Verstehen · Vergleichen · Ins Gespräch kommen

Worum geht es? Das Praxis-Tool macht sichtbar, wie Auszubildende ihre eigenen Fähigkeiten einschätzen, wie Ausbildungspersonal Auszubildende wahrnimmt und was beide Seiten übereinander vermuten. Im Mittelpunkt steht nicht ein Urteil, sondern ein Gespräch über Erwartungen und Bedeutungen.

01
Rolle und Runde wählen
Azubi oder Ausbildungspersonal

02
20 Fragen beantworten
Eigene Sicht oder Vermutung

03
Perspektiven vergleichen
Gemeinsamkeiten und Abstände

04
Gespräch gestalten
Begriffe und Erwartungen klären

Für wen ist das Tool gedacht?

Für Auszubildende, Ausbildungsbeauftragte und Seminarleitungen. Es funktioniert allein, zu zweit oder in Gruppen – auch ohne gemeinsame Anmeldung oder zentrale Datenbank.

Alle Antworten bleiben zunächst lokal im Browser. Eine Weitergabe erfolgt erst durch eine bewusste Handlung der teilnehmenden Person.

Merksatz für die Moderation

Erst wahrnehmen – dann verstehen – erst danach vereinbaren. Eine große Differenz ist kein Beweis für geringe Fähigkeiten, sondern ein möglicher Anlass, unterschiedliche Vorstellungen auszuhandeln.

Gut zu wissen

Fragen 1–9: Einschätzung von Eigenschaften auf einer Skala von 0 bis 100 Punkten in 10er-Schritten.

Fragen 10–20: Einschätzung veröffentlichter Ergebnisse mit Antwortmöglichkeiten A–D sowie „k. A. – keine Angabe“.

Die Studienwerte erscheinen bewusst erst am Schluss: als Impulse, nicht als vermeintlich richtige Antworten auf persönliche Einschätzungen.

© 2026 Andreas Sedlag · as-courage · www.as-courage.de

Die vier Perspektiven auf einen Blick

Jede der beiden Rollen kann zwei Runden bearbeiten. Die Runden sind unabhängig anwählbar. Ein kompletter Durchlauf ist möglich, aber nicht Voraussetzung für einen ersten Vergleich.

Rolle 1 · Runde 1 | Azubi: eigene Sicht

Wie stark schätze ich meine eigene Zuverlässigkeit, Geduld oder Selbstdisziplin ein?

Rolle 1 · Runde 2 | Azubi: Vermutung

Wie würde mein Ausbildungspersonal meine Eigenschaften vermutlich einschätzen?

Rolle 2 · Runde 1 | Ausbildungspersonal: eigene Sicht

Wie stark schätze ich die Eigenschaften der Auszubildenden ein, die ich betreue?

Rolle 2 · Runde 2 | Ausbildungspersonal: Vermutung

Wie würden sich Auszubildende nach meiner Vermutung selbst einschätzen?

Das Farbsystem bleibt durchgängig erhalten

Kräftiges Blau: eigene Sicht der Azubis. Blasses Orange: Azubis vermuten die Sicht des Ausbildungspersonals.

Kräftiges Orange: eigene Sicht des Ausbildungspersonals. Blasses Blau: Ausbildungspersonal vermutet die Selbsteinschätzung der Azubis.

Grau: neutrale Studienreferenzen. Farben werden immer durch eindeutige Bezeichnungen ergänzt; die Auswertung muss auch schwarz-weiß verständlich bleiben.

Praxis-Tipp

Vor Beginn gemeinsam klären: Soll jede Person beide Runden beantworten, oder interessiert für die heutige Einheit nur eine bestimmte Perspektive? Auch nur die beiden Vermutungsrunden können ein sinnvoller Einstieg sein.

© 2026 Andreas Sedlag · as-courage · www.as-courage.de

Schritt für Schritt durch die Befragung

1 · Einstieg und Rolle wählen

Die Startseite erläutert den Ablauf und bietet die vier Podcastfolgen sowie einen Link zur Studienzusammenfassung. Danach „Befragung auswählen“ öffnen.

Über die farblich gekennzeichneten Kacheln eine Rolle und eine Runde wählen. Die jeweilige Perspektive wird vor dem Start erklärt.

2 · Fragen beantworten

Bei den Eigenschaften 1–9 bedeutet 0 = überhaupt nicht ausgeprägt und 100 = sehr stark ausgeprägt. Die Auswahl erfolgt in 10er-Schritten. Die Skalenwerte beschreiben Wahrnehmungen, keine objektiven Leistungswerte.

Ab Frage 10 geht es um Schätzfragen. Bei Unsicherheit kann „k. A. – keine Angabe“ gewählt werden. Das ist kein Fehler und wird nicht als Zahl in einen Mittelwert eingerechnet.

3 · Verständnishilfen nutzen – ohne Bedeutungen vorwegzunehmen

Schwierigere Begriffe (zum Beispiel Loyalität oder psychische Belastbarkeit) können in einfacher Sprache erklärt werden. Die Hilfen sind freiwillig und sollen keine „richtige“ Antwort vorgeben.

Für das Seminar kann die Gruppe vorab vereinbaren, ob solche Hinweise genutzt werden. Unterschiedliche Bedeutungen und Erwartungen werden nach der Befragung gemeinsam ausgehandelt.

4 · Unterbrechen und fortsetzen

Die Antworten werden im Browser automatisch zwischengespeichert. Über die Startauswahl kann jederzeit eine andere Runde begonnen oder eine angefangene Runde fortgesetzt werden.

Achtung bei gemeinsam genutzten Geräten: Vor dem nächsten Durchlauf einer anderen Person Ergebnisse exportieren und die lokalen Antworten bewusst zurücksetzen. Browserdaten sind kein sicheres Archiv.

Praktische Empfehlung

Vor einer echten Befragung die 0–100-Skala mit einem neutralen Beispiel erklären. Danach ohne Diskussion starten und die Vermutungen möglichst unabhängig beantworten lassen.

© 2026 Andreas Sedlag · as-courage · www.as-courage.de

Vergleiche lesen und verstehen

Die Anwendung kann unterschiedliche Vergleichsansichten anzeigen – auch dann, wenn nur einzelne Runden ausgefüllt sind. Eine nicht beantwortete Frage darf niemals wie eine Bewertung von 0 Punkten aussehen.

Was lässt sich direkt vergleichen?

Eigene Sicht ↔ vermutete Sicht: Beide Antworten nutzen bei den Fragen 1–9 dieselbe Skala. Ein Abstand von 30 Punkten zeigt eine unterschiedliche Einschätzung, aber keine objektive Leistungsdifferenz.

Eigene Sicht der Azubis ↔ eigene Sicht des Ausbildungspersonals: Hier wird sichtbar, ob beide Seiten eine Eigenschaft ähnlich oder unterschiedlich bewerten.

Nur gegenseitige Vermutungen: Auch dieser Vergleich ist möglich, wenn nur die jeweiligen Vermutungsrunden vorliegen. Aussagen über die tatsächlichen Sichtweisen der anderen Seite lassen sich daraus noch nicht ableiten.

Zwei Arten von Diagrammen

Skalenwerte (0–100 Punkte) · horizontale Balken



Vierstufige Schätzantworten (Fragen 10–20): Bei Gruppendaten sind senkrechte Balken für die Verteilung auf A, B, C, D und „k. A.“ vorgesehen. Prozentanteile werden dagegen als horizontale Balken dargestellt.

Studienvergleich: bitte nicht verwechseln

70 von 100 Skalenpunkten ist ein Durchschnitt individueller Einschätzungen. 74 % „stark ausgeprägt“ bedeutet dagegen: 74 % einer anderen Befragtengruppe wählten eine bestimmte Kategorie. Beides lässt sich nicht rechnerisch gleichsetzen.

Studienwerte werden erst nach dem eigenen Vergleich als zusätzliche Referenz angezeigt. Aussagen über eine „richtige“ Generation oder die Qualität einzelner Personen lassen sich daraus nicht ableiten.

Ergebnisse speichern und weitergeben

Die JSON-Datei: ein sicherer Arbeitsablauf

1. In der Anwendung „Ergebnisse speichern und weitergeben“ öffnen. Rolle und zuletzt bearbeitete Runde werden vorausgewählt; die Angaben vor dem Speichern kontrollieren.

2. Für eine gemeinsame Auswertung vorher einen identischen Gruppen- oder Workshopcode vereinbaren, zum Beispiel WS-2026. Die Eingabe muss bei allen Personen exakt gleich sein.

3. Ergebnisdatei herunterladen: entweder nur eine Runde oder die beiden Runden der betreffenden Rolle zusammen. Getrennte Dateinamen verhindern versehentliches Überschreiben.

4. Die Datei bei Bedarf an eine vereinbarte Masterperson weitergeben. Eine vorbereitete E-Mail kann geöffnet werden; der Dateianhang muss gegebenenfalls selbst hinzugefügt werden.

Die JSON-Datei enthält keine direkten Namen

Gespeichert werden Rolle, ausgewählte Runden, anonyme Kennung, Gruppencode und Antworten. Die E-Mail-Adresse der absendenden Person ist beim Versand dennoch sichtbar. Auch individuelle Antwortmuster kleiner Gruppen können Rückschlüsse ermöglichen.

Datenschutz vor dem Versand

Die Datenweitergabe ist freiwillig. Zweck, empfangende Person, Speicherdauer und Umgang mit den Daten müssen klar sein; bei Bedarf ist eine wirksame Einwilligung einzuholen.

Bei besonders sensiblen Antworten und kleinen Gruppen bitte vorab prüfen, ob eine Einzeldatei per E-Mail wirklich der passende Weg ist. Die Masterperson sollte Dateien nicht dauerhaft mit Absenderadressen verknüpfen und Mails nach dem vereinbarten Verfahren löschen.

Ein gemeinsamer Code ist kein Passwort und garantiert keine Anonymität.

Vor dem Workshop vereinbaren

Wer sammelt die Dateien? Welcher Gruppencode gilt? Welche Runden werden ausgefüllt? Wer sieht die Ergebnisse? Wie lange werden Dateien aufbewahrt und wann werden sie gelöscht?

© 2026 Andreas Sedlag · as-courage · www.as-courage.de

Gruppenauswertung für die Masterperson

Mehrere JSON-Dateien einlesen

1. Im Praxis-Tool „Gruppenauswertung“ beziehungsweise die Daten-Werkstatt öffnen.

2. Mehrere JSON-Dateien gleichzeitig auswählen. Die Anwendung prüft Dateiformat, Fragebogenversion, Rolle, Gruppencode und anonyme Kennung.

3. Importliste kontrollieren: Gehören alle Dateien zur selben Gruppe? Gibt es Dubletten oder unvollständige Antworten? Dateien derselben Kennung können unterschiedliche Runden einer Person enthalten.

4. „Gruppenergebnis berechnen“ auswählen und nach Rolle sowie Befragungsrunde getrennt betrachten.

Was wird berechnet?

Fragen 1–9: Durchschnittliche Skalenpunkte (0–100) nur aus tatsächlich beantworteten Fragen; Anzahl gültiger Antworten (n) immer anzeigen. Ergänzend sind Streuung und Median sinnvoll.

Fragen 10–20: Häufigkeit und Anteil jeder Auswahl (A–D sowie „k. A.“). Eine Schätzantwort ist keine Selbsteinschätzung auf der Punkteskala.

Studien: Dienen am Ende der Auswertung zur Einordnung, nicht zum rechnerischen Vergleich mit den 0–100-Punktwerten.

Kleine Gruppen besonders schützen

Im lokalen Testmodus können wenige Dateien zur Funktionskontrolle angezeigt werden. Das bedeutet nicht, dass solche Ergebnisse öffentlich gezeigt oder an eine externe KI weitergegeben werden dürfen. Bei weniger als fünf gültigen Antworten je Untergruppe werden Detailwerte in regulären Ausgaben zurückgehalten. Auch fünf Personen sind keine pauschale Anonymitätsgarantie.

Fehler vermeiden

Gemischte Gruppencodes: nicht ungeprüft zusammenfassen. Mehrfache Exporte: Dubletten kontrollieren. Leere Antworten: nicht als 0 werten. Keine Angabe: separat ausweisen.

Bei mehreren Ausbildungsbetrieben oder Jahrgängen die Aussagekraft einer zusammengefassten Gruppe kritisch prüfen. Unterschiedliche Kontexte können die Zahlen erheblich beeinflussen.

© 2026 Andreas Sedlag · as-courage · www.as-courage.de

Drucken, vertiefen und KI nutzen

Druckassistent

Im Druckcenter die gewünschte Ausgabe auswählen: leerer Fragebogen, angekreuzter Fragebogen, grafische Gesamtübersicht oder Gruppenauswertung.

Beim Einzelausdruck werden gewählte Werte deutlich markiert. Bei der Auswertung bleiben die Perspektivfarben und Beschriftungen erhalten; die Seiten tragen das as-courage-Logo und einen Urheberrechtshinweis.

Vor dem Verteilen eine Druckvorschau prüfen. In Chrome oder Edge bei Bedarf die Browseroption „Kopf- und Fußzeilen“ deaktivieren, damit kein lokaler Dateipfad erscheint.

KI-gestützte Reflexion – nur optional

Der KI-Absprung kann aus hinreichend großen, zusammengefassten Gruppenwerten Gesprächsanlässe, Reflexionsfragen und mögliche Themenschwerpunkte formulieren.

Vor dem Kopieren oder Versenden: Keine Namen, Kennungen, Original-JSON-Dateien oder identifizierenden Einzelfälle in einen KI-Dienst eingeben. Vorschau und Anonymität kritisch prüfen.

KI kann Fehler machen. Ihre Vorschläge sind weder Diagnosen noch objektive Kompetenzmessungen. Die Entscheidung über Maßnahmen bleibt bei den verantwortlichen Menschen.

Ergebnisbesprechung: drei bewährte Fragen

1. Was überrascht uns? 2. Was verstehen wir jeweils unter diesem Begriff? 3. Welche konkrete Vereinbarung würde unsere Zusammenarbeit verbessern?

Vertiefen mit Podcast und Studienüberblick

Auf der Einstiegsseite findest du vier Podcastfolgen zu Generationenkommunikation und Ausbildung, jeweils mit Originalcover, Player und Spotify-Link. Die Podcastfolgen wurden KI-gestützt mit NotebookLM erstellt.

Die eigenständige Studienzusammenfassung als PDF ist ebenfalls auf der Startseite verlinkt. Die vollständige u-form-Studie ist über die offizielle Seite der Urheber*innen erreichbar.

© 2026 Andreas Sedlag · as-courage · www.as-courage.de

Moderationsplan und Checkliste

Vorschlag für eine Trainingseinheit (ca. 75–90 Minuten)

10 Minuten · Einstieg

Ziel, Freiwilligkeit und Farblogik erklären. Ein gemeinsames Verständnis der Skala herstellen, ohne die zentralen Begriffe bereits auszudefinieren.

20 Minuten · Einzelarbeit

Vereinbarte Rollen und Runden unabhängig ausfüllen. Begriffshilfen nur nach gemeinsamer Absprache einsetzen.

15 Minuten · Ergebnisse sichtbar machen

Einzel- oder Gruppenergebnisse importieren und passende Vergleichsansicht wählen. Erst die eigenen Perspektiven, dann auf Wunsch die Studienreferenzen.

20–30 Minuten · Kontextaushandlung

Zuverlässigkeit, Geduld oder Belastbarkeit anhand konkreter Situationen besprechen. Unterschiede nicht vorschnell als Defizite deuten.

10 Minuten · Transfer

Eine oder zwei überprüfbare Vereinbarungen formulieren: Was machen wir künftig anders, woran merken wir die Verbesserung?

Vor dem Einsatz prüfen

☐ Aktuelle HTML-Datei und beide PDFs lokal öffnen und auf dem Zielgerät testen.

☐ Gemeinsamen Gruppencode und Masterperson vereinbaren; Datenschutz und Freiwilligkeit klären.

☐ Festlegen, welche Runden ausgefüllt werden und ob Begriffshilfen benutzt werden.

☐ Druckfunktion und JSON-Import mit mindestens einer Testdatei prüfen.

Quellen und weiterführende Informationen

u-form · Originalstudie Azubi-Recruiting Trends 2026

Bertelsmann Stiftung · Mentale Gesundheit in der Ausbildung

as-courage · Praxis-Tools

© 2026 Andreas Sedlag · as-courage · www.as-courage.de