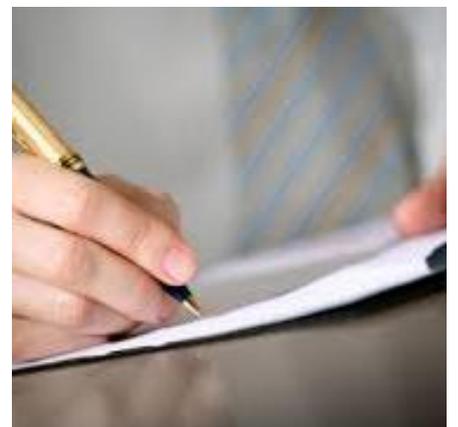
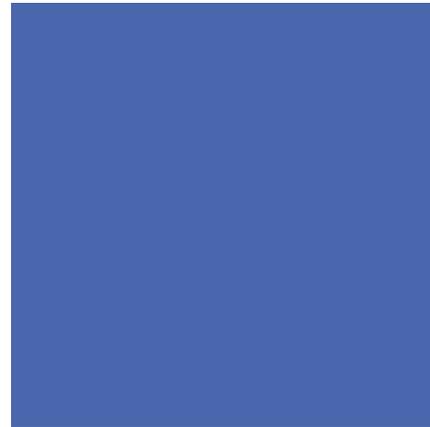




Anwendung von quantitativer und qualitativer Diagnostik in der Berufs- und Laufbahnberatung



Prof. Dr. Andreas Hirschi
Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie
Universität Bern

+ Geschichte der Diagnostik in der beruflichen Beratung

- Enge Verknüpfung zwischen psychologischer Diagnostik und Bewerberselektion
- Im ersten und zweiten Weltkrieg: Anwendung von Tests für Selektion von Rekruten in USA
- 1927 K. E. Strong: Interessentest
- 30er Jahre: Erste Persönlichkeitstests
- 1950: Tests als anerkanntes Mittel in Berufsberatung

+ Geschichte der Diagnostik in der beruflichen Beratung (2)

- Zweck: Maximierung Passung Person-Beruf
- 70er Jahre: Kritik, Tests nicht fair gegenüber Frauen und Minderheiten
- 80er Jahre: Erneute Akzeptanz und grosse Verbreitung
- 21. Jahrhundert: Kritik an der Verwendung von Tests als «test-and-tell»
- Konstruktivismus: «clients want meaning not test scores»

+ Funktionen von Tests in der beruflichen Beratung

1. **Prognose**

- Erlauben Prognose über wahrscheinlichen Erfolg in Ausbildung oder Arbeit

2. **Unterscheidung und Vergleich**

- Zeigen Ähnlichkeiten mit anderen Personen (in bestimmten Berufsgruppen) auf

+ Funktionen von Tests in der beruflichen Beratung (2)

3. **Diagnose**

- Beurteilung von Stärken, Interessen, Werten, Persönlichkeitseigenschaften

4. **Förderung der beruflichen Entwicklung**

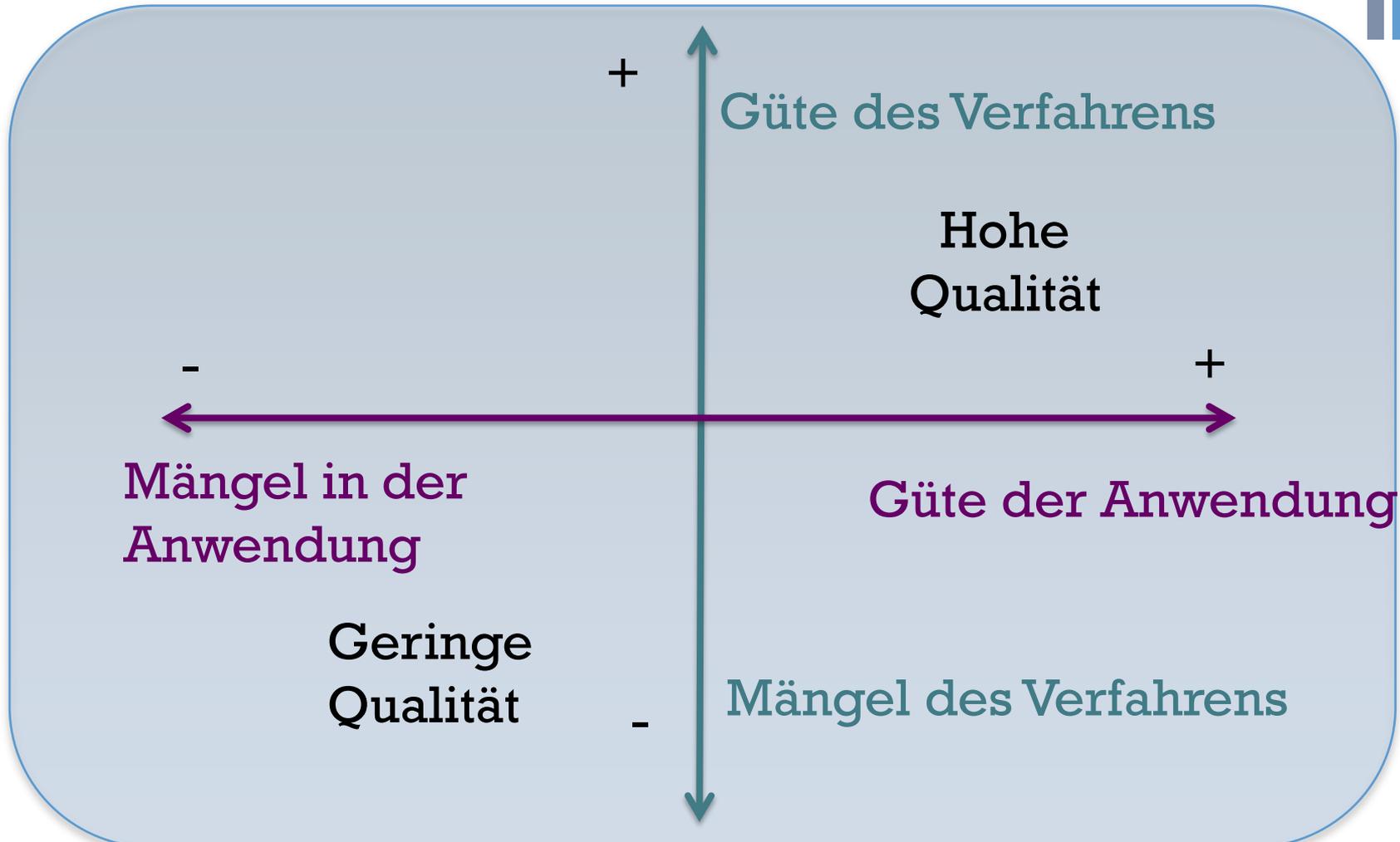
- Verbesserung Kenntnis der Klienten über sich selbst und ihre Möglichkeiten

+ Funktionen von Tests in der beruflichen Beratung (3)

5. **Kontrolle und Evaluation**

- Beurteilung der Situation in beruflicher Entwicklung (oder Berufswahl)
- Rückmeldung, inwiefern Ziele einer Beratung/Intervention erreicht wurden

+ Dimensionen der Qualität in der Testanwendung



+ 5 Prinzipien für das Besprechen von Testergebnissen

■ **Vorbereitung**

- Generierung von Hypothesen, welche mit Testergebnissen überprüft werden sollen

■ **KlientIn bei Rückmeldung miteinbeziehen**

- Präsentation der Testergebnisse als (mögliche, relative) Antwort auf spezifische Fragen
- Möglichkeit geben, eigene Gefühle und Ansichten zu Tests vor Rückmeldung mitzuteilen
- KlientIn kann versuchen, Resultate selber vorherzusagen

+ 5 Prinzipien für das Berichten von Testergebnissen (2)

- **Einfach und empathisch kommunizieren**
 - Einfach zu verstehender Ausdruck der Resultate
 - KlientIn soll bei Interpretation aktive Rolle haben
- **Ergebnisse von Klienten zusammenfassen lassen**
 - Begünstigt Lernprozesses, fördert Integration der Ergebnisse in Selbstkonzept (z.B. Rollenspiel)
- **Förderung des Beratungsprozesses und Planung des weiteren Vorgehens**
 - Bestimmung der nachfolgenden Etappen aufgrund der Testergebnisse

+ Qualitative Verfahren in der beruflichen Beratung

- Im konstruktivistischen Paradigma verankert
 - vs. logischer Positivismus, der standardisierte Masse und Vorhersagen anstrebt
- Menschliches Verhalten und Erleben lässt sich nicht auf allgemeine Regeln und Prinzipien reduzieren
- Subjektive Bedeutung von Ereignissen ist zentrales Element
 - Z.B.: Theorie der «career construction» von M. Savickas

+ Qualitative Verfahren in der Diagnostik

- Strukturierte Übungen, die Beratungsperson mit Klienten durchführt
- Fokussieren auf bestimmtes Thema (z.B. Integration Beruf/Familie)
- Ergibt keine Testwerte, sondern subjektive Interpretation durch Klienten
- Kann spezifisch auf Klienten angepasst werden
 - Beispiel: Lebenslinie

+ Vorteile von qualitativen und quantitativen Testverfahren

Qualitative Verfahren

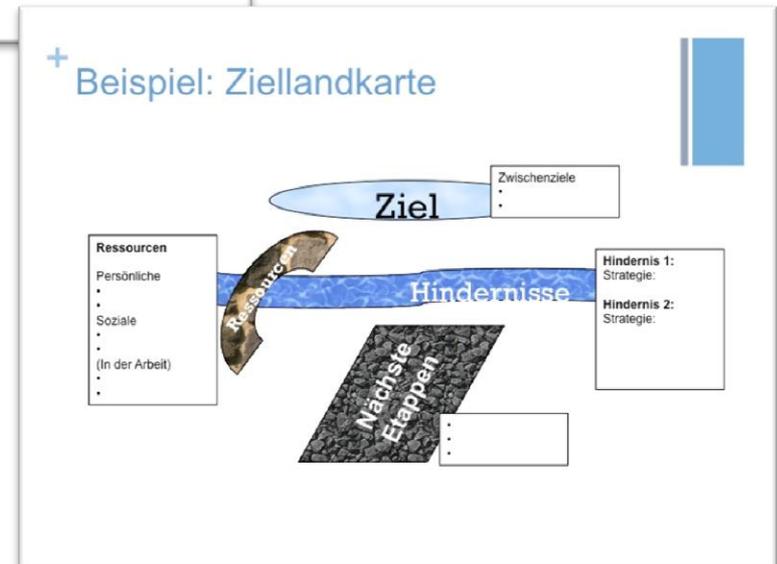
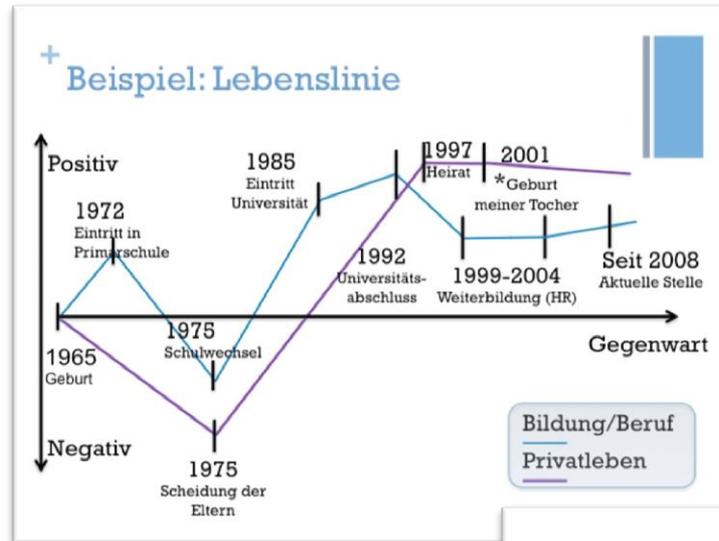
- Kostengünstig & ohne spezielle Mittel
- Integrativ und holistisch
- Aktive Rolle des Klienten
- In Beratungsprozess integriert

Quantitative Verfahren

- Objektive, reliable und valide Resultate
- Vergleich mit Gruppennormen
- Testdurchführung meist kurz
- Fokus auf bestimmte Konstrukte

+ Beispiele von Qualitativen Verfahren

- Lebenslinie
- Ziellandkarte



+ Zusammenfassung

- Diagnostik hat lange Tradition in beruflicher Beratung
- Quantitative Verfahren (Tests) müssen Qualität in Verfahren **und** Anwendung beachten
- Qualitative Verfahren sind Ergänzung oder Ersatz für Tests

+ Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:

Prof. Dr. Andreas Hirschi

Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie

Universität Bern

Fabrikstrasse 8

CH-3012 Bern

andreas.hirschi@psy.unibe.ch