

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	17
1 Mess- und testtheoretische Grundlagen	
1.1 Messtheoretische Grundlagen	24
<i>Karsten Stegmann und Bernd Schwarz</i>	
1.1.1 Statistische Grundlagen: Grundgesamtheit und Stichprobe	25
1.1.2 Test- und messtheoretische Grundlagen	25
1.1.3 Messtheoretische Probleme	27
1.1.3.1 Das Repräsentationsproblem	27
1.1.3.2 Eindeutigkeitsproblem	27
1.1.3.3 Bedeutsamkeitsproblem	28
1.1.4 Skalen und Skalierung	28
1.1.4.1 Skalenniveaus	29
1.1.4.2 Skalierungsverfahren und Skalentypen	32
1.2 Tests als Messinstrumente	35
<i>Bernd Schwarz</i>	
1.2.1 Klassische Testtheorie und normorientierte Tests	38
1.2.1.1 Grundannahmen der klassischen Testtheorie	38
1.2.1.2 Die Normierung und Standardisierung eines Tests	38
1.2.2 Probabilistische Testtheorie und kriteriumsorientierte Messung ...	41
1.2.2.1 Das Binomialmodell	42
1.2.2.2 Das eindimensionale zweikategoriale Modell von Rasch	50
1.3 Gütekriterien für Mess- und Testverfahren	58
<i>Bernd Schwarz und Karsten Stegmann</i>	
1.3.1 Objektivität	58
1.3.1.1 Durchführungsobjektivität	59
1.3.1.2 Auswertungsobjektivität	59
1.3.1.3 Interpretationsobjektivität	60
1.3.2 Die Validität (Gültigkeit)	60
1.3.2.1 Die Inhaltsvalidität	60
1.3.2.2 Die Kriteriumsvalidität	61
1.3.2.3 Die Konstruktvalidität	62
1.3.3 Die Reliabilität (Genauigkeit, Zuverlässigkeit)	63
1.3.3.1 Reliabilität in der klassischen Testtheorie	63

1.3.3.2	Das Reliabilitätskonzept in der probabilistischen Testtheorie	68
1.3.4	Beziehungen zwischen Reliabilität, Validität und Objektivität	69
1.4	Tests in der berufspädagogischen Diagnostik	72
	<i>Bernd Schwarz</i>	
1.4.1	Praktische Aspekte des Einsatzes von Testverfahren	72
1.4.2	Prozess, Fragestellungen und Zielsetzungen der berufspädagogischen Diagnostik	75
1.4.3	Status- und Prozessdiagnostik	76
1.4.4	Messung von Veränderungen	78
1.4.4.1	Veränderungsmessung in der klassischen Testtheorie	78
1.4.4.2	Veränderungsmessung auf der Grundlage des Rasch-Modells	79
1.5	Literatur	82
2	Forschungs- und Erhebungsmethoden	
	<i>Urban Lissmann</i>	
2.1	Beobachtungsmethode	87
2.1.1	Kennzeichen der wissenschaftlichen Beobachtung	87
2.1.2	Formen der Verhaltensbeobachtung	88
2.1.3	Grenzen der Verhaltensbeobachtung	89
2.1.4	Einsatzbeispiel: Die Arbeitsprobe	89
2.1.4.1	Begriffsdefinition	90
2.1.4.2	Formen der Arbeitsprobe	90
2.1.4.3	Bewertung der Aufgabenprobe	90
2.1.5	Praxisbeispiel: Der AZUBI-BK	92
2.2	Befragungsmethode	94
2.2.1	Das Interview	94
2.2.1.1	Definition und Abgrenzung	94
2.2.1.2	Merkmale der Befragung	94
2.2.1.3	Vor- und Nachteile des Interviews	95
2.2.2	Der Fragebogen	96
2.2.3	Einsatzbeispiele	97
2.2.3.1	Eignungsinterview	97
2.2.3.2	Persönlichkeitsfragebogen	98
2.2.3.3	Biografische Methode	98
2.2.3.4	Internetgestützte Befragung	99
2.2.4	Praxisbeispiel: Das BIP	101

2.3 Testverfahren	103
2.3.1 Definition und Testklassifikation	103
2.3.2 Aufgabenformen	104
2.3.3 Haupt- und Nebengütekriterien	105
2.3.4 Normen	106
2.3.5 Anwendungen	108
2.3.5.1 Einsatzbeispiele	108
2.3.5.2 Praxisbeispiel: Der Mathematiktest	108
2.4 Portfoliobeurteilung	111
2.4.1 Prinzipien und Kennzeichen	111
2.4.2 Beurteilung eines Portfolios	112
2.4.3 Möglichkeiten von Portfolios	113
2.4.4 Probleme der Portfoliobeurteilung	114
2.4.5 Praxisbeispiel: Das ESP	115
2.5 Kombinierte Verfahren	117
2.5.1 Multi-Rater-Feedback	117
2.5.2 Assessment-Center	118
2.5.2.1 Kennzeichen des AC	118
2.5.2.2 Vor- und Nachteile	119
2.5.3 Large-Scale-Assessment	120
2.6 Literatur	121
3 Eignungsdiagnostische Fragestellungen und Verfahren	
3.1 Berufseignung und Personmerkmale	126
<i>Claudio Thunsdorff und Manfred Schmitt</i>	
3.1.1 Berufserfolg, Fähigkeit und Eignung	126
3.1.1.1 Der Begriff Berufserfolg	126
3.1.1.2 Der Begriff der Fähigkeit	127
3.1.1.3 Der Begriff der Eignung	127
3.1.2 Berufseignungsdiagnostik – trimodaler Ansatz	128
3.1.3 Persönlichkeitsmerkmale und Erfolgsprognosen	129
3.1.3.1 Verhaltensvorhersage aufgrund von Persönlichkeitsfaktoren	129
3.1.3.2 Unterschiede berufsbezogener und nicht berufsbezogener Persönlichkeitstests zu Vorhersage von Berufserfolg	130
3.1.3.3 Bezug des Big-Five zu anderen berufsrelevanten Konstrukten	131

3.1.4	Interaktionistische Theorien und die Vorhersage von Verhalten	131
3.1.4.1	Absolute und transsituative Verhaltenskonsistenz.	132
3.1.4.2	Vier Formen von Interaktionsprozessen	133
3.1.4.3	Bedeutung für die Berufseignungsdiagnostik	134
3.1.5	Prädiktoren für Studienerfolg im internationalen Vergleich	135
3.2	Pädagogisch-psychologische Diagnostik	137
	<i>Reinhold S. Jäger und Andreas Frey</i>	
3.2.1	Einleitung	137
3.2.2	Definition	137
3.2.3	Fragestellungen, Datenklassen und Instrumente	142
3.2.3.1	Verhaltensspuren	143
3.2.3.2	Biographische und Aktuardaten	144
3.2.3.3	Verhaltensbeobachtung	146
3.2.3.4	Verhaltensbeurteilung	147
3.2.3.5	Ausdrucksverhalten	149
3.2.3.6	Interview	150
3.2.3.7	Objektive Tests zur Erfassung maximalen Verhaltens	151
3.2.3.8	Assessments	157
3.2.3.9	Fragebogen	159
3.2.3.10	Psychophysiologische Diagnostik	161
3.2.4	Verfahren (Datenklassen) und Konstrukte	162
3.2.5	Zusammenfassung	165
3.3	Berufliche Kompetenzen: Modellierungen und diagnostische Verfahren	166
	<i>Reinhold Nickolaus und Susan Seeber</i>	
3.3.1	Einleitung	166
3.3.2	Begriffliche Grundorientierung	168
3.3.3	Zum Umgang mit den diagnostischen Herausforderungen	170
3.3.3.1	Holistische Beurteilungen beruflicher Handlungskompetenz vs. analytisch-differenzierte Erfassung von Teilkompetenzen	170
3.3.3.2	Inklusion vs. Exklusion motivationaler und volitionaler Aspekte	171
3.3.3.3	Bereichsspezifität und die Bestimmung der Anforderungsbereiche und Reichweite der Kompetenzen	171
3.3.3.4	Das Empiriedefizit zu den bereichsspezifischen Anforderungskontexten	172
3.3.4	Anwendungskontexte der Kompetenzmessung	173

3.3.5	Psychometrische Grundlagen der Kompetenzmessung	174
3.3.6	Modellierungen beruflicher Kompetenzen	176
3.3.6.1	Strukturmodellierungen	176
3.3.6.2	Niveaumodellierungen berufsfachlicher Kompetenzen ...	183
3.3.7	Diagnose von Kompetenzentwicklungen	185
3.3.8	Erhebungsverfahren zur Messung beruflicher Kompetenzen	186
3.3.8.1	Selbsteinschätzungen	187
3.3.8.2	Fremdeinschätzungen	187
3.3.8.3	Paper-Pencil-Tests	188
3.3.8.4	Arbeitsproben	190
3.3.8.5	Holistische Abschätzungen beruflicher Handlungskompetenzen	193
3.3.9	Entwicklungsperspektiven	194
3.4	Persönlichkeitsinventare, -strukturtests	196
	<i>Rüdiger Hossiep und Rebekka Schulz</i>	
3.4.1	Grundsätzliche Überlegungen	196
3.4.2	Einsatzgebiete	198
3.4.2.1	Personalauswahl und -platzierung	198
3.4.2.2	Personalentwicklung	200
3.4.3	Ausgewählte Verfahren	201
3.4.3.1	NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI)	201
3.4.3.2	NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae (NEO-PI-R)	203
3.4.3.3	Testbatterie für Berufseinsteiger – Persönlichkeit (START-P)	203
3.4.3.4	Leistungsmotivationsinventar (LMI)	204
3.4.3.5	16-Persönlichkeits-Faktoren-Test (16-PF-R)	205
3.4.3.6	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)	205
3.4.3.7	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (BIP-6F)	208
3.4.4	Integration von Persönlichkeitsverfahren in Auswahl- und Beratungsprozesse	209
3.4.5	Interpretation und Rückmeldung von Testergebnissen	210
3.4.6	Effektivität und Nutzen	214
3.5	Assessment Center	216
	<i>Christof Obermann</i>	
3.5.1	Methodische Einordnung und Einsatzziele	216
3.5.1.1	AC zur Personalauswahl	216

3.5.1.2	AC zur Potenzialanalyse	217
3.5.1.3	AC zur Personalentwicklung	217
3.5.1.4	Transparenz der Einsatzziele	218
3.5.1.5	Management Audit	218
3.5.2	Ursprünge des AC	219
3.5.2.1	Historische Linie der Heeresspsychologie	219
3.5.2.2	OSS: AC für die Geheimagentenauswahl	220
3.5.2.3	Erste industrielle Anwendungen	220
3.5.3	Festlegung eines Anforderungsprofils	221
3.5.3.1	Intelligenz	221
3.5.3.2	Führungsmotivation	222
3.5.3.3	Sozialkompetenz und Kommunikation	222
3.5.3.4	Emotionale Belastbarkeit	223
3.5.4	Zusammenstellung und Entwicklung von AC-Aufgaben	223
3.5.4.1	Fragebögen und Tests als Gestaltungselemente des AC	224
3.5.4.2	Interviews als Gestaltungselemente des AC	224
3.5.4.3	Situatives und biographieorientiertes Interview	225
3.5.4.4	Simulationen als Gestaltungselemente des AC	225
3.5.5	Festlegung der Anzahl und Kombination von Gestaltungselementen	227
3.5.5.1	Häufige Messung zur Vermeidung von Zufallseinschätzungen	228
3.5.5.2	Begrenzung auf drei bis fünf Merkmale je Aufgabe	228
3.5.5.3	Validitätserhöhung durch bei mehr als zehn AC-Aufgaben	229
3.5.6	Die Rolle des Moderators	229
3.5.6.1	Neutraler oder inhaltlich agierenden Moderator	230
3.5.6.2	Qualifizierung des Moderators	230
3.5.7	Vertiefende Elemente eines Beobachtertrainings	231
3.5.7.1	Nutzen des Beobachtertrainings nicht eindeutig	231
3.5.7.2	Training der Verhaltenszuordnung	232
3.5.7.3	Bezugsrahmentraining	232
3.6	Medizinische Diagnostik – eignungs- und tätigkeitsrelevante Aspekte, rechtliche Grundlagen	234
	<i>Tanja Süß</i>	
3.6.1	Klassifikationssysteme	234
3.6.1.1	ICD 10	234
3.6.1.2	ICF	234
3.6.2	Belastungs-Beanspruchungs-Konzept	238

3.6.3	Verortung medizinischer Diagnostik in der Sozialgesetzgebung	239
3.6.3.1	Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen	241
3.6.3.2	Leistungsrechtlich relevante Merkmale, ihre Erfassung und Beurteilung	247
3.6.4	Sozialmedizinische Begutachtung	253
3.6.5	Gesetzliche Vorschriften für tätigkeitsbezogene medizinische Diagnostik	254
3.6.5.1	Altersbezogene Vorschriften	254
3.6.5.2	Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz	255
3.7	Literatur	258

4 Interessen- und Motivationsdiagnostik in beruflichen Zusammenhängen

4.1	Interessendiagnostik	276
	<i>Bernd-Joachim Ertelt und Andreas Frey</i>	
4.1.1	Zu den Begriffen Interessen, Neigungen, Vorlieben	276
4.1.2	Theoretische Bezüge	277
4.1.3	Arten von Interessen als Grundlage der Erfassung	279
4.1.4	Berufsbezogene Verwendungen	281
4.1.4.1	Das persönlichkeitspsychologische Modell von Holland	282
4.1.4.2	Das entwicklungsbezogene Modell von Super	285
4.1.4.3	Weitere Objekttheorien	287
4.1.5	Erfassungsmethoden und ausgewählte Instrumente	288
4.1.5.1	Allgemeiner Interessen-Struktur-Test (AIST-R), Umwelt-Struktur-Test (UST-R) (Bergmann/Eder 2005)	288
4.1.5.2	EXPLORIX – das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung (Jörin/Stoll/Bergmann/Eder 2004)	289
4.1.5.3	Generelle Interessen-Skala (GIS) (Brickenkamp 1990)	290
4.1.5.4	Differentieller Interessen-Test (DIT) (Todd 1967)	291
4.1.5.5	Berufs-Interessen-Test II (BIT II) (Irle/Allehoff 1984)	292
4.1.5.6	Foto-Interessen-Test (F-I-T) Serie 2009 (Stoll/Jungo/Toggweiler 2009)	293
4.1.5.7	Der Berufsbilder-Test (BBT) (Achnich 1979/2010)	294
4.1.5.8	Interessenkompass (Egloff/Jungo 2011)	295
4.1.5.9	»abi powertest« Selbsterkundungsprogramm für die Sek II (Semke/von Krafft 2012)	295
4.1.6	Zusammenfassung	297

4.2 Motivationsdiagnostik	298
<i>Josef Künsting</i>	
4.2.1 Zum Begriff Motivation im Lern- und Leistungskontext	298
4.2.2 Qualität von Motivation	298
4.2.2.1 Intrinsische versus extrinsische Motivation	298
4.2.2.2 Leistungsmotivation	299
4.2.2.3 Lernzielorientierung versus Leistungszielorientierung	300
4.2.3 Stabilität von Motivation	300
4.2.4 Instrumente der Motivationsdiagnostik	302
4.2.4.1 Instrumente zur aktuellen Lern- und Leistungsmotivation	302
4.2.4.2 Instrumente zur Leistungsmotivation	304
4.2.4.3 Instrumente zur Studien- und Berufswahlmotivation für das Lehramt	307
4.2.4.4 Instrumente zu Zielorientierungen bei Lehramtsanwärter/innen	309
4.2.5 Zusammenfassung	314
4.2.6 Ausblick	314
4.3 Literatur	317

5 Lerndiagnostik

5.1 Lern- und Leistungsdiagnostik im pädagogischen Kontext	324
<i>Peter Nenniger</i>	
5.1.1 Einleitung	324
5.1.2 Definition	324
5.1.2.1 Fachsystematische Perspektive	324
5.1.2.2 Historische Perspektive	325
5.1.3 Lern- und Leistungsdiagnostik	327
5.1.3.1 Fachsystematische Perspektive	327
5.1.3.2 Bereichsspezifische Perspektive	328
5.1.3.3 Typenspezifische Perspektive	329
5.1.3.4 Verlaufs- (bzw. prozess-)orientierte Perspektive	330
5.1.3.5 Verfahrens- bzw. instrumentorientierte Perspektive	330
5.1.3.6 Qualitätsorientierte Perspektive	332
5.1.4 Methoden und Modelle der pädagogischen (bzw. der Lern-) Diagnostik	334
5.1.5 Schlussfolgerungen und Ausblick	336

5.2 Diagnostik individueller Lernformen	339
<i>Carmen Hahn</i>	
5.2.1 Einleitung	339
5.2.2 Definition	340
5.2.3 Erfassungsmethode und Gütekriterien	341
5.2.4 Voraussetzungen für formative Evaluationen hinsichtlich der Diagnostik individueller Lernformen	342
5.2.5 Beobachtung	343
5.2.5.1 Grundannahmen zur Beobachtung	343
5.2.5.2 Allgemeine Grundsätze zur Beobachtung in der beruflichen Bildung	346
5.2.6 Selbstevaluation	347
5.2.6.1 Grundannahmen zur Selbstevaluation	347
5.2.6.2 Selbstbeobachtung	348
5.2.6.3 Zwischenfazit	349
5.2.6.4 Berufsbezogene Verwendung	350
5.2.7 Förderplanung	351
5.2.7.1 Förderplan	351
5.2.7.2 Stufen der Förderplanung	352
5.2.7.3 Zwischenfazit	355
5.2.8 Test- bzw. Fragebogenangebot	356
5.2.8.1 Auswahl möglicher Diagnostikbereiche	356
5.2.8.2 Test- und Fragebogenanbieter für Teilbereiche der Diagnostik individueller Lernformen	357
5.2.9 Zusammenfassung	357
5.3 Diagnostik kooperativer Lernformen	359
<i>Karsten Stegmann</i>	
5.3.1 Einleitung	359
5.3.2 Definition	360
5.3.2.1 Die Ausgangsfragestellung	361
5.3.2.2 Illustratives Beispiel	362
5.3.3 Erfassungsmethode und Gütekriterien	363
5.3.3.1 Definition der Datenstrukturen und Kodierregeln	363
5.3.3.2 Kategorien und Skalierung	364
5.3.3.3 Segmentierung	365
5.3.3.4 Codieren ohne Segmentieren	366
5.3.3.5 Codiertraining	367
5.3.3.6 Trainingsziel: hohe Objektivität und hohe Validität	367

5.3.4	Berufsbezogene Verwendung	368
5.3.4.1	Verfolgung von Wissenswegen	369
5.3.4.2	Quantifizierung von gegenseitiger Beeinflussung	369
5.3.4.3	Visualisierung gegenseitiger Beeinflussung	370
5.3.5	Test- bzw. Fragebogenangebot	370
5.3.5.1	Partizipation	370
5.3.5.2	Qualität der Argumentation	371
5.3.5.3	Transaktivität	371
5.3.5.4	Epistemische Aktivität	372
5.3.6	Zusammenfassung	373
5.4	Literatur	374

6 Weitere Anwendungsgebiete berufspädagogischer Diagnostik

6.1	Arbeits- und Tätigkeitsdiagnostik	384
	<i>Christof Nägele</i>	
6.1.1	Einleitung	384
6.1.2	Definitionen	385
6.1.3	Erfassungsmethode und Gütekriterien	387
6.1.4	Berufsbezogene Verwendung	388
6.1.4.1	Abklärung, ob Lernende oder Auszubildende in einem Betrieb beschäftigt werden könnten	388
6.1.4.2	Arbeitsanalysen als Element einer Berufsanalyse zur Beschreibung eines Berufs	389
6.1.4.3	Arbeitsanalyse zur Entwicklung von Berufen	390
6.1.4.4	Entwicklung eines Kompetenzmodells	391
6.1.4.5	Gestaltung lernförderlicher Arbeit in der betrieblichen Ausbildung	391
6.1.5	Test- bzw. Fragebogenangebot	392
6.1.6	Funktionsorientierte und verhaltensorientierte Arbeitsanalyseverfahren	393
6.1.7	Personenbezogene Arbeitsanalyseverfahren	393
6.1.8	Bedingungsbezogene Arbeitsanalyseverfahren	394
6.1.9	Zusammenfassung	396
6.2	Managementdiagnostik	397
	<i>Stefan Höft</i>	
6.2.1	Definition	397
6.2.2	Ablauf einer Eignungsuntersuchung	398
6.2.3	Ableitung beruflicher Anforderungen	401
6.2.4	Verfahrensüberblick und Gütekriterien	405

6.2.5 Berufserfolgskriterien für Manager	409
6.2.6 Zusammenfassung	412
6.3 Förderdiagnostik	413
<i>Reinhold S. Jäger</i>	
6.3.1 Einleitung	413
6.3.2 Definition	414
6.3.3 Anforderungen an Instrumente der Förderdiagnostik.....	425
6.3.4 Intervention – Förderung.....	426
6.3.4.1 Modell zeitlich-räumlicher Prolongierung der Lernerfahrung.....	426
6.3.4.2 Das Kompensationsmodell.....	428
6.3.4.3 Präferenzmodell.....	430
6.3.5 Notwendige Kompetenzen für eine Umsetzung von Förderdiagnostik	433
6.3.6 Förderdiagnostik konkret: Beispiele aus der Praxis.....	435
6.3.6.1 Projekt »Keine/r ohne Abschluss« (KoA) des Landes Rheinland-Pfalz.....	435
6.3.6.2 Erfolgreiche Netzwerkarbeit zur beruflichen Integration erwachsener Migrantinnen und Migranten; das Prinzip Kumulus-Plus.....	436
6.3.7 Schlussfolgerungen.....	439
6.4 Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Ausbildung	441
<i>Andreas Frey und Bernd-Joachim Ertelt</i>	
6.4.1 Einleitung	441
6.4.2 Definition	442
6.4.3 Indikatoren und Gründe für Ausbildungsabbrüche	444
6.4.3.1 Berufsschulische Gründe	444
6.4.3.2 Betriebliche Gründe	445
6.4.3.3 Mangelnde Professionalisierung in der betrieblichen Ausbildung	446
6.4.3.4 Mangelnde Kompetenzen und Ausbildungsreife der Auszubildenden	447
6.4.3.5 Berufswahlbezogene Gründe	447
6.4.3.6 Persönliche und geschlechtsspezifische Gründe	448
6.4.4 Folgen eines Ausbildungsabbruchs	449
6.4.5 Diagnose von Ausbildungsabbrüchen	451
6.4.6 Prävention von Ausbildungsabbrüchen	462
6.4.6.1 Präventive Maßnahmen im Zuge der Berufsorientierung	462

6.4.6.2	Verbesserung der betrieblichen Ausbildungs- bedingungen	463
6.4.6.3	Berufseinstiegsbegleitung	464
6.4.6.4	Förderung der Kompetenzentwicklung	464
6.4.7	Zusammenfassung	465
6.5	Literatur	467
7	Sachregister	478
8	Autorenverzeichnis	488