



Wer die Wahl hat, hat die Qual

Welche Verfahren zur Kompetenzfeststellung eignen sich für die Arbeit der Kompetenzagenturen?

von Petra Druckrey, IMBSE e. V.

An unterschiedlichsten Verfahren, Kompetenzen festzustellen, mangelt es nicht, und viele sind spezifisch für die Zielgruppe der Jugendberufshilfe adaptiert. Die Vielfalt entspricht den verschiedenen Einsatzzwecken und trägt einem komplexen Kompetenzbegriff Rechnung, der Fach-, Methoden-, Sozial- und Personal-kompetenzen umfasst. Die wichtigsten Verfahren sowie Kriterien für die Auswahl geeigneter Methoden für Kompetenzagenturen werden hier vorgestellt.

Die Arbeit der Kompetenzagenturen zielt auf die soziale und berufliche Integration besonders benachteiligter Jugendlicher. „Maßgeschneiderte“ Angebote sollen Jugendliche darin unterstützen, den Übergang in Ausbildung und Beschäftigung erfolgreich zu gestalten. Hierfür müssen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Jugendlichen einlassen, sie mit ihrer Geschichte, ihren Ideen, Wünschen und Ängsten ernst nehmen und etwas über die Voraussetzungen erfahren, die sie mitbringen. Verfahren zur Kompetenzfeststellung, die sich an entsprechenden Qualitätsstandards orientieren (siehe Kasten S. 3), können hier einen idealen Beitrag leisten. Denn diese Verfahren beziehen die Lebens- und Arbeitswelt der Jugendlichen mit ein und machen ihre individuellen Kompetenzen

sichtbar. Dadurch können sie ihre eigenen Stärken und Ressourcen erproben, erkennen und sich als kompetent erleben. Aber welche Verfahren der Kompetenzfeststellung gibt es überhaupt und welche eignen sich besonders gut für die Arbeit der Kompetenzagenturen?

Drei anerkannte Verfahrensarten

Aus den unterschiedlichen Verfahren haben sich im Arbeitsfeld Übergang Schule – Beruf drei Arten bewährt, die mit unterschiedlicher Akzentuierung darauf abzielen, Aussagen über die vier grundlegenden Kompetenzbereiche der Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenzen zu treffen. Sie werden nachfolgend erläutert (siehe auch Kasten auf Seite 3).

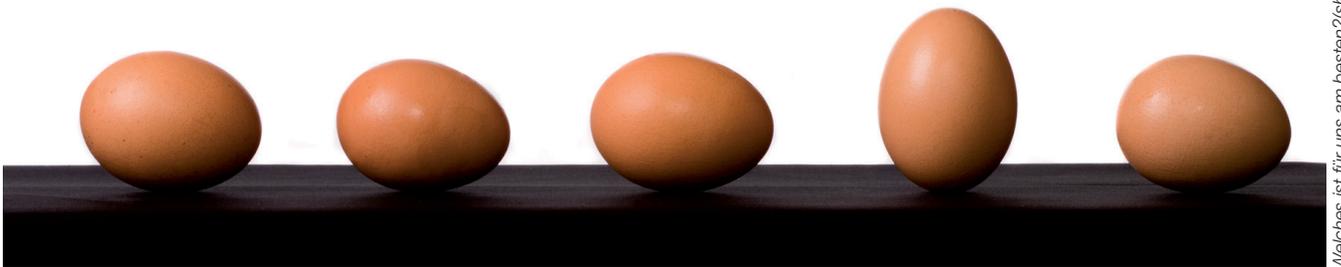
Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen in den Kompetenzagenturen,

die vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen von Jugendlichen erkennen und sie auf dieser Basis zielgerecht fördern – das ist eine zentrale Aufgabe der Kompetenzagenturen. Auf dem Workshop in Erfurt am 5. und 6. März 2008 widmeten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Kompetenzagenturen sowie externe Expertinnen und Experten den verschiedenen Verfahren zur Kompetenzfeststellung. Als Ergebnis liegt nun diese Praxishilfe vor. Petra Druckrey von IMBSE e. V. gibt einen Überblick über bewährte Verfahren und Tipps zur Auswahl zweckdienlicher Methoden. Anschließend werden einige Ansätze – ein simulationsorientiertes Verfahren (DIA-TRAIN), kunst- und lösungsorientiertes Gruppen-Coaching sowie psychologische Tests – näher und im Einsatz durch die Kompetenzagenturen Hagen, Emden, Aschaffenburg und Halle (Saale) beleuchtet.

Wir wünschen Ihnen eine informative und hilfreiche Lektüre!

Praxishilfen Nummer 5



Welches ist für uns am besten?(sh)

Simulations- bzw. handlungsorientierte Verfahren

Hierzu zählen Assessment Center (AC) und angelehnte Verfahren oder Potenzialanalysen:

- DIA-KOM, ein an AC angelehntes Verfahren, basiert auf Erkenntnissen mit DIA-TRAIN von INBAS (siehe S. 2) und LEB-KOM
- P.e.a.c.e.
- der GFBM-Materialkoffer von GFBM Berlin
- PAC, Potenzial Assessment Center der AWO
- Start, AC-Verfahren des IMBSE e. V.
- TASTE, Technik ausprobieren – Stärken entdecken, AC speziell für junge Frauen, von LIFE e. V. Berlin

Handlungsorientierte, berufsbezogene Tests und Arbeitsproben

- hamet2, das wohl bekannteste Verfahren dieser Gruppe
- Ida, Instrument zur Diagnose von Arbeitsfähigkeiten, basiert auf:
- MELBA, Dokumentationsinstrument zum Abgleich von Fähigkeiten und Anforderungen
- Explorix, Berufsinteressentest
- Eignungstest Berufswahl des geva-Instituts
- PC-gestütztes Beratungssystem jobguide-pro
- PC-gestütztes Teleprofilung von ProTeGe GmbH
- berufsbezogene Sprach- und Schulleistungstests

Biografieorientierte Verfahren

- Bekannteste Methode: das biografieorientierte Interview zur Beschäftigung mit Erfahrungen aus Vergangenheit, Familie, Schule, Freizeit, Beruf, die für die weitere berufliche Entwicklung bedeutend sind
- Kompetenzbilanzen, z. B. KompetenzBilanz NRW und TalentKompass NRW: ursprünglich entwickelt für Berufsrückkehrerinnen bzw. -rückkehrer sowie Wiedereinsteigerinnen bzw. Wiedereinsteiger, bieten diese Verfahren dennoch gute Orientierung und Anregungen für die Arbeit im Übergang Schule – Beruf
- Kompetenzbilanz des DJI für Migrantinnen und Migranten: nicht speziell für Jugendliche, berücksichtigt aber migrationspezifische Aspekte. Vielseitige Einsatzmöglichkeiten im Handbuch vorgestellt (z. B. als Instrument zur begleiteten Selbstevaluation oder für Portfolioverfahren)
- Kompetenzbilanz aus Materialien des Leonardo Projekts Informal Competencies and their Validation (ICOVET). Zielt auf informelle Kompetenzen in sieben verschiedenen Aktivitätsbereichen (z. B. „Interessen, Sport, Hobbys und Kontakte“ oder „Haushalt und Familie“)
- Portfolioverfahren: klassische Verfahren sind der Berufswahlpass und der Profilpass für junge Menschen. Eigene Kompetenzen und deren Entwicklung werden dokumentiert, um dann darüber mit Dritten ins Gespräch zu kommen



Welche Verfahren eignen sich gut für die Kompetenzagenturen?

In Diskussionen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kompetenzagenturen zeigt sich immer wieder: Auf diese Frage gibt es keine eindeutige Antwort. Dies wird auch gar nicht als erstrebenswert angesehen. Vielmehr verweisen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die grundlegende Bedeutung von Verfahren zur Kompetenzfeststellung für ihre Arbeit und sie begrüßen – mit Blick auf ihre unterschiedlichen Arbeitsansätze und die regionalen Bedingungen ihrer Arbeit – die Fülle an Verfahren. Einig sind sie sich in dem Punkt, dass biografieorientierte Verfahren einen festen Platz in der Kompetenzfeststellung haben sollten, weil sie den Blick auch für jene Kompetenzen öffnen, die sich sonst nicht so schnell zeigen. Unbestritten ist auch die Bedeutung handlungsorientierter Verfahren, in denen sich die Jugendlichen erproben können. Sehr unterschiedlich wird hingegen die Bedeutung von Tests ein-

geschätzt. Manche Kompetenzagenturen haben sehr gute Erfahrungen mit Berufsinteressen- und Schulleistungstests und halten ihren Einsatz für unbedingt erforderlich. Andere Kompetenzagenturen verzichten unter Verweis auf ihre Zielgruppen (Schulabbrecherinnen und -abbrecher, Jugendliche mit negativen Testerfahrungen) völlig auf den Einsatz standardisierter Tests.

Kompetenzfeststellung und Case Management

Im Case Management-Prozess kann es sinnvoll sein, mehrere verschiedene Verfahren (u. U. auch mehrfach) zur Kompetenzfeststellung einzusetzen. Entscheidend für die Auswahl der jeweiligen Verfahren sind die Fragen:

- Welche Ergebnisse sind zum Zeitpunkt der Kompetenzfeststellung notwendig?
- Welche Ergebnisse sind zum Zeitpunkt der Kompetenzfeststellung nutzbar?
- Bauen Ergebnisse verschiedener Kompetenzfeststellungen aufeinander auf?

Im Sinne des Case Managements als Netzwerkarbeit mit den anderen lokalen Akteurinnen und Akteuren gilt es folgende Fragen zu klären:

- Welche Verfahren zur Kompetenzfeststellung werden im Netzwerk angeboten?
- Welche weiteren sinnvollen Angebote können angeregt werden?
- Welche Verfahren müssen in der Kompetenzagentur selbst angeboten werden?

Arbeitshilfe: Auswahlkriterien

Auf dem Workshop in Erfurt wurden „Kriterien für die Auswahl von Verfahren zur Kompetenzfeststellung“ entwickelt; danach wurden verschiedene Verfahren in der praktischen Anwendung ausgewertet. Der Kriterienkatalog und die Ergebnisse werden bereitgestellt unter www.kompetenzagenturen.de. Sie bieten allen Kompetenzagenturen eine Arbeitshilfe, um die skizzierten Fragen zu beantworten und die für die eigene Arbeit am besten geeigneten Verfahren zu finden.

Kompetenzen diagnostizieren und trainieren

Wie Kompetenzagenturen die Diagnose- und Trainingseinheit DIA-TRAIN einsetzen

Ursula Toschka, Kompetenzagentur Hagen

Marion Eggert, Manuela Müller-Meinders und Bas Reinecke, Kompetenzagentur Emden

Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich? Wie komme ich dort hin? Mit diesen Fragen beschäftigen sich Jugendliche, die an DIA-TRAIN teilnehmen. Das 10-tägige Seminar lädt die Jugendlichen zu dem Abenteuer ein, ihre Kompetenzen zu entdecken. Da keine Vorkenntnisse notwendig sind, machen selbst Jugendliche mit schlechten schulischen Erfahrungen motiviert mit. So eignet sich DIA-TRAIN sehr gut für den Einsatz in Kompetenzagenturen.

Verschiedene Verfahren erfassen unterschiedliche Kompetenzen

Das Besondere an DIA-TRAIN: Hier werden Diagnose und Training miteinander verknüpft; die Trainings werden systematisch beobachtet. Dabei sollen die Stärken der Jugendlichen erkannt und Ansatzpunkte für die individuelle Entwicklung und Förderung aufgezeigt werden. Dies wird erreicht durch eine weitere Besonderheit: Angewendet wird ein Methoden-Mix aus simulations-, handlungs- und biographieorientierten Ansätzen und standardisierten Methoden, insgesamt sieben Verfahren:

- Sozialtraining mit 17 Übungen
- Kreativitätstraining
- erlebnispädagogische Übungen
- zweitägiges Assessment-Center
- Lerntraining
- Zukunftswerkstatt
- biographisches Interview

So wird das Feststellungsverfahren wirklich jeder bzw. jedem Jugendlichen individuell gerecht; und unterschiedliche Kompetenzbereiche können erfasst werden.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kompetenzagenturen bringt DIA-TRAIN eine Arbeitserleichterung. So Marion Eggert: „Wir finden viel schneller heraus, wo



(foto: tony)

Vertrauen ist wichtig ...

es hakt – und zwar dadurch, dass wir die Jugendlichen in ihrem Handeln beobachten. In einer Beratungssituation würden viele Sachen erst viel später auffallen.“

In einer Gruppe Jugendlicher, die sich vorher nicht kannten, die aus unterschiedlichen Nationen stammen und in verschiedenen Stadtteilen leben, weigert sich ein Jugendlicher, bei einer erlebnispädagogischen Übung mitzumachen – nicht, indem er dies formuliert, sondern er klinkt sich einfach aus, bleibt am Rand sitzen. Als die anderen ihn darauf ansprechen, sagt er: „Ich kann euch nicht vertrauen.“ Es

stellt sich bald heraus, dass der Jugendliche viele schlechte Erfahrungen gemacht hat, wenn er fremden Menschen vertraute. Er hat daraus gelernt, mit Misstrauen und Verweigerung zu reagieren. Im Training wird das thematisiert und schließlich aufgebrochen: Er macht mit.

Ursula Toschka bewertet es ähnlich: „Seitdem wir mit diesem Instrument arbeiten, hat sich unsere Sicht auf die Jugendlichen verändert. Wir erkennen wesentlich mehr Facetten und Stärken als vorher.“



Fortsetzung von Seite 2

(Foto: ut)

... und Vertrauen kann trainiert werden



Durchführung von DIA-TRAIN

- Dauer: 1 Woche inhaltliche und organisatorische Vorbereitung, 2 Wochen Durchführung, 1 Woche Nachbereitung (Ergebnissicherung, Förderberichte etc.).
- Gruppenzusammensetzung: Jugendliche im Übergang Schule – Beruf. Alter sollte homogen sein, Geschlechterverhältnis ausgewogen, gemischte kulturelle Herkunft. Optimale Gruppengröße: 8 TeilnehmerInnen bzw. Teilnehmer (min. 6, max. 12). DIA-TRAINERinnen und -TRAINER sollten Vorstellungsrunde in der Kompetenzagentur organisieren, bevor sie die Gruppe bilden.
- Räume: ein großer und ein oder mehrere kleine Gruppenräume, Materialraum, Werkstatt, Küche und Speisesaal.
- Ausstattung: Professionelle Materialien und Ausrüstung (z. B. für Moderation und Dokumentation).
- Beobachtung und Ergebnissicherung: vorab festgelegte Verfahren und Kriterien/Dimensionen für die Beobachtung, Video- und Tonaufzeichnungen, Beobachtungsbögen, tägliche Tagesrückmeldungen im Team, Rituale der Selbstreflexion.
- Personaleinsatz und -qualifikation: zwei ausgebildete DIA-TRAINERinnen bzw. -TRAINER (s. u.) für die gesamte Semindauer, drei bis vier geschulte, externe Beobachterpersonen für das Assessment-Center, ein bis zwei Honorarkräfte für Auf- und Abbau, Besorgungen sowie Vorbereitungsarbeiten.

Ergebnisse sichern

Alle Beobachtungen und Auswertungen werden zusammengetragen und dienen als Grundlage für einen individuellen, ausführlichen und für die Jugendlichen verständlich formulierten Förderbericht. Kom-

petenzen, Entwicklungspotenziale und anstehende Aufgaben werden realistisch und brauchbar beschrieben. Frau Toschka: „Bei DIA-TRAIN ist sowohl der Prozess als auch das Ergebnis transparent und ermutigt die Jugendlichen zur Eigenverantwortung. Sie erkennen, was sie selbst verändern können.“ Der Bericht kann – mit Zustimmung der Jugendlichen – anderen Fachkräften für eine gezielte weitere Förderung übergeben werden.

Dem Jugendlichen, der niemandem vertraut, werden erlebnispädagogische Angebote gemacht. Die können ihn darin unterstützen, zu erkennen, wann Vertrauen angemessen ist und welche Verlässlichkeiten er erwarten kann. Im anschließenden Gespräch wird seinen Lehrerinnen und Lehrern empfohlen, ihm spezielle Einzelaufträge zu geben, damit er sich individuell bewähren kann.

Worauf noch zu achten ist

Aus den Ausführungen wird deutlich: Wer DIA-TRAINings anbieten will, muss an einer entsprechenden Schulung teilgenommen haben und hierfür zertifiziert sein. Die Ausbildung wird auf den spezifischen Bedarf der Einrichtung abgestimmt; Kosten und Dauer hängen hiervon ab und sind mit dem Anbieter zu klären (s. u.).

Und ganz wichtig, so Bas Reinecke: Während eines Seminars sollten die DIA-TRAINERinnen und -TRAINER unbedingt den Rücken frei haben von anderen Arbeiten.

DIA-TRAIN: Fortbildungen

Bundesweit gibt es mittlerweile mehr als 200 ausgebildete DIA-TRAINERinnen und -TRAINER. Fortbildungen werden in NRW vom Jugendhof Vlotho und bundesweit – auch als Inhouse-Schulung – von INBAS angeboten.

Mehr erfahren über:

Kompetenzfeststellungsverfahren

- www.assessment-center-news.de
- www.ausbildungsvorbereitung.de/dia-train/
- www.awo.org/pub/jugend/jsa/Potenzial-Assessment.html/view
- www.berufswahlpass.de
- www.dji.de – genannte Projekte mit Suchfunktion recherchieren
- www.explorix.de
- www.geva-institut.de
- www.gfbm.de
- www.hamet.de
- www.hogrefe-testsystem.com (Button „Testkataloge“)
- www.jobguide-pro.de
- www.kompetenzagenturen.de
- www.melba.de
- www.profilpass-online.de
- www.taste-for-girls.de
- www.teleprofiling.de
- Druckrey, Petra: Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf. Moers/Bonn 2007, erhältlich unter: www.good-practice.de; www.bibb.de
- Kompetenzbilanzen googeln
- Praxisbeispiele im Handbuch Kompetenzcheck Ausbildung NRW (googeln)

Kunst und Kompetenzfeststellung

In Ergänzung zu anderen Ansätzen machen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kompetenzagentur Aschaffenburg in ihren Feststellungsverfahren kunst- und lösungsorientiertes Gruppen-Coaching zu nutzen. Denn Kunst kann im alltäglichen Kontext neue Perspektiven bieten; sie erweitert den Horizont der möglichen Lebensgestaltung. Durch die Bewältigung von Herausforderungen im künstlerischen Prozess erleben die Jugendlichen eine zusätzliche Befähigung und Befriedigung. Die Kombination verschiedener Kunstdisziplinen erlaubt einen vielseitigen Handlungs- und Gestaltungsspielraum und das Einbeziehen aller Kompetenzbereiche. Es werden soziale (Kommunikation, Kooperation und Konfliktfähigkeit), personale (Selbstvertrauen, Eigeninitiative und Selbstorganisation), kognitive und psychomotorische Kompetenzen festgestellt und vertieft. Gerade mit schulverweigernden und schulmüden Jugendlichen können durch die wenig verschulte Herangehensweise gute Erfolge erzielt werden. Näheres bei Dorothee Bauer, Kompetenzagentur KOALA Aschaffenburg, bauer@koala-ab.de.

Weitere Informationen gibt es über die Servicestelle Weiterbildung, Monika von Brasch, INBAS GmbH, unter vonbrasch@inbas.com.



Wenn die Psyche mitmischt

Psychologische Tests können Kompetenzfeststellungsverfahren sinnvoll ergänzen

von **Silke Just und Katja Manikowski, Kompetenzagentur Halle (Saale)**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kompetenzagenturen treffen in ihrer Arbeit auf vielfältige Probleme und können dabei auch an die Grenzen von Pädagogik und Sozialarbeit stoßen. Zum professionellen Handeln gehört dann die Vernetzung mit anderen Disziplinen. Bei der Kompetenzfeststellung kann es angezeigt sein, psychologische Zusammenhänge in den Blick zu nehmen.

Wann sind psychologische Tests sinnvoll?

Kompetenzagenturen betreuen Jugendliche mit multiplen Problemlagen, die sich nicht alle sozialpädagogisch klären lassen. Wenn bei den Jugendlichen Probleme im klinischen Bereich vermutet werden, z. B. Konzentrations-, Lese-Rechtschreib-Schwäche, Drogenabhängigkeit, emotionale oder Essstörungen, können psychologische Testverfahren sinnvoll sein. Bestätigt der Test die Vermutung, kann die weitere Hilfe gezielter abgestimmt werden. Unbedingt zu beachten ist: Wenn psychologische Testverfahren eingesetzt werden, dann durch psychologisches Fachpersonal. In manchen Kompetenzagenturen gehören Psychologinnen und Psychologen zum Stammpersonal. Man kann sich auch an den für die Region zuständigen psychologischen Dienst wenden oder von Psychologinnen oder Psychologen vor Ort beraten lassen. Psychologische Fachkräfte können als Honorarkräfte an die Kompetenzagentur gebunden werden; dann ist die Hemmschwelle für die Jugendlichen niedriger, in der bekannten Einrichtung an einem Test teilzunehmen.

Ein kleiner theoretischer Exkurs

Die psychologischen Tests, von denen hier die Rede ist, sind Entwicklungs-, Schultests, klinische, medizinische und neuropsychologische Verfahren. Anwendungsbereiche sind Intelligenz-, Persönlichkeits-, Leistungs- und Fähigkeitstests oder berufsbezogene Analy-

Andrea, 19 Jahre alt, Hauptschulabschluss, kam zur beruflichen Orientierung in die Kompetenzagentur. Sie kommunizierte selbstunsicher, wirkte sehr angespannt. Sie berichtete über körperliche und muskuläre Beschwerden, beschrieb jähzorniges, un gehemmes Verhalten und Drogenkonsum in sozial schwierigen Situationen und erwähnte eine Kurzeinweisung in die psychiatrische Klinik. Die Kompetenzagentur hielt den Einsatz eines psychologischen Tests für sinnvoll – in diesem Fall ein sog. Persönlichkeitsinventar mit 16 Faktoren (16 PF-R). Ergebnis: Andrea benötigt zunächst zur Stabilisierung eine psychologische Therapie, bevor sie sich beruflichen Fragen zuwenden kann. In der Zwischenzeit wird der Kontakt zur Kompetenzagentur aufrecht erhalten.

sen (Interessen, Eignung, Anforderung, Belastung). Typischerweise werden Fragebögen eingesetzt. Der psychologische Test ist ein wissenschaftliches Routineverfahren zur Untersuchung von empirisch abgrenzbaren Persönlichkeitsmerkmalen mit dem Ziel einer quantitativen Aussage über den relativen Grad der individuellen Merkmalsausprägung. Damit Vergleiche bestimmter Merkmale einer Person zu verschiedenen Messzeitpunkten oder zwischen Personen möglich sind, müssen psychologische Testverfahren normiert und standardisiert werden. Sie müssen valide, objektiv und reliabel sein. Mit der Validierung wird nachgewiesen, dass der Test auch das misst, was er zu messen vorgibt. Wenig nützlich wäre ein Test, der vorgibt, Berufsinteressen zu messen, tatsächlich aber Einstellungen zu berufsbezogenen Fähigkeiten erhebt. Die Objektivität eines Tests ist dann hoch, wenn das Ergebnis wenig bzw. nicht davon abhängt, wer ihn durchführt, auswertet oder interpretiert. Der Reliabilitätskoeffizient gibt an, wie genau ein Persönlichkeits- oder Verhaltensmerkmal gemessen wird.

Anwendung psychologischer Tests in Kompetenzagenturen

Die folgenden Hinweise sind Anregungen; sie ersetzen nicht die fachliche Auseinandersetzung mit dem Thema.

- 1) Psychologische Tests können Kompetenzfeststellung abrunden. Eine volle prognostische Wirksamkeit entfaltet sich nur in der Kombination von situativen **und** nicht-situativen Verfahren.
- 2) Der Erfolg von Testverfahren hängt von den Kompetenzen des Fachpersonals ab; daher schon vor dem Einsatz das Feedback über das eigene Handeln, die eigene Fachkompetenz, die zeitlichen und finanziellen Ressourcen berücksichtigen.
- 3) Was konkret soll gemessen werden? Dies ist vorab zu klären. Auf den ersten Blick klingt dies lapidar. Doch schon die vielen Konzepte zum Bereich Intelligenz verdeutlichen, wie wichtig dieser Schritt ist. Beispiel: Soll eine allgemeine Aussage über kognitive Fähigkeiten getroffen werden? Interessieren mehrere Facetten oder sind einzelne Teilleistungen gefragt?
- 4) Jedem Test unterliegt ein theoretisch fundiertes Modell. Beispiel: Manche Modelle betrachten Intelligenz als eine einheitliche

Fähigkeit. Andere gehen davon aus, dass Intelligenz sich aus mehreren Fähigkeiten, den Intelligenzfaktoren, zusammensetzt. Nur im Rahmen der zugrunde liegenden Theorie können die Ergebnisse richtig interpretiert, eingeordnet und rückgemeldet werden.

5) Wenn das zu messende Konstrukt feststeht, sind bei der Auswahl des geeigneten Verfahrens Recherchen bei Hogrefe (siehe Kasten S. 3) hilfreich. Ein kritischer Blick in die Fachliteratur lohnt ebenfalls. Denn auch Testverfahren unterliegen den Regeln des Marketings, so dass ein Testhandbuch allein nicht zur Überprüfung der Brauchbarkeit für die Fragestellung ausreicht.

6) Handbücher sollten alle Hinweise bieten, um den Test professionell durchführen und auswerten zu können: Gütekriterien, normative Informationen, Beispiele zur Interpretation des Ergebnisprofils, aktuelle und gruppen-spezifische Normen (Konstrukte und deren Normen verändern sich, z. B. bei der Allgemeinbildung).

7) Zum Schluss werden die Ergebnisse reflektiert und für weitere Entscheidungen gewichtet. ■

Fragen?

Projekträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (PT im DLR)

Integration benachteiligter Jugendlicher
Heinrich-Konen-Str. 1, 53227 Bonn
Tel.: 0228/38 21-6 00
E-Mail: kompetenzagenturen@dlr.de
www.kompetenzagenturen.de

INBAS GmbH

Prozessberatung Kompetenzagenturen
H. Adamczyk, U. Kirchbach, S. Schindler
Herrnstraße 53, 63065 Offenbach/Main
Tel.: 069/2 72 24-60, E-Mail: inbas@inbas.com
www.inbas.com
www.kompetenzagenturen.inbas.com

Impressum

Herausgeber:

Projekträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (PT im DLR),
Dr. Astrid Fischer

Redaktion und Gestaltung:

Susanne Schindler, INBAS GmbH
Schreiberei Andrea Thode

Fotos: U. Toschka, S. Hermans, Tony