvollständigen und unangemessenen Bewertung der AbsolventInnen.

Daher sollten auch andere Arten und Wege der Verfolgung von AbsolventInnen in Betracht gezogen werden. Um genaue Informationen zu erhalten und bereitzustellen, ist es auch notwendig, eine Datenbank einzubeziehen, die Folgendes umfasst: Kontaktinformationen der AbsolventInnen, Anrufe, Mailings, Besuche und Treffen mit den Befragten.

## 6.2 Verwendung von Umfragen

Vorteile	Nachteile
<b>E-Umfrage</b>	
Kostengünstiger Echtzeit-Zugang zu Daten, Zeitersparnis, Datenautomatisierung für Eingabe, Verarbeitung, Analyse und Berichterstattung	Abhängigkeit von E-Mail-Adressen und deren Genauigkeit, Unsicherheit bei der Beantwortung der Umfrage
<b>Interviews</b>	
Der Interviewer kann das Antwortniveau erhöhen, tiefere Daten zu offenen Fragen sind möglich, größere Kontrolle über die Durchführung bestimmter Arten von Stichproben	Höhere Kosten, mehr Zeit, weniger Kategorien und Fragen, die ausführlich zu beantworten sind, Schwierigkeiten bei der Festlegung von Tagen und Uhrzeiten, die für beide Teilnehmer günstig sind.
<b>Umfrage auf Papier</b>	
Kann schnell abgeschlossen werden, relativ bequem für AbsolventInnen	Längerer Durchführungszeitraum, weniger Möglichkeiten für offene Fragen, Kosten für Papierumfragen, erhöhtes Risiko unvollständig oder falsch ausgefüllter Fragebögen

## 6.3 Administrative Daten

Vor der Aufnahme des Studiums, der Anmeldung zu Prüfungen, der Absolvierung von Praktika in Organisationen im In- und Ausland – all diese administrativen Daten werden in der Datenbank der Hochschuleinrichtungen gespeichert.

Alle Informationen, die in der elektronischen Datenbank der Universitäten enthalten sind, werden von Zeit zu Zeit aktualisiert, sodass die Hochschuleinrichtungen verfolgen können, was die Studierenden tun, für welche Kurse sie eingeschrieben sind, welche Kurse sie besuchen und welche Prüfungen sie ablegen müssen. Auf diese Weise können sie Daten über alle Studierenden der Universität sammeln. Auf der Grundlage der erhaltenen Informationen und Daten ist es möglich, Berechnungen, Schlussfolgerungen, Untersuchungen und Vergleiche anzustellen, die es der Verwaltung ermöglichen, Prognosen für die Zukunft in verschiedenen Bereichen des Instituts und auch außerhalb des Instituts zu erstellen. So kann die Analyse und Sammlung von Informationen aus Verwaltungsdaten als



wirtschaftlicher Weg dienen, um den Fortschritt von StudentInnen und Hochschuleinrichtungen zu verfolgen.

Die Beschaffung von Verwaltungsdaten über das Leben, die Teilnahme und die Entwicklung von StudentInnen innerhalb der Hochschuleinrichtungen ist einfacher als die Beschaffung von Daten über die Entwicklung von AbsolventInnen. Hochschuleinrichtungen haben leider nicht die Möglichkeit, Verwaltungsdaten über AbsolventInnen zu nutzen, insbesondere über deren weiteren Entwicklungsweg auf dem Arbeitsmarkt.

Denn ohne ein speziell entwickeltes System zur Verfolgung der AbsolventInnen ist es schwierig, den Übergang der AbsolventInnen von einer Einrichtung zur anderen, ihren Eintritt in den Arbeitsmarkt und ihre Tätigkeit im Ausland zu verfolgen.

Zusätzlich zu den oben genannten Indikatoren sind die Verwaltungsdaten begrenzt, da diese Datenbank spezifische Informationen sammelt, die sich nur direkt auf die Hochschuleinrichtungen beziehen, sowie zusätzliche Informationen, die von den Studierenden auf Wunsch zur Verfügung gestellt werden und fakultativ sind.

## 7 Methodik der Datenerhebung

Umfrage	Instrumente zur Erhebung von Verwaltungsdaten
Interviews	Bevölkerungsregister
Schwerpunktgruppen	Sozialversicherungsregister
Telefonische Umfrage	Register für Bildungsleistungen
Umfrage auf Papier	Arbeitslosenkartei
E-Umfrage	Steuerregister
Kombination von Verwaltungsdatenabgleich und Erhebungen	

## 8 Verknüpfung von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt durch Graduate Tracking.



Die Verfolgung der Absolventen ermöglicht es den Hochschuleinrichtungen, die Auswirkungen der Ausbildung auf die berufliche Laufbahn ihrer AbsolventInnen zu ermitteln und den Arbeitnehmern und Einrichtungen auf dem Arbeitsmarkt eine Bewertung der Hochschullehrpläne und des Niveaus der Berufsreife der AbsolventInnen zu liefern.

Der Einsatz des Absolvententrackings ermöglicht es LehrerInnen und ProfessorInnen von Bildungseinrichtungen, Informationen über den Arbeitsplatz des AbsolventInnen, ihre berufliche Laufbahn und Entwicklung, ihren Erfolg sowie darüber zu erhalten, wer im Fachgebiet und wer außerhalb des Fachgebiets tätig ist.

Es gibt eine Vielzahl externer Gründe für die Verfolgung von AbsolventInnen, wie z. B. gesetzliche Anforderungen, Finanzierungsanreize, Qualitätssicherung und nationale und internationale Akkreditierungsvorschriften.

Die Verfolgung von HochschulabsolventInnen fördert die Graduierung, wobei der Schwerpunkt auf den wirtschaftlichen Auswirkungen der Hochschulbildung liegt, insbesondere in Ländern mit einer relativ hohen Arbeitslosenquote unter HochschulabsolventInnen.

Die Beziehung zwischen dem Hochschulsystem und dem Arbeitsmarkt kann aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden: Der erste Aspekt wird auf der Makroebene betrachtet, wo die Wirksamkeit der Hochschulbildung für jeden Einzelnen bewertet wird. Aus dieser Sicht können wir sagen, dass sich die Wirksamkeit des Marktes für Bildungsdienstleistungen am besten auf dem Arbeitsmarkt zeigt, wo sich das berufliche Potenzial junger Fachkräfte konzentriert und wo ihre berufliche Selbstverwirklichung stattfindet. Ein wesentliches Problem ist jedoch das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage nach jungen Fachkräften auf diesem Markt, was die Analyse der Effektivität der Hochschulbildung in diesem Fachbereich erschwert. Um die Effektivität zu bewerten und die berufliche Effizienz der AbsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, wird daher das Absolvententracking eingesetzt.

Der zweite Aspekt der Beziehung zwischen Hochschulbildung und Arbeitsmarkt manifestiert sich auf nationaler Ebene.

Ein weiterer, dritter Aspekt der Beziehung zwischen der Hochschulbildung und dem Arbeitsmarkt kann als beruflicher Multiplikatoreffekt betrachtet werden. Die Entwicklung des Bildungswesens führt zu einer Verkomplizierung der Arbeitstypen, was zu einer Arbeitsteilung in der Gesellschaft zwischen den Fachgebieten führt, wenn es einen so genannten "Baum der Berufe" in jedem Bereich gibt, in dem die Entwicklung des Wissens neue Fragen und Aufgaben aufwirft. Dies stimuliert die Nachfrage nach neuen Arbeitskräften in diesen Branchen sowie nach neuen Arbeitsplätzen.

## 9 Hauptmerkmale und Indikatoren der Aktivitäten zur Verfolgung von AbsolventInnen auf der Systemebene



**Beschäftigungsstatus:** Beschäftigungsstatus (angestellt, Vollzeit, Teilzeit, arbeitslos, selbständig usw.), Dauer der Beschäftigung/Arbeitslosigkeit, Dauer der Arbeitssuche, Höhe des Gehalts, Art des Zugangs zur Arbeit, Karrierewege, Arbeitsort.

**Soziobiografische und sozioökonomische Angaben:** Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Wohnort, sozialer Hintergrund, Behinderung, Muttersprache, ethnischer Hintergrund, Geburtsland, Kinder (Alter der Kinder), Familienstand, abgeschlossene formale Bildung und Ausbildung, Hochschulbildung, Jahr des Abschlusses.

**Weiterbildungs- und Ausbildungswege:** Niveau und Art der Bildung und Ausbildung, Teilnahme an der Ausbildung (Anzahl der Tage in der Ausbildung/Bildung), Studienrichtungen, erreichte Zusatzqualifikationen.

**Zusammenhang mit Niveau und Fachrichtung:** Niveau und Fachrichtung, Art des Studiums (Vollzeit, Teilzeit, berufsbegleitend), Faktoren für die Wahl der Einrichtung und der Fachrichtung, Studiendauer, Berufserfahrung.

**Zufriedenheit:** Zufriedenheit mit dem Studienprogramm/der Ausbildung, Zufriedenheit mit den Studienbedingungen, Zufriedenheit mit dem derzeitigen Arbeitsplatz, Zufriedenheit mit dem derzeitigen Einkommen/Gehalt, Zufriedenheit mit dem beruflichen Fortkommen, Zufriedenheit mit der Relevanz der Bildung/Ausbildung für den derzeitigen Arbeitsplatz.

**Relevanz/Nutzung der erworbenen Fähigkeiten am Arbeitsplatz:** Nutzung des Studiums für die derzeitige Beschäftigung, Abgleich zwischen den während der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten und ihrer Nutzung am Arbeitsplatz, Relevanz des Studiums für den beruflichen Aufstieg.

**Wohnort/Migration in andere Länder:** derzeitiger Wohnort/Beschäftigung, Wohnort während des Studiums, Migrationshintergrund, Geburtsland, Migration der Eltern, Geburtsland der Eltern.

**Soziale und staatsbürgerliche Aktivitäten und die Beteiligung daran:** demokratische Werte, Einstellung zu Europa, aktive Staatsbürgerschaft, soziales und staatsbürgerliches Engagement, Präsenz in den sozialen Medien und Profilierung, unbezahlte Arbeit, Aktivitäten in Vereinen, Freizeitaktivitäten.

## 10 Überblick über die Standards für die Datendisaggregation

Es wurden Daten aus vier Ländern gesammelt, um die allgemeinen Tendenzen der oben erwähnten Schlüsselmerkmale und Indikatoren für die Verfolgung von AbsolventInnen zu ermitteln.

### 10.1 Prozentualer Anteil der männlichen und weiblichen AbsolventInnen.

Nach Angaben der meisten Befragten haben Frauen einen höheren Prozentsatz an HochschulabsolventInnen als Männer (in den letzten drei Jahren). In Griechenland beispielsweise liegt der Anteil bei 36,7 % für Männer und 49,3 % für Frauen. In Schweden sind es 21 % bei den Männern und 33 % bei den Frauen. Andererseits hatte ein größerer Anteil der Männer (1,5 %) als der Frauen (1,2 %) eine postgraduale Ausbildung. Die Zahl der Frauen, die im Jahr 2018 einen höheren



Bildungsabschluss erworben haben, ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Nach wie vor schließen mehr Frauen als Männer eine höhere Berufsbildung ab. Insgesamt schlossen 2018 13.400 Personen eine höhere Berufsbildung ab, das sind 200 mehr als 2017. Die Zahl der männlichen Absolventen ging leicht zurück, während die Zahl der weiblichen Absolventinnen um 300 zunahm. In Schweden steigt also der Anteil der Frauen an den AbsolventInnen, während der Anteil der Männer stagniert.

In Spanien ist der Anteil von Frauen und Männern unter den HochschulabsolventInnen jedoch etwa gleich hoch (50 %). Die Anzahl der weiblichen und männlichen AbsolventInnen variiert je nach gewähltem Studiengang. Die meisten Männer wählten Transportwesen oder verwandte Berufe, was zu mehr männlichen Absolventen führt, während die meisten Frauen Sozialarbeit wählten, was zu mehr weiblichen Absolventinnen in diesem Bereich im Jahr 2018 führte.

## 10.2 Der Einfluss der Nationalität der AbsolventInnen auf die Wahl des Arbeitgebers.

Fast alle befragten Vertreter der Länder gaben an, dass die Staatsangehörigkeit fast keinen (sehr selten) Einfluss auf die Wahl des Arbeitgebers hat.

---



### 10.3 Beeinflusst die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers die Entscheidung des Arbeitgebers?

Fast alle befragten Vertreter der Länder stellten fest, dass die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers keinen Einfluss auf die Wahl des Arbeitgebers hat. Dies kann jedoch vom jeweiligen Berufsfeld abhängen.

### 10.4 Prozentualer Anteil der AbsolventInnen, die im Fachgebiet und außerhalb des Fachgebiets arbeiten.

Das Beschäftigungsniveau der AbsolventInnen beruflicher Bildungsgänge ist in den einzelnen Ländern leicht unterschiedlich. In Griechenland beispielsweise arbeiten 19,9 % der AbsolventInnen in dem Bereich, in dem sie studiert haben; in Schweden hängt die Beschäftigungsquote von der Fachrichtung ab, liegt aber im Durchschnitt bei 70-80 %; in Spanien hängt die Beschäftigungsquote von der Fachrichtung ab, liegt aber im Durchschnitt bei 50 %; in Litauen finden 56 % der AbsolventInnen nach ihrem Abschluss eine Stelle in ihrer Fachrichtung, aber AbsolventInnen mit Erfahrung werden bevorzugt, auch wenn diese nicht mit ihrem Beruf zusammenhängt.

### 10.5 Berufe, die stärker gefragt sind, und solche, die weniger gefragt sind.

In Griechenland besteht ein besonderer Bedarf an Fachkräften in den Bereichen IKT, Groß- und Einzelhandel und Pharmazie. Im Bereich der IKT besteht ein großer Bedarf an Softwareentwicklern mit Kenntnissen in bestimmten Programmiersprachen, Systemadministratoren, Designern und Entwicklern sowie Datenbankadministratoren. Im Groß- und Einzelhandel besteht eine große Nachfrage nach Ingenieuren mit umfassenden Kenntnissen (z. B. Fremdsprachen, Verkaufskompetenz, Kundendienst und technischer Support).

Nach Angaben der schwedischen Arbeitsverwaltung werden in den kommenden Jahren vor allem Krankenschwestern, Lehrer, Ingenieure, Bauarbeiter, IT-Spezialisten, Köche, Elektriker, Tischler, Schweißer, Mechaniker und Reparatere gefragt sein. Spezialisten in den Bereichen Kommunikation, Design, Kunst und Einzelhandel werden es schwerer haben, Arbeit zu finden.

In Spanien sind die beliebtesten Branchen die Logistik, das digitale Marketing, der elektronische Handel und die sozialen Dienste.

Fachkräfte in technischen Berufen sind in Litauen am beliebtesten. Der zweitbeliebteste Beruf ist im Dienstleistungssektor angesiedelt (Hoteldienstleistungen, Gastronomie, Aussehen und Haarpflege). Im Jahr 2018 wählten Männer die Fachrichtungen Transportdienstleistungen, Maschinenbau, Architektur und Bauwesen. Frauen wählten Sozialarbeit und Gesundheitspflege.

### 10.6 Der Kenntnisstand der AbsolventInnen nach dem Abschluss für die Beschäftigung sowie die Theorien und Praxis, die die AbsolventInnen vor der Beschäftigung benötigen.

Fast alle befragten Länder stellten fest, dass die meisten StudentInnen mit den an der Universität erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten zufrieden sind. Allerdings berichten AbsolventInnen griechischer Berufsschulen über einen Mangel an praktischer Anwendung ihrer Fähigkeiten während des Studiums, weshalb sie sich mehr praktische Erfahrungen während ihres Studiums wünschen.



### 10.7 Wie lange dauert es, bis man nach dem Studium eine Stelle findet?

In Griechenland beträgt die durchschnittliche Wartezeit für die Arbeitssuche nach dem Studium 1-2 Jahre. In Schweden finden 89 % der AbsolventInnen innerhalb von 6 Monaten nach ihrem Abschluss eine Stelle. In Spanien arbeiten 30 % der AbsolventInnen weiterhin in dem Unternehmen, in dem sie ihr Praktikum absolviert haben. Im Allgemeinen sind 20 % der spanischen Absolventen innerhalb eines Jahres angestellt. In Litauen werden zwei Monate nach Abschluss des Studiums Daten über AbsolventInnen erhoben, die eine Arbeit gefunden haben. Und in der Regel sind die AbsolventInnen zu diesem Zeitpunkt bereits berufstätig.

## 11 Auswahl des Anpassungs-/Interventionsbereichs und Überwachung der Umsetzung der Veränderungen und des Verlaufs der institutionellen Anpassung

Eltern und Lernende: Das Graduate Tracking bietet Eltern und Studieninteressierten die Möglichkeit, einen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt gefragten Beruf zu wählen. Es hilft auch bei der Wahl einer Hochschuleinrichtung, die die erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten für den angestrebten Beruf vermittelt. Durch das Tracking können Eltern und Studierende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und Änderungen der Lehrpläne für Studierende an Hochschulen verfolgen.

Einrichtungen der Hochschul- und Berufsbildung: Abgleich zwischen Erwartungen und Ergebnissen, Überprüfung der Rechtfertigung der erwarteten Ergebnisse. Ergänzung und Koordinierung von Lehrplänen, um den Studierenden die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Überprüfung von Programmen und Ausbildungen, die gut funktionieren und weiter bestehen können, sowie von Programmen, die eingestellt, verbessert oder ersetzt werden müssen. Auf diese Weise wird es möglich sein, den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Ausbilder: Die Daten ermöglichen es, das Angebot, die Methoden und die Aufgaben der Ausbilder zu verbessern. Die Nachverfolgung ermöglicht es den Ausbildern, Schlussfolgerungen über Programme zu ziehen, die geändert, ersetzt, entwickelt und effektiv genutzt werden müssen, usw.

Qualitätssicherungsagenturen: Verwendung von Daten als Methode zur Überprüfung und Überwachung von höheren und beruflichen Bildungseinrichtungen.

Arbeitsmarkt: Abzug der Zahl der Studenten, die im Fachbereich arbeiten und sich in anderen Sektoren entwickeln. Die Daten geben Aufschluss darüber, inwieweit das Bildungssystem die für den Arbeitsmarkt erforderlichen Kompetenzen vermittelt.

Staatliche Maßnahmen im Bereich der Bildung: Ermittlung, inwieweit sich Finanzprogramme auf die stabile Leistung auswirken. Sie überprüfen auch die Wirksamkeit neuer Programme, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



KLAIPĖDOS ERNESTO GALVANAUSKO  
PROFESINIO MOKYMO CENTRAS

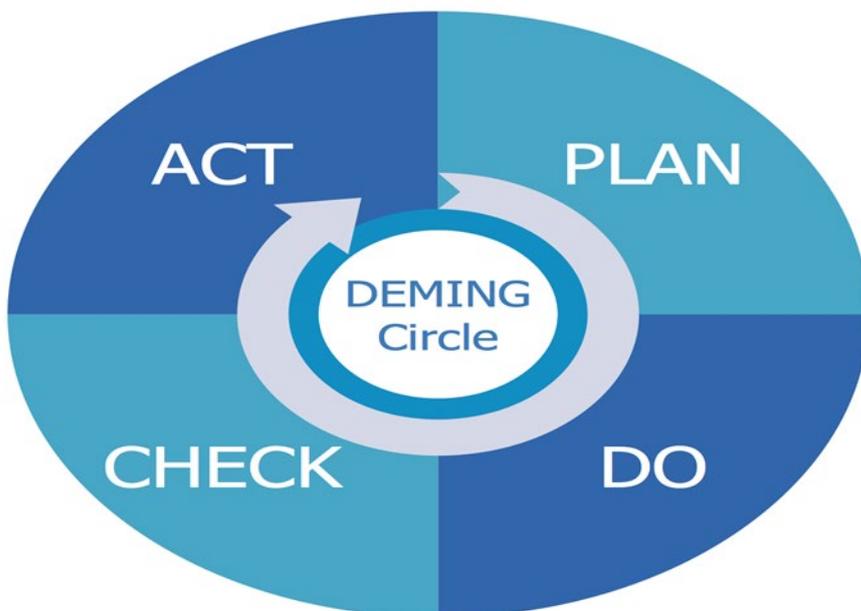




## 12 Methodik

Dieser Teil des Leitfadens konzentriert sich auf die Einführung eines Systems von Qualitätsindikatoren, das Berufsbildungsanbieter bei der Aufrechterhaltung und Verbesserung von Qualitätsprozessen unterstützen soll. Das System basiert auf einem PDCA-Diagramm. Es besteht aus insgesamt 6 Phasen. Die erste ist die Planung: In Phase Null ist es entscheidend, die Schritte zu planen, die Sie unternehmen werden, und sich bereits über Möglichkeiten der Datenerhebung bei Schülern und Dritten bewusst zu sein. Für die erste Phase ist es wichtig, die Qualitätsindikatoren zu analysieren, die von den nationalen Institutionen vorgesehen sind. Der "Do"-Teil besteht aus zwei Phasen – der zweiten und der dritten. In der zweiten Phase wird das verantwortliche Personal für die Einrichtung der Feedbackschleife bestimmt. Dieser Leitfaden soll für jedermann zugänglich sein, sodass dies jeder aus dem Berufsbildungszentrum sein kann. In der dritten Phase wird entschieden, was ein Qualitätsindikator, Interessengruppen, Indikatoren und Qualitätsdimensionen sind, d. h. es wird im Wesentlichen geklärt, was den Katalog der Qualitätsindikatoren ausmacht. Je mehr Indikatoren, Interessengruppen, Qualitätsindikatoren und Qualitätsdimensionen aufgeschrieben werden, desto besser ist es. Die Überprüfung ist der dritte Teil; in der Phase vier geht es darum, den Katalog einzugrenzen, indem die Indikatoren nach ihrer Wichtigkeit bewertet werden. Die fünfte Phase ist die Entscheidung über die endgültige Fassung des Katalogs. Der letzte Teil ist "ACT". Phase sechs ist die Gestaltung des Katalogs der Qualitätsindikatoren. Analyse der verfügbaren Daten von Interessengruppen und deren Verknüpfung mit Qualitätsdimensionen und -indikatoren. Schließlich werden Schlussfolgerungen

darüber gezogen, was getan werden kann, um die Qualität der Dienstleistungen der Berufsbildungszentren zu verbessern oder zu erhalten.



CHECK: Phasen 4 & 5

PLAN: Phasen 0 & 1

DO: Phasen 2 & 3



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



KLAIPĖDOS ERNESTO GALVANAUSKO  
PROFESINIO MOKYMO CENTRAS



ACT: Phase 6

---



## PLAN:

### Phase 0 - Planung des Projekts

- Planen Sie die Schritte
- Entscheiden Sie über die Dauer der einzelnen Phasen
- Bestimmen Sie das Personal, das für jede Phase verantwortlich sein wird
- Überlegen Sie, wie viel wirtschaftliche Ressourcen der gesamte Prozess kosten könnte
- Prüfen Sie, ob es bereits vorhandene Funktionen gibt, die bei diesem Prozess hilfreich sein könnten.
- Personelle Ressourcen.

### Phase 1 - Analyse

Analyse der verfügbaren Daten (Qualitätsindikatoren, Qualitätsstandards usw.), die von staatlichen Stellen oder anderen Institutionen bereitgestellt werden.

## DO:

### Phase 2 - Zuweisung des zuständigen Personals.

### Phase 3 - Woraus besteht ein Katalog von Qualitätsindikatoren?

#### 3.1 Interessengruppen

- StudentInnen
- Lehrerinnen und Lehrer
- Arbeitgeber
- Nationale Einrichtungen

#### 3.2. Dimensionen der Qualität

- Zufriedenheit mit dem Zentrum
- Motivation der SchülerInnen und LehrerInnen

#### 3.3. Qualitätsindikatoren

Arten von Indikatoren:

A. **Maßnahmen zur Wahrnehmung von Interessengruppen** - Wahrnehmung von Interessengruppen bei der Verwaltung des Berufsbildungszentrums.

B. **Leistungsindikatoren** - Interne und direkte Messungen der Prozesse des Berufsbildungszentrums, die es ermöglichen, sie mit den in der Planung der Einrichtung festgelegten Zielen zu vergleichen, ihre Bereiche zu verbessern und gleichzeitig Vorhersagen über die Wahrnehmungen der Interessengruppen zu machen.

---



### 3.4. Indikatoren

1. Wahrnehmungsmaßnahmen und Leistungsindikatoren der Studierenden.
2. Messungen der Wahrnehmung und der Leistungsindikatoren von Lehrenden.
3. Wahrnehmungsmaßnahmen und Leistungsindikatoren für Personal und Dienstleistungen der Verwaltung.
4. Wahrnehmungsmaßnahmen und Leistungsindikatoren für Bildungsinspektoren.
5. Wahrnehmungsmaßnahmen und Leistungsindikatoren der Mitarbeiter des Unternehmens.
6. Wahrnehmungsmaßnahmen und Leistungsindikatoren für das Umfeld des Berufsbildungszentrums.
7. Wahrnehmungsmaßnahmen und Leistungsindikatoren der lokalen Verwaltung.
8. Wahrnehmungsmaßnahmen und Leistungsindikatoren der Bildungsverwaltung.

## CHECK:

### Phase 4 Katalogvalidierung

Skala der Indikatorwerte:

- 1 - KEINE BEDEUTUNG
- 2 - GERINGE BEDEUTUNG
- 3 - RELATIVE BEDEUTUNG
- 4 - SEHR WICHTIG
- 5 - SEHR WICHTIG

### Phase 5 Analyse und Interpretation der Ergebnisse: Validierung des Indikatorenkatalogs

Ziel dieser Phase ist es, einen Konsens über den endgültigen Indikatorenkatalog zu erzielen. Um die besten Indikatoren auszuwählen, ist es eine gute Idee, sie miteinander zu vergleichen. So sollte beispielsweise geprüft werden, ob sich der Ruf des Berufsbildungszentrums sowohl auf Studierende als auch auf Arbeitgeber auswirkt oder nur auf einen von beiden.

Bei der Entscheidung über die endgültige Fassung des Katalogs sollten sich 80 % der Experten (diejenigen, die die Analyse durchführen) auf die wichtigen Qualitätsdimensionen und -indikatoren einigen.

## ACT:

---



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**Phase 6 - Entwurf der endgültigen Version des Katalogs der Qualitätsindikatoren und Präsentation.**

---



#### 4. KATALOG DER QUALITÄTSINDIKATOREN

Der Katalog der Indikatoren ist in 2 Gruppen unterteilt:

- 4.1 - Maßnahmen zur Wahrnehmung von Interessengruppen
- 4.2 - Leistungsindikatoren des Zentrums.

##### 4.1. Maßnahmen zur Wahrnehmung von Interessengruppen

Diese Maßnahmen stehen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung der verschiedenen Interessengruppen der in einem Berufsbildungszentrum durchgeführten Verwaltung.

Die Hauptinteressensgruppe sind die StudentInnen – und insbesondere die AbsolventInnen –, aber auch andere Gruppen werden analysiert, da sie miteinander in Verbindung stehen.

##### Maßnahmen zur Wahrnehmung der Zufriedenheit der StudentInnen:

1. Messungen der Wahrnehmung der Zufriedenheit der StudentInnen mit dem Ruf des Berufsbildungszentrums als Bildungseinrichtung.

Beispiele:

- Grad der Zufriedenheit mit:

- Beruflicher Grundbildung.
- Ruf des Berufsbildungszentrum.
- Einrichtungen.
- Wettbewerbsfähigkeit der AbsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt

2. Messungen der Wahrnehmung der Zufriedenheit der Studierenden mit dem Betrieb und der Organisation des Berufsbildungszentrums.

Maßnahmen in Bezug auf:

- Verwaltung des Zentrums.
- Beziehung zum Personal (Verwaltung/Dienste).
- Administrative Verwaltung des Zentrums.

Beispiele:

- Grad der Zufriedenheit mit:

- Leitungsteam des Zentrums.
  - Bearbeitung von Ansprüchen und Beschwerden.
-



- Übereinstimmung der Qualifikation der BerufsschullehrerInnen (fachlich, pädagogisch) mit den Anforderungen des Studiengangs.

3. Messungen der Wahrnehmung der Zufriedenheit der Studierenden mit dem Funktionieren von Schlüsselprozessen. Zum Beispiel:

- Der Prozess des Lehrens und Lernens.
- Ausbildungsprozess in den Betrieben (FCT).
- Prozess der Arbeitssuche.

Beispiele:

- Grad der Zufriedenheit mit:
  - Unterrichtsmethodik.
  - Beschäftigung im Zusammenhang mit den Karrieremöglichkeiten.
  - Gleichgewicht zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung.

#### 4.2 - Leistungsindikatoren des Zentrums.

Hierbei handelt es sich um interne und direkte Messungen der Prozesse des Zentrums, die es ermöglichen, diese mit den bei der Planung des Zentrums festgelegten Zielen zu vergleichen und die Leistung des Zentrums zu verbessern und gleichzeitig direkte Vorhersagen über die Wahrnehmung verschiedener Interessengruppen zu treffen.

**Einige Indikatoren sind Prädiktoren für verschiedene Dimensionen, es ist ratsam, sie detailliert zu beschreiben:**

- Beschreibung.
- Dimension, die sie vorhersagen (Prozentsätze und Zahlen)

Gruppe von Interesse	Dimension Leistungsindikatoren zur Vorhersage von:
StudentInnen	1. Zufriedenheit der Studierenden mit dem Image der berufsbildenden Schule.
	2. Zufriedenheit der Studierenden mit der Organisation, dem Betrieb und der Verwaltung der Schule.
	3. Zufriedenheit der Studierenden mit den wichtigsten Prozessen der Schule.



Dimension:	1	2	3
Prozentualer Anteil des Haushalts des Zentrums, der für seine Werbung verwendet wird			
Anzahl der von der Beobachtungsstelle veröffentlichten Dokumente zur Förderung der Beobachtungsstelle			
Anzahl der vom Zentrum veröffentlichten Dokumente, die über die Organisation und Arbeitsweise des Lehr- und Verwaltungspersonals des Zentrums informieren.			
Anzahl der vom Zentrum veröffentlichten Dokumente zur Information über die Rechte und Pflichten der Studierenden.			
Anzahl der von der Beobachtungsstelle veröffentlichten informativen Dokumente zur Information über ihre internen Vorschriften.			
Anzahl der von der Beobachtungsstelle veröffentlichten Dokumente zur Information über ihre Projekte.			
Anzahl der Konferenzen, die im Zentrum abgehalten wurden, um das Lehr- und Verwaltungspersonal des Zentrums in den verschiedenen Sektoren vorzustellen.			
Anzahl der sozialen Tage, die in der Einrichtung zwischen Lehrern, Verwaltungspersonal und Schülern abgehalten werden.			
Anzahl der Informationstage über die Berufsausbildung im Zentrum.			
Anzahl der Konferenzen, die im Zentrum abgehalten wurden, um über die Eingliederung der StudentInnen in den Arbeitsmarkt zu informieren.			
Prozentsatz der Beschwerden und Ansprüche, die zufriedenstellend			
Gesamtzahl der von den Studenten des Zentrums formell eingereichten <u>Beschwerden</u>			
Prozentsatz der Beschwerden und Reklamationen von StudentInnen aufgrund des Images des Zentrums.			
Prozentualer Anteil der Beschwerden und Ansprüche von Studierenden, die auf die Organisation, den Betrieb und die Verwaltung des Zentrums			
Prozentsatz der Studierenden, die über die institutionellen Projekte des Berufsbildungszentrums Bescheid wissen.			
Prozentsatz der Studierenden, die die vom Berufsbildungszentrum geplanten Ziele für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt als erreicht			
Prozentsatz der Studierenden, die über die im Berufsbildungszentrum verwalteten europäischen Programme Bescheid wissen.			
Prozentsatz der Studierenden, die die mit dem Berufsbildungszentrum zusammenarbeitenden Einrichtungen kennen.			
Prozentsatz der Studierenden, die das Berufsbildungszentrum weiter			
Prozentsatz der Studierenden, die der Meinung sind, dass die Struktur des Zentrums für den Lernprozess geeignet ist.			
Prozentualer Anteil der Studierenden mit einem Teilzeitarbeitsvertrag			
Prozentualer Anteil der Studierenden mit einem unbefristeten			
Prozentualer Anteil der Studierenden mit einem befristeten			
Prozentsatz der Studierenden, die im Jahr nach Abschluss ihres Studiums in den Arbeitsmarkt eintreten.			



Prozentsatz der arbeitslosen Studierenden, die ihr Studium am Zentrum abgeschlossen haben.			
Prozentualer Anteil der Unternehmen in der Region, die Praktika im Zentrum anbieten.			

## 5. DIE DATENANALYSE

Sobald die Ergebnisse der statistischen Erhebung zusammengestellt sind, beginnt der Prozess der Berechnung der Ergebnisse. Quantitative Daten werden (im Vergleich zur qualitativen Datenanalyse) analysiert, von der Beobachtung der Antworten, dem Ansatz der Hauptforschungsfragen, den Zielen der Erhebung, der Verarbeitung der Zahlen und der Ausarbeitung von Schlussfolgerungen.

Zunächst werden diese 4 Schritte überprüft:

### 1. Analyse der wichtigsten Forschungsfragen.

Analyse der Ausgangsfragen, wenn es sich um empirische Forschungsfragen handelt und wenn eine probabilistische Stichprobe verwendet wird.

Die Hauptfragen der Erhebung werden auf der Grundlage des Ziels der Untersuchung festgelegt.

### 2. Kreuztabelle mit Filterung der Ergebnisse.

Eine Kreuztabellierung<sup>1</sup> muss durchgeführt werden, um die Antworten auf dieselben Fragen zu analysieren, die den verschiedenen Gruppen – LehrerInnen, SchülerInnen oder Unternehmen – gestellt wurden.

Ein weiterer Aspekt, den es zu berücksichtigen gilt, ist der Vergleich der Ergebnisse mit den Vorjahren.

Was ist zum Beispiel der Grund für den Anstieg der Zufriedenheit der Studierenden im Vergleich zum letzten Jahr?

Wenn keine früheren Daten verfügbar sind, kann ein Benchmarking durchgeführt werden. Es wird eine Basis- oder Ausgangszahl festgelegt und Trendänderungen werden analysiert. Die Zufriedenheit und die Antworten auf andere Fragen werden mit einem Referenzpunkt verglichen. Dies wird als Längsschnittdatenanalyse bezeichnet. Eine andere Möglichkeit besteht darin, Daten für verschiedene Untergruppen zu verfolgen. Nehmen wir zum Beispiel an, dass die Zufriedenheit von Studierenden und Lehrenden von Jahr zu Jahr zunimmt, die des Verwaltungspersonals jedoch nicht. Ihre Antworten können beobachtet werden, um zu analysieren, warum sie weniger zufrieden sind als andere Schlüsselgruppen.

### 3. Analyse der Zahlen.

Es ist wichtig, auf die Qualität Ihrer Daten zu achten und die Komponenten der statistischen Signifikanz (auch statistische Aussagekraft genannt) zu verstehen.

Im Bereich der Statistik und der Auswertung von Erhebungen bedeutet "signifikant" "eine Bewertung der Genauigkeit". Hier sind wir unweigerlich mit dem "mehr oder weniger" konfrontiert. Insbesondere

---

<sup>1</sup> Sehen Sie sich das Beispiel auf Seite 23 an.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



bedeutet es, dass die Umfrageergebnisse mit einer gewissen Sicherheit richtig sind und nicht auf Zufall beruhen.

+

4. Schlussfolgerungen.

Die Schlussfolgerungen spiegeln die gewonnenen Daten wider.

---



## 13 Benutzerhandbuch für das digitale Tool zur Verbesserung der Nutzung des Feedbacks zum Absolvententracking durch Berufsbildungsanbieter

### 13.1 Der Prozess

Der gesamte Prozess lässt sich in 12 Schritten kurz zusammenfassen. Diese Schritte werden zur leichteren Handhabung mit Bildern illustriert.

#### 13.1.1 Die Schritte

1. Bevor Sie mit der Nutzung des Tools beginnen, sollten Sie zunächst ein Konto einrichten. Dies kann durch Anklicken der Schaltfläche "Anmelden" erfolgen. Dazu müssen Sie den Namen Ihrer Organisation, den Bildungssektor, das Land, Ihre E-Mail-Adresse und Ihr Passwort eingeben, das Passwort erneut eingeben und die Allgemeinen Geschäftsbedingungen akzeptieren.

[Don't have an account? Sign Up](#)

---



**Organization Name**

**Educational Sector**

**Country**

**Email**

**Password**

**Retype Password**

I accept [Terms and Conditions](#)

2. Wenn Sie bereits registriert sind, melden Sie sich mit dem von Ihnen erstellten Benutzernamen und Passwort an.

**Email**

**Password**

[Forgot your password?](#)



3. Wenn Sie eingeloggt sind, können Sie im oberen rechten Bereich der Seite die Sprache auswählen, die für den Benutzer am besten geeignet ist.

**EN / EL / DE / ES / LT / SE**

4. Der Bewertungsprozess beginnt, wenn Sie auf die grüne Schaltfläche "Neue Session" klicken.



5. Dann muss der Benutzer den Namen der Session, das Datum, an dem die Bewertung durchgeführt wird, und weitere Details zur besseren Kategorisierung angeben.

**CREATE NEW SESSION**

---

**Session Name**

**Date**

**Notes**

Please indicate the time period/department etc. to which the session refers

Klicken Sie anschließend auf die Schaltfläche "Weiter".



6. Danach werden dem Benutzer eine Reihe von Fragen und Aussagen vorgelegt. Als Antwort muss der Benutzer eine von fünf Optionen wählen. Diese Optionen sind: Voll und ganz zustimmen, zustimmen, neutral, nicht zustimmen oder stark ablehnen.

**Courses are well-rounded, designed to cover all / multiple aspects of each topic**

- Totally Agree  Agree  Neutral  Disagree  
 Strongly Disagree

7. Es gibt fünf Themen, anhand derer das digitale Werkzeug die Qualität des Berufsbildungsanbieters anzeigt. Diese Themen sind: Kursgestaltung, Schulungsmaterial, Ausbildungskapazitäten / Fachwissen / Interaktion, Infrastrukturen und Verwaltungsdienste, Unterstützungsdienste für Studierende und angebotene Qualifikationen.



- Courses design
- Trainers' capacities / expertise / interaction
- Student support services provided
- Training material
- Infrastructures and administrative services
- Qualifications offered

8. Am Ende der Umfrage erhält der Nutzer eine Auswertung, die ihn darüber informiert, wie gut das Berufsbildungszentrum seine Dienstleistungen erbringt.

#### 1. COURSES DESIGN (POINTS 15)

**Result: Satisfactory** (You are doing well!)

#### 2. TRAINING MATERIAL (POINTS 15)

**Result: Satisfactory** (You are doing well!)

#### 3. TRAINERS' CAPACITIES / EXPERTISE / INTERACTION (POINTS 15)

**Result: Satisfactory** (You are doing well!)

#### 4. INFRASTRUCTURES AND ADMINISTRATIVE SERVICES (POINTS 15)

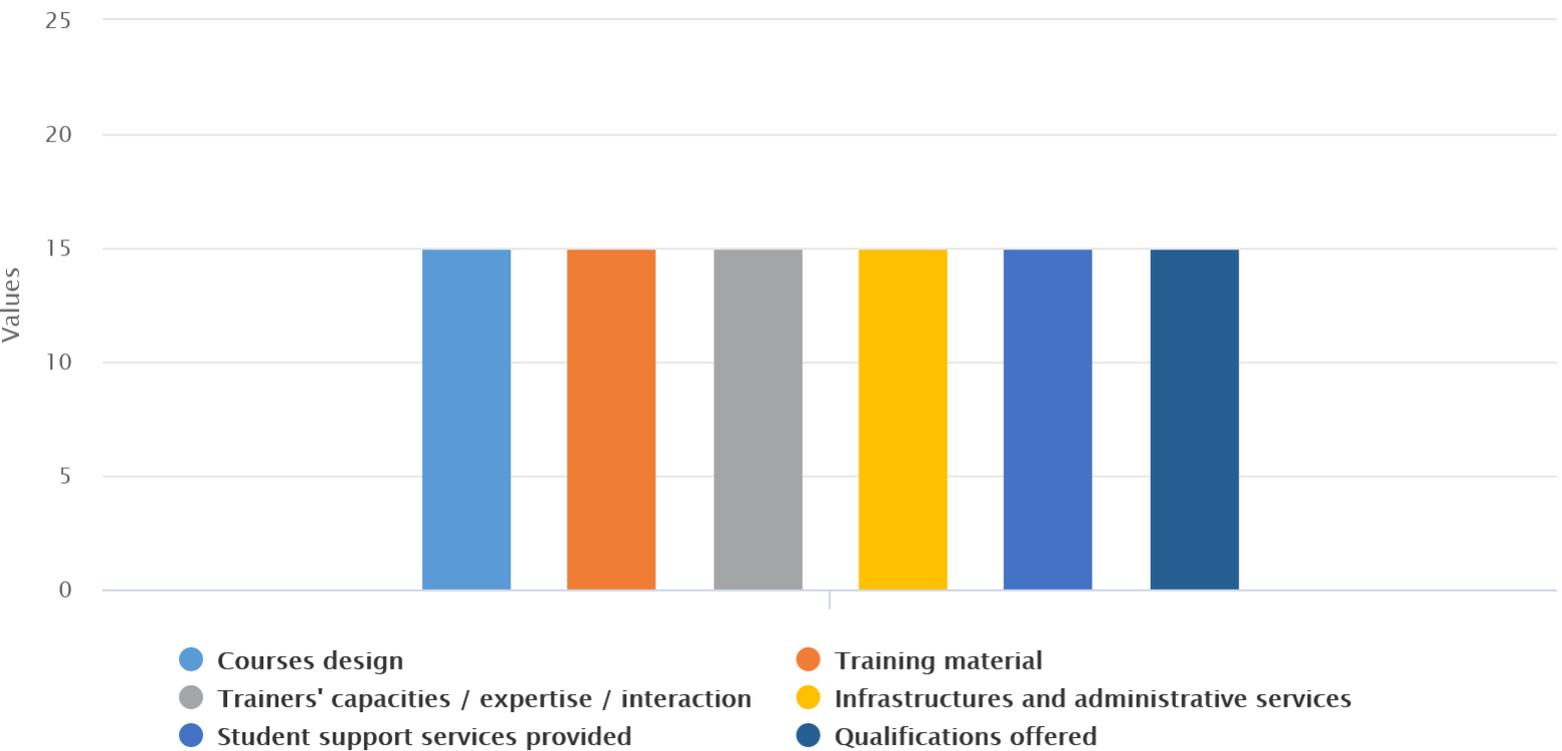
**Result: Satisfactory** (You are doing well!)

#### 5. STUDENT SUPPORT SERVICES PROVIDED (POINTS 15)

**Result: Satisfactory** (You are doing well!)

#### 6. QUALIFICATIONS OFFERED (POINTS 15)

**Result: Satisfactory** (You are doing well!)



Highcharts.com

9. Sie können die Ergebnisse als PDF-Datei speichern, andernfalls speichert das Digital Tool die Ergebnisse automatisch auf der Website.

Save as PDF

10. Ältere Ergebnisse können in der Rubrik "Ergebnisse" eingesehen werden.

**Results**

11. Die Bewertung kann auch extern durchgeführt werden, ohne dass man in das Benutzerkonto für andere Schulen des Berufsbildungszentrums eingeloggt ist. Dazu klicken Sie auf "Links für externe Bewertung" und dann auf "Neue URL".

**Links for External  
evaluation**

12. Wenn Sie mit der Nutzung des digitalen Werkzeugs fertig sind, können Sie sich abmelden, indem Sie auf das kleine Symbol oben rechts auf der Website klicken.





## 14 Kurze Zusammenfassung

Dieses Dokument richtet sich an Berufsbildungszentren, die eine Feedbackschleife einrichten oder verbessern wollen, um Daten von Absolventinnen und Dritten zu sammeln. Die gesammelten Daten werden dazu beitragen, die Qualität des Angebots der Berufsbildungszentren zu verbessern. Zunächst schlägt der Leitfaden einige methodische Elemente vor – Bewertung, Qualitätsindikatoren. Diese sind für die Einrichtung der Feedbackschleife unerlässlich. Dann geht der Leitfaden auf Beispiele anderer Länder für die Datenerhebung ein. Danach werden verschiedene Methoden der Datenerhebung und ihre Vor- und Nachteile erörtert. Der Leitfaden nennt die wichtigsten Merkmale, die bei der Datenerhebung zu beachten sind, und gibt Tipps für die Überwachung der Daten. Dann wird die Methodik in Form eines PDCA-Diagramms dargestellt. Sie besteht aus vier Teilen und sechs Phasen. Der erste Teil ist PLAN und besteht aus den Phasen 0 und 1. Der zweite Teil ist DO, der die Phasen 2 und 3 enthält. Der dritte Teil ist CHECK mit zwei Phasen - 4, 5 und der letzte Teil, ACT, besteht nur aus einer Phase - 5. Am Ende des Leitfadens befindet sich eine bebilderte Anleitung zur Verwendung der digitalen Methode, die bei der Umsetzung der Feedbackschleife hilft. Die Methodik erklärt detailliert, welche Schritte zu unternehmen sind, um die Feedbackschleife einzurichten oder zu verbessern, und enthält Beispiele, die dabei helfen, die gesammelten Daten zu verfolgen und zu systematisieren.