



Testmanual

stud i test

Stand 11/2016

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung	1
2 Beschreibung der Studitests	2
2.1 Studitests aus dem Bereich der Interessen	2
2.1.1 Studitest: „Was ich beruflich gern machen würde.“	2
2.1.1.1 Beschreibung	2
2.1.1.2 Interessentypen	3
2.1.1.3 Häufig wiederkehrende Fragen zu den Ergebnissen	3
2.1.2 Studitest: „Was ich am liebsten lernen möchte.“	4
2.1.2.1 Beschreibung	4
2.1.2.2 Interessengebiete	4
2.1.2.3 Häufig wiederkehrende Fragen zu den Ergebnissen	6
2.1.3 Ergebnisreport zu den Studitests der Interessen	6
2.2 Studitests aus dem Bereich der kognitiven Kompetenzen und der studienrelevanten Arbeitshaltungen und des Lernverhaltens	7
2.2.1 Studitest: „Wie ich denke und arbeite.“	7
2.2.1.1 Beschreibung	7
2.2.1.2 Skalen des Tests zur kognitiven Leistungsfähigkeit	8
2.2.1.3 Skalen des Tests zu den studienrelevanten Arbeitshaltungen	8
2.2.1.4 Selbsteinschätzungen	9
2.2.1.5 Häufig wiederkehrende Fragen zu den Ergebnissen	10
2.2.2 Studitest: „Was mir beim Lernen Spaß macht.“	11
2.2.2.1 Beschreibung	11
2.2.2.2 Skalen des Tests zu den motivationalen Aspekten	11
2.2.2.3 Skalen des Tests zum Lernverhalten und zur Arbeitsweise	12
2.2.2.4 Selbsteinschätzungen	13
2.2.2.5 Häufig wiederkehrende Fragen zu den Ergebnissen	14
2.2.3 Ergebnisreport zu den Studitests	15
2.2.3.1 Ergebnisauswertung	15
2.2.3.2 Ergebnisreport	15
3 Zuordnung der Studienfelder	16
3.1 Anforderungsprofile der Studienfelder	16
3.2 Berechnung der Passungswerte	17
3.3 Ergebnisreport	18
3.3.1 Angabe der Studienfelder	18
3.3.2 Mindestkriterien	18
3.4 Interpretation der Ergebnisse	19
3.5 Häufig wiederkehrende Fragen und weiterführende Hinweise für Beratende	19
3.5.1 Wie gehe ich damit um, wenn die/der Teilnehmende nur gute bis sehr gute Passungswerte hat?	19
3.5.2 Wie gehe ich damit um, wenn die Passungswerte zu den einzelnen Studienfeldern nur geringe Unterschiede aufweisen?	20
3.5.3 Die von den beiden Interessentests abhängigen Passungswerte weichen stark voneinander ab. Wie kann das sein?	20

3.5.4	Ab welchem Wert kann man mit einer hohen Eignung für das jeweilige Studienfeld rechnen?	21
3.5.5	Bedeuten geringe Passungswerte, dass die diesem Studienfeld zugeordneten Studiengänge nicht erfolgreich studiert werden können?	21
3.5.6	Im Studifinder werden die einzelnen Passungswerte zu einem Gesamtergebnis aggregiert. Wie aussagekräftig ist dieser Wert?	22
3.5.7	Welchen Passungswerten muss eine höhere Relevanz zugeschrieben werden? Den Passungswerten aus dem Bereich der Interessen oder denen aus dem Bereich der Kompetenzen?	22
3.5.8	Wie gehe ich damit um, wenn exorbitant hohe Testwerte vorliegen?	23
3.5.9	Können zwei komplett unterschiedliche Studienfelder hohe Passungswerte erhalten?	23
3.5.10	Wie gehe ich damit um, wenn die/der Teilnehmende vielseitig begabt ist?	24
3.5.11	Wie gehe ich damit um, wenn die/der Teilnehmende einseitig begabt ist?	24
4	Anhang	26
4.1	Testgütekriterien	26
4.2	Typen von Testverfahren	27
4.3	Beispielitems	31
4.3.1	Studitest: Wie ich denke und arbeite	31
4.3.1.1	Leistungsverfahren	31
4.3.1.2	Fragebogen	33
4.3.1.3	Selbsteinschätzungen	33
4.3.2	Studitest: Was mir beim Lernen Spaß macht	34
4.3.2.1	Motivationale Verfahren	34
4.3.2.2	Fragebogen	34
4.3.2.3	Selbsteinschätzungen	35
5	Literatur	37

1. Einführung

Eines der Ziele des Studifinders ist es, Studieninteressierte in einem ersten Schritt auf diejenigen Studienfelder und Studiengänge aufmerksam zu machen, die zu ihren Interessen und Kompetenzen passen. Diese Orientierungshilfe bieten die Studitests. Für den zweiten Schritt der Studienwahl, die Frage „Bringe ich das für den spezifischen Studiengang notwendige Wissen aus den Bereichen Mathematik und Sprach- und Textverständnis mit?“, sind die im Studifinder angebotenen „Studichecks“ und die darauf aufbauenden „Studikurse“ vorgesehen. Diese werden nicht in diesem Manual vorgestellt.

Das Manual stellt die für den ersten Schritt der Studienwahl konzipierten Orientierungshilfen vor. Hier stehen vier unterschiedliche Tests zur Verfügung. Die Tests „Was ich beruflich gern machen würde“ und „Was ich am liebsten lernen möchte“ unterstützen die Studieninteressierten dabei, mehr über ihre Interessen und die dazu passenden Studienfelder zu erfahren. Demgegenüber haben die Tests „Wie ich denke und arbeite“ und „Was mir beim Lernen Spaß macht“ das Ziel, auf Basis der individuellen kognitiven Stärken und der studienrelevanten Arbeitshaltungen (Persönlichkeiteigenschaften) Hinweise auf passende Studienfelder zu geben. Die Studitests sind modular aufgebaut, was es den Studieninteressierten ermöglicht, die Tests einzeln zu bearbeiten. Nach Abschluss des Verfahrens erhalten die Studieninteressierten neben einer ausführlichen Beschreibung ihrer Ergebnisse (Ergebnisreport als PDF) zu jedem Studienfeld ihren persönlichen Passungswert (im Studifinder-Portal angezeigt). Idealerweise bearbeiten die Studieninteressierten alle vier Verfahren. Dies ermöglicht es ihnen, die unterschiedliche Passung abhängig von ihren Interessen und Kompetenzen zu erkennen.

Das vorliegende Testmanual gliedert sich in zwei Teile. Im ersten Teil werden die Inhalte und der theoretische Hintergrund der vier Testverfahren vorgestellt. Im zweiten Teil des Manuals wird das Matching der Ergebnisse der Studitest-Verfahren mit den Anforderungsprofilen der Studienfelder erläutert und auf die Interpretation der Passungsergebnisse eingegangen.

2. Beschreibung der Studitests

2.1. Studitests aus dem Bereich der Interessen

Den Studieninteressierten stehen zwei unterschiedliche Verfahren zur Erhebung ihrer Interessen zur Verfügung.

- Der Studitest „Was ich beruflich gern machen würde“ hat den sich dem Studium anschließenden beruflichen Lebensweg im Fokus.
- Der Studitest „Was ich am liebsten lernen möchte“ erhebt das Interesse an den Themen des Studienfachs.

2.1.1. Studitest: „Was ich beruflich gern machen würde.“

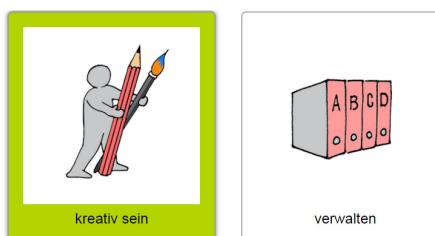
2.1.1.1. Beschreibung

Der Studitest „Was ich beruflich gern machen würde“ basiert auf der von John L. Holland 1977 entwickelten Berufswahltheorie („RIASEC“-Modell). Diese gründet auf der Annahme, dass Menschen, die sich den Beruf ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechend aussuchen, zufriedener sind. Entspricht der ausgeübte Beruf nicht den eigenen Interessen und Fähigkeiten, wirkt sich dies negativ auf die individuelle Lebenszufriedenheit aus. Ergänzend zur Theorie Hollands nutzt der Studitest den „prüfenden Interessentyp“, da in modernen beruflichen Tätigkeiten differenziertere Interessen bedient werden müssen, als Holland sie noch unter dem „verwaltenden Typ“ summiert hat.

Durch die Abfrage von Vorlieben lässt sich herausfinden, welche Tätigkeiten im späteren Berufsleben von Interesse sein könnten. Arbeitet man zum Beispiel lieber praktisch oder ist man der „geborene“ Theoretiker? In der Berufswahl eines Menschen, die sich auf seine Interessen und Fähigkeiten gründen sollte, spiegelt sich seine Persönlichkeit wider. Als Vorbereitung auf den Beruf stellt die Wahl eines passenden Studiums eine wichtige Grundlage für die spätere Arbeitszufriedenheit dar.

In diesem Studitest kommt das Format Paarvergleich zum Einsatz. Zwei Interessentypen werden bildlich und beschreibend gegenübergestellt. Sowohl die Bilder als auch die dazugehörigen Erläuterungen beinhalten Situationen, die eine berufliche Tätigkeit beschreiben, aber in eine für die eher berufsunerfahrene Zielgruppe nachvollziehbare Situation eingebettet sind.

Beispiel:



Die Bearbeitungsdauer beträgt ca. 15 Minuten.

2.1.1.2. Interessentypen

Folgende sieben Interessentypen werden erfasst:

Menschen des *praktischen Typs* bevorzugen den Umgang mit Werkzeug, Maschinen oder Tieren und haben Freude am Einsatz ihrer motorischen Fähigkeiten. Sie ergreifen vorrangig Berufe aus technischen, handwerklichen oder land- und forstwirtschaftlichen Bereichen.

Personen des *forschenden Typs* reizt es, Zusammenhänge zu begreifen und Hintergründe zu erschließen. Deshalb liegen ihnen Aufgaben, die eine analytische Herangehensweise erfordern. Aus diesem Grund siedeln sie sich beruflich oft in den Bereichen Mathematik und Naturwissenschaften an.

Menschen des *kreativen Typs* zeichnen sich durch eine Vorliebe für regelfreie und unsystematische Tätigkeiten aus, weshalb sie häufig Berufe in künstlerisch und kulturell geprägten Tätigkeitsfeldern wählen.

Personen des *sozialen Typs* empfinden soziale Verantwortung und haben Freude an der Interaktion mit Menschen. Folglich tendieren sie zu pädagogischen und anderen sozialen Berufen.

Menschen des *unternehmerischen Typs* erleben sich als selbstbewusst, leisten gern Überzeugungsarbeit und suchen den Wettbewerb. Entsprechend findet man sie häufig in der freien Wirtschaft oder der Öffentlichkeitsarbeit.

Personen des *verwaltenden Typs* liegt das Aufbereiten und Systematisieren von Daten und Materialien nach klar vorgegebenen Strukturen. Daher bevorzugen sie Berufe aus den Bereichen Buchhaltung, Bankwesen und Sachbearbeitung.

Menschen des *prüfenden Typs* ziehen ebenfalls Tätigkeiten vor, bei denen von außen feste Regeln definiert sind, wobei sich ihr Interesse dabei besonders auf die Prüfung von Abläufen und Prozessen konzentriert. Mögliche Berufsfelder sind daher etwa in der IT-Branche oder der Produktionsprüfung zu finden.

2.1.1.3. Häufig wiederkehrende Fragen zu den Ergebnissen

Für Studieninteressierte ist das Berufsleben noch sehr weit entfernt. Interessen werden von ihnen eher in Bezug zu ihren Freizeitaktivitäten und ihrer Peergroup oder in Abhängigkeit von ihrem Interesse an bestimmten Schulfächern eingeordnet. Somit stehen sie bei diesem Test vor zwei großen Herausforderungen. Zum einen müssen sie ihr Interesse unabhängig von ihren schulischen Erfahrungen/Vorlieben für Fächer angeben. Zum anderen stehen berufliche Tätigkeiten, die ihnen in ihrer Lebensphase noch weitgehend fremd sind, im Vordergrund.

2.1.2. Studitest: „Was ich am liebsten lernen möchte.“

Bei diesem Interessentest handelt es sich um einen Fragebogen und nicht um ein psychologisches Testverfahren im eigentlichen Sinne. Er hat zwei Ziele. Zum einen wird erhoben, für welche Themengebiete ein Interesse vorhanden ist. Zum anderen soll ermittelt werden, für welches Themengebiet die Studieninteressierten sich selbst als kompetent einschätzen.

2.1.2.1. Beschreibung

Der Studitest „Was ich am liebsten lernen möchte“ ermittelt neben den individuellen Fach- und Themeninteressen auch die bevorzugten Arbeitsinhalte. Durch die Bewertung von verschiedenen Themengebieten in Bezug auf das jeweilige Interesse und bereits vorhandene Fachwissen wird eine Rangfolge der eigenen Fach- und Themeninteressen gebildet. Es werden Schulfächer hinsichtlich der eigenen Fachexpertise und des Interesses bewertet. Des Weiteren werden Einschätzungen zu den präferierten Arbeitsweisen und Wissensgebieten erfragt. Welche Themengebiete sind von Interesse und welche Schulfächer haben Spaß gemacht?

Unterschiedliche Formate der Antwortskalen dienen der Abwechslung in diesem Fragebogen.

Die Bearbeitungsdauer beträgt ca. 15 Minuten.

2.1.2.2. Interessengebiete

Es kommen Fragebögen zu den folgenden **Themenfeldern** zum Einsatz:

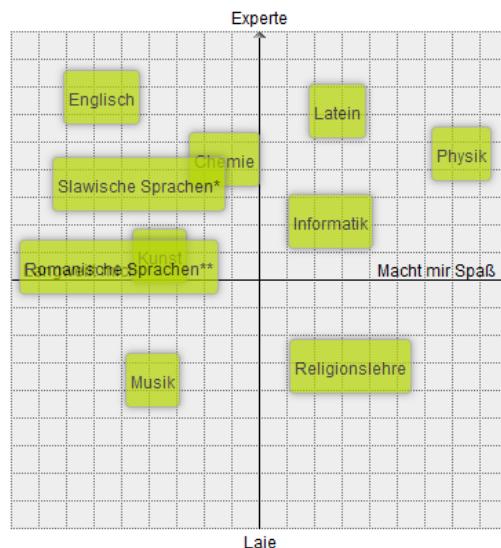
Arbeit mit mathematisch-technischen Formeln, Arbeit mit physischen Stoffen, Gesellschaft, Informationstechnik, kreatives Gestalten / Konstruieren, Kultur, Mensch, molekulare Strukturen, natürliche Umwelt, Produktion & Technik, Sprache & Literatur, technische Geräte, Umgang mit komplexen Texten, Wirtschaft

„Ich möchte mich im Studium mit diesem Thema beschäftigen.“

	Stimme nicht zu	Stimme zu
Kosten-Nutzen-Vergleiche	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Moleküle, Atome, Elektronen, ..., Higgs-Teilchen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erforschung der Umwelt	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Funktionsweise von technischen Geräten	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die eingesetzten Fragebögen orientieren sich zusätzlich an den **Schulfächern**:

Altgriechisch, Biologie, Chemie, Deutsch, Englisch, Erdkunde/Geografie, Ethik und Philosophie, Geschichte, Informatik, Kunst, Latein, Mathematik, Musik, Physik, Politik/Sozialkunde, Recht, Religionslehre, romanische Sprachen, slawische Sprachen, Sport



Zudem wird erhoben, mit welchen **Fragestellungen** sich User im Studium vorzugsweise auseinandersetzen möchten und welche **Arbeitsweisen** sie bevorzugen.

- „Wie können technische Prozesse gesteuert werden?“, „Nach welchen Regeln funktioniert das menschliche Miteinander?“, „Wie können Krankheiten therapiert werden?“, „Welche Eigenschaften haben Materialien?“, „Wie entwickeln sich Wörter und wie ist Sprache aufgebaut?“ etc.
- „Es macht Spaß zu rechnen, mathematisch-technische Probleme zu lösen oder sich anhand von Formeln zu überlegen, welche Eigenschaften Objekte und Stoffe haben.“ etc.

Ein Screenshot eines Online-Fragebogens. Oben links ist ein Foto von einer Person, die an einem Schreibtisch arbeitet, zu sehen. Rechts daneben steht ein großer, herzähnlicher Textblock, der aus kleinen Buchstaben wie 'a', 'b', 'c', 'd', 'e', 'f', 'g', 'h', 'i', 'j', 'k', 'l', 'm', 'n', 'o', 'p', 'q', 'r', 's', 't', 'u', 'v', 'w', 'x', 'y', 'z' besteht. Rechts neben dem Text steht der Text: „Bitte geben Sie an, wie stark Sie der Aussage zustimmen:“. Darunter steht: „>Es ist toll, mit komplexen Texten zu arbeiten. Sie zu analysieren. Mit Sprache zu spielen und Feinheiten zu erkennen.«“. Unten rechts befindet sich eine vertikale Bewertungsskala mit den Optionen: -, +, ++.

2.1.2.3. Häufig wiederkehrende Fragen zu den Ergebnissen

Die Auswertung zu den fachlichen Neigungen und den Interessen an bestimmten Themengebieten hängt maßgeblich von der Selbsteinschätzung des Users ab. Diese Einschätzungen können beispielsweise durch schulische Erfahrungen stark geprägt sein (Noten, Lehrer). Möglicherweise werden durch diese Erlebnisse bereits bestimmte Fächer oder Themen von Usern kategorisch ausgeschlossen, die in einem anderen Kontext anders erlebt worden wären und für den angehenden Studierenden potenziell interessant sein könnten.

2.1.3. Ergebnisreport zu den Studitests der Interessen

Zur Ermittlung der bevorzugten Interessen werden die Angaben der Teilnehmenden anhand einer Summenbildung ausgewertet. Wie häufig haben sich die Teilnehmenden im Bereich der beruflichen Interessen für einen bestimmten Interessentyp entschieden? Wie stark wird das Interesse an einem Fachthema und/oder Schulfach bewertet? Welche Fachgebiete werden als wenig interessant eingeschätzt?

Der Ergebnisreport enthält eine Zusammenfassung der von den Teilnehmenden angegebenen Einschätzungen. Die Interessentypen des Studitests „Was ich beruflich gern machen würde“ werden erläutert.

2 Welche Themengebiete finde ich interessant?

Es gibt viele unterschiedliche Themengebiete, die Sie mehr oder weniger reizen. Im Folgenden erhalten Sie eine Übersicht über Gebiete und Arbeitsweisen, die Sie ganz besonders interessieren, die Sie ziemlich interessant finden und für die Sie sich wenig oder gar nicht begeistern können. Ausführlichere Erläuterungen zu allen Themen und Arbeitsweisen sind am Ende des Dokuments aufgeführt.

Ausgehend von Ihren Angaben im Test interessieren Sie sich ganz besonders für folgende Gebiete:

- Altgriechisch
- Gesellschaft
- Physik
- Politik/Sozialkunde
- Produktion & Technik

Diese Arbeitsweisen bevorzugen Sie Ihren Angaben zufolge:

- Arbeit mit mathematisch-technischen Formeln
- Kreatives Gestalten / Konstruieren
- Umgang mit komplexen Texten

Diese Gebiete finden Sie ziemlich interessant:

- Biologie
- Chemie
- Deutsch
- Ethik/Philosophie
- Geschichte
- Informatik
- Informationstechnik

3 Ihre Ergebnisse

Nach diesem allgemeinen Überblick über die verschiedenen Interessentypen ist es für Sie natürlich interessant, zu erfahren, welchen Interessentypen Sie am stärksten entsprechen. Erinnern Sie sich an die verschiedenen Situationen im Verfahren, von denen wir Ihnen immer zwei zur Wahl gestellt haben? Aufgrund Ihrer Entscheidungen haben wir in der folgenden Tabelle Ihr persönliches Ranking erstellt:

Platz

- | | |
|----------------|--------------------------|
| Platz 1 | Der prüfende Typ |
| Platz 2 | Der praktische Typ |
| Platz 3 | Der forschende Typ |
| Platz 4 | Der kreative Typ |
| Platz 5 | Der soziale Typ |
| Platz 6 | Der unternehmerische Typ |
| Platz 7 | Der verwaltende Typ |

Die Interessentypen, die bei Ihnen Platz 1 und Platz 2 besetzen, spiegeln dabei wider, wofür Sie sich am stärksten interessieren. Diesen Vorlieben wiederum entsprechen bestimmte Tätigkeitsfelder, in denen Sie später Ihren Beruf ausüben können:

Platz 1: Der prüfende Typ

Im Verlauf des Verfahrens haben Sie oftmals Aufgaben ausgewählt, die von kontrollierender und

Zudem werden im Ergebnisreport die fünf Studienfelder mit den höchsten Passungswerten ausgegeben. Eine Erläuterung dazu finden Sie im zweiten Teil des Testmanuals.

2.2. Studitests aus dem Bereich der kognitiven Kompetenzen und der studienrelevanten Arbeitshaltungen und des Lernverhaltens

Leistungsverfahren	Testverfahren zu Arbeitshaltung, Persönlichkeit & Motivation	Selbsteinschätzung anhand einer Frage
<ul style="list-style-type: none"> • Räumliches Vorstellungsvermögen • Textverständnis • Denkgeschwindigkeit • Mathematisches Verständnis 	<ul style="list-style-type: none"> • Erklären können • Sorgfältiges Arbeiten • Offenheit für neue Erfahrungen • Kontaktstreben • Streben nach sozialer Akzeptanz • Leistungsmotivation • Führungsmotivation • Durchsetzungsfähigkeit • Stressresistenz • Teamorientierung • Konfliktbereitschaft • Stressresistenz bei Kontakt mit anderen • Spontane Handlungsbereitschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • Kreatives Denken • Perspektivenwechsel • Lernbereitschaft • Systematische Planung • Emotionale Stabilität • Gewissenhaftigkeit • Verantwortungsbereitschaft • Einfühlungsvermögen • Hilfsbereitschaft • Überzeugungsfähigkeit • Konkrete Zielsetzung

Für den Bereich der kognitiven Kompetenzen, der studienrelevanten Arbeitshaltungen und des Lernverhaltens stehen den Studieninteressierten zwei unterschiedliche Testmodule zur Verfügung.

- Der Studitest „Wie ich denke und arbeite“ erfasst die kognitive Leistungsfähigkeit und die Ausprägung der Persönlichkeitseigenschaften in Bezug auf die studienrelevanten Arbeitshaltungen.
- Der Studitest „Was mir beim Lernen Spaß macht“ hat die Motivation und die Persönlichkeitseigenschaften im Fokus, die das Lernen und auch die Zusammenarbeit mit anderen beeinflussen.

2.2.1. Studitest: „Wie ich denke und arbeite.“

2.2.1.1. Beschreibung

Der Studitest „Wie ich denke und arbeite“ erfasst verschiedene kognitive Dimensionen und ermittelt persönliche Stärken, die die Art zu denken und die Arbeitsweise prägen. Welche Bereiche sind besonders ausgeprägt – ist man eher ein Zahlenmensch oder zeichnet man sich durch ein hohes Kommunikationsgeschick aus? Da Studienfelder unterschiedliche Anforderungen an Denkvermögen, mathematisches Verständnis, verbale Intelligenz und räumliches Vorstellungsvermögen stellen, ist es wichtig herauszufinden, welcher Studienbereich zu den jeweiligen mentalen Stärken passt.

Die Ausprägungen zu den vier **kognitiven Kompetenzen** werden im Testformat **Leistungsverfahren** erfasst. Die **studienrelevanten Persönlichkeitseigenschaften** werden per **Fragebogen** (drei Skalen) und per **Selbsteinschätzung** anhand einer Frage (vier Bereiche) ermittelt.

Eine Beschreibung der Testformate finden Sie in Kapitel 4.2, Beispielitems dazu in Kapitel 4.3.

Die Bearbeitungsdauer beträgt ca. 80 Minuten.

2.2.1.2. Skalen des Tests zur kognitiven Leistungsfähigkeit

Denkgeschwindigkeit

Die Skala *Denkgeschwindigkeit* ist dem operativen Bereich der Intelligenz zuzuordnen (Jäger, 1982). Aufgrund des in verschiedenen Studien festgestellten Zusammenhangs zwischen chronometrischer und psychometrischer Intelligenz lässt sich mit dieser Skala somit die Intelligenz unter Bezugnahme auf die Zeit erfassen (Neubauer, 1997).

Räumliches Denken

Durch die Skala *Räumliches Denken* als Komponente der figuralen Intelligenz wird ermittelt, wie gut eine Testperson unterschiedliche Blickwinkel auf dreidimensionale Körper gedanklich nachvollziehen kann. Dabei stehen die Fähigkeiten der mentalen Repräsentation und Transformation räumlicher Gegebenheiten sowie das analytische Denkvermögen im Vordergrund.

Textverständnis

Der Leistungstest *Textverständnis* erfasst die Fähigkeit, einen kurzen Text zu einem allgemein verständlichen Sachverhalt zu verstehen und aus dessen Inhalt Folgerungen abzuleiten. Es müssen hierbei implizite und explizite Schlüsse gezogen werden, was einen aktiven Konstruktionsprozess erfordert. Dieser setzt einen hohen Aufwand an Informationsverarbeitung, Denktätigkeit sowie Steuerungs- und Kontrollaktivität voraus (Klieme, 1989).

Zahlenverständnis

Die Skala *Zahlenverständnis* überprüft das induktiv-schlussfolgernde Denken mit Zahlen sowie die Fähigkeit, die richtigen Rechenoperationen gemäß den gestellten Anforderungen durchzuführen. So kann ein bedeutender Teilbereich der allgemeinen Intelligenz erfasst werden (Guthke, 1996). Der Teilnehmende erhält beispielsweise die Aufgabe, Verknüpfungsregeln zwischen Zahlen zu erkennen und weiterzuführen oder Rechenoperationen in einer konkreten beruflichen Situation korrekt auszuführen.

2.2.1.3. Skalen des Tests zu den studienrelevanten Arbeitshaltungen

Erklären können (Fragebogen)

Die Skala *Erklären können* befasst sich mit der Fähigkeit, einen Sachverhalt adressatengerecht sowie verständlich aufzubereiten und zu vermitteln. Dafür ist es notwendig, sich in die Lage einer Person hineinzuversetzen sowie die Kriterien zu kennen, welche die Erläuterung eines Sachverhalts verständlich machen (Stroebe, 2001). Hierbei stehen besonders die vier Verständlichmacher (Einfachheit, Gliederung und Ordnung, Kürze und Prägnanz, zusätzliche Stimulanz (Darstellungsmittel) einer Nachricht sowie die vier Seiten (Sachinhalt, Appell, Beziehungshinweis, Selbsterkundungsgabe) einer Nachricht im Vordergrund, die es zu berücksichtigen gilt (Schulz von Thun, 1989).

Offenheit für neue Erfahrungen (Fragebogen)

Die Skala *Offenheit für neue Erfahrungen* orientiert sich außer an berufspraktischen Überlegungen auch am theoretischen Konstrukt „Offenheit für neue Erfahrungen“. Dieses stellt eine hohe Wertschätzung von neuen Erfahrungen, die Bevorzugung von Abwechslung sowie Wissbegier in den Vordergrund, was in einem positiven Zusammenhang mit beruflichem Erfolg steht (siehe z.B. Barrick & Mount 1991; Hossiep & Paschen 1998; Borkenau & Ostendorf 1993).

Sorgfältiges Arbeiten (Fragebogen)

Die Skala *Sorgfältiges Arbeiten* lehnt sich in der Konzeption stark an das psychologische Konstrukt der Gewissenhaftigkeit an. So verstehen Borkenau und Ostendorf (1993) unter Gewissenhaftigkeit eine Art der Selbstkontrolle im aktiven Prozess der Planung, Organisation und Ausführung von beruflichen Aufgaben. Die Bedeutung der Gewissenhaftigkeit in Bezug auf den beruflichen Erfolg konnte in einschlägigen Studien dargelegt werden (Vinchur, Schippmann, Switzer & Roth 1998).

2.2.1.4. Selbsteinschätzungen

Kreatives Denken (Selbsteinschätzung)

Guilford (1967) nennt als wichtigste Merkmale der Kreativität die Sensitivität für Probleme, eine ausgeprägte Ideenflüssigkeit, geistige Flexibilität, Originalität, Neuartigkeit und Einfallsreichtum, während Goleman (1997) allgemein die Fähigkeit der effektiven Informationsbeschaffung sowie -interpretation als eigentlichen kreativen Akt herausstellt. Die Skala *Kreatives Denken* erfasst die Fähigkeit des Erkennens und Einsetzens des kreativen Potenzials, um aus gegebenen Informationen Problemlösestrategien zu entwickeln.

Lernbereitschaft (Selbsteinschätzung)

Die Skala *Lernbereitschaft* fokussiert auf die individuelle Einstellung zum Lernen und die Motivation, sich mit Neuem auseinanderzusetzen. Die jeweilige Lernbereitschaft hängt hier in starkem Maße vom Interesse des Lernenden am Gegenstandsbereich ab, wobei sie gleichzeitig ebenfalls als Produkt der gesamten Lerngeschichte einer Person betrachtet werden kann (Porterle, 1975).

Perspektivenwechsel (Selbsteinschätzung)

Die Skala *Perspektivenwechsel* orientiert sich stark an der Dimension „Einfühlungsvermögen“, deren Ausprägung ausschlaggebend dafür ist, was eine Person im Austausch mit anderen als richtig oder falsch erachtet. Durch eine ausgeprägte Fähigkeit zum Perspektivenwechsel bietet sich die Möglichkeit, positiv auf Gesprächssituationen einzuwirken sowie die eigene Sichtweise zugunsten des Gegenübers in den Hintergrund zu rücken.

Systematische Planung (Selbsteinschätzung)

Die Skala *Systematische Planung* ist in Teilaspekten an das Konstrukt „Handlungs- vs. Lageorientierung“ der Dimension Handlungsorientierung angelehnt (Kuhl & Beckmann, 1994). Die vorliegende Skala erfasst somit, ob eine Person eher intuitiv und schnell an eine neue Aufgabe herangeht oder im Vorfeld gründlich überlegt und sorgfältig plant. Die konkrete Handlungsweise ist dabei immer nur im Kontext zu bewerten.

2.2.1.5. Häufig wiederkehrende Fragen zu den Ergebnissen

Beim Studitest „Wie ich denke und arbeite“ kann es zu Ergebnissen kommen, die auf den ersten Blick überraschen. Dazu im Folgenden einige Beispiele:

- *Wie kommt es beispielsweise, dass jemand ein hohes Textverständnis und ein niedriges mathematisches Verständnis hat. Stehen diese beiden Ergebnisse nicht im Widerspruch zueinander?*

Die Kombination „hohes Textverständnis“ vs. „niedriges mathematisches Verständnis“ lässt auf eine ausgeprätere verbale Intelligenz schließen, bei der der Umgang mit Texten der/dem Teilnehmenden mehr liegt als mathematisch-logisches Denken. Intelligenz setzt sich jedoch immer aus mehreren Bereichen zusammen und eine niedrige Ausprägung in einem Teilbereich lässt darum auch keine zwingende Schlussfolgerung auf andere Bereiche der kognitiven Kompetenz zu.

- *Jemand hat in der Textanalyse einen sehr geringen Ergebniswert, zeichnet sich jedoch in den anderen kognitiven Skalen durch hohe Ausprägungen aus.*

Die Ausprägung der unterschiedlichen kognitiven Kompetenzen steht in einem Zusammenhang. Trotzdem ist bei einem „guten“ Abschneiden im mathematischen Bereich nicht zwingend auf eine hohe Kompetenz im Bereich „Sprache“ zu schließen. Nicht außer Acht gelassen werden darf, dass Studieninteressierte, bei denen Deutsch nicht die Muttersprache ist, bei der Bearbeitung dieser Skala vor einer größeren Herausforderung stehen.

- *Der Studieninteressierte hat kein Interesse an mathematisch-naturwissenschaftlichen Themen, obwohl eine hohe Ausprägung in Denkgeschwindigkeit, räumlichem Vorstellungsvermögen und mathematischem Verständnis ermittelt wurde, oder es besteht großes Interesse an mathematisch-naturwissenschaftlichen Themen, aber Denkvermögen und mathematisches Verständnis sind eher gering ausgeprägt.*

Die kognitive Leistungsfähigkeit muss nicht zwingend mit den fachlichen oder beruflichen Interessen übereinstimmen. Gerade die Interessen sind oft stärker von der Familie, der Peer-group und den vermeintlich gesellschaftlichen Erwartungen an bestimmte Rollen geprägt als von den kognitiven Möglichkeiten.

- *Die Schulleistungen stehen im Widerspruch zu den Testergebnissen.*

Die Benotungen der Schulleistungen werden insbesondere durch das Abschneiden bei Klassenarbeiten und Klausuren geprägt. Hier schneiden diejenigen „gut“ ab, die den in den letzten Wochen gelehrt Stoff gut wiedergeben und das Erlernte anwenden können. Dabei handelt es sich quasi um einen Wissenstest. Der Fokus des Studitests liegt nicht darin, erlerntes Wissen abzufragen, sondern das kognitive Potenzial zu ermitteln. Das Abschneiden in den kognitiven Verfahren wird vom vorhandenen Wissen modifiziert, aber es ist in erster Linie geprägt vom vorhandenen Potenzial. Beispielsweise kann jemand, der sich an bestimmte Inhalte aus dem Mathematikunterricht nicht mehr erinnern kann, bei einem hohen mathematischen Potenzial trotzdem ein gutes Ergebnis erzielen. Und derjenige mit der „guten Mathenote“ und einem niedrigen Potenzial erreicht nur einen niedrigen Wert in diesem Testbereich.

2.2.2. Studitest: „Was mir beim Lernen Spaß macht.“

2.2.2.1. Beschreibung

Dieser Studitest dient zur Ermittlung der bevorzugten Lern- und Arbeitsweise, insbesondere in der Zusammenarbeit mit anderen. Es geht um Fragen wie: Werden Aufgaben lieber allein oder im Team angegangen? Inwieweit möchte jemand Einfluss nehmen? Wie groß ist die Verantwortungsbereitschaft? Es ist wichtig, den eigenen Arbeitsstil zu kennen und zu wissen, wie man denkt und handelt. Ein Studium, das zu der eigenen Herangehensweise passt, motiviert eher dazu, Herausforderungen zu meistern und einen erfolgreichen Abschluss zu erreichen.

Dieser Studitest enthält vier Skalen zur Erfassung der **Motivation**, sechs **Fragebogenverfahren** und sieben **Selbsteinschätzungen** anhand einer Frage zur Erfassung des **Arbeits- und Lernverhaltens**.

Eine Beschreibung der Testformate finden Sie in Kapitel 4.2, Beispielitems dazu in Kapitel 4.3.

Die Bearbeitungsdauer beträgt ca. 40 Minuten.

2.2.2.2. Skalen des Tests zu den motivationalen Aspekten

Der Studitest „Was mir beim Lernen Spaß macht“ erfasst verschiedene Merkmale und Bedürfnisse nach dem von Murray (1938) entwickelten Motivklassensystem und McClellands (1987) Motivationstheorie. Diese Motive fördern oder hemmen bestimmte Handlungsweisen und können so Unterschiede in Richtung, Intensität und Konsistenz menschlichen Verhaltens erklären. Die Motive werden mit einem Multimotivgitter erfasst.

Führungs motivation (Multimotivgitter)

Die Skala *Führungs motivation* erfasst, inwieweit eine Person in einer Gruppe, auch Lerngruppe, Führungs- und Strukturierungsaufgaben übernehmen und durch direkte Einflussnahme soziale Vorgänge aktiv gestalten will. Dabei orientiert sich die Skala stark am Machtmotiv, das als Voraussetzung für die Übernahme von Führungsauflagen gilt und die Fähigkeit ausdrückt, den eigenen Willen gegenüber einer anderen Person durchzusetzen (Heckhausen 1989; Schmalt 1987).

Kontaktstreben (Multimotivgitter)

Die Skala *Kontaktstreben* konzentriert sich als positives Korrelat der Skala *Streben nach sozialer Akzeptanz* auf die Facette „Hoffnung auf Kontakt“ des Anschlussmotivs (Spitznagel 2000; Sokolowski, Schamlt, Langens & Puca 2000). Spitznagel (2000) und insbesondere Schmalt (1995) konzeptualisieren das Anschlussmotiv als aus zwei Facetten bestehend, nämlich der „Hoffnung auf Kontakt“ und der „Furcht vor Zurückweisung“. Diese Skala erfasst den Hoffnungs-Aspekt, das heißt, dass in Situationen nach Anreizen gesucht wird, die das Kontaktmotiv anregen und das entsprechende Verhalten zur Kontaktaufnahme initiieren können.

Leistungsmotivation (Multimotivgitter)

Die Skala *Leistungsmotivation* wird zur Erklärung inter- und intraindividueller Unterschiede bezüglich der Richtung, Intensität und Konsistenz des Leistungsverhaltens herangezogen, wobei sie das Ausmaß der Erfolgsorientierung in konkreten, leistungsrelevanten Situationen des beruflichen Alltags erfasst. Die Leistungsmotivation beschreibt dabei die Facette „Hoffnung auf Erfolg“ im Gegensatz zur Facette „Furcht vor Misserfolg“ des bipolaren Leistungsmotivs (Schmalt 1995; Schneider & Schmalt 1994; Heckhausen, Schmalt & Schneider 1985).

Streben nach sozialer Akzeptanz (Multimotivgitter)

Die Skala *Streben nach sozialer Akzeptanz* befasst sich mit der Facette „Furcht vor Zurückweisung“ des Anschlussmotivs, also mit dem Antagonisten der beim Kontaktstreben erwähnten „Hoffnung auf Kontakt“ (Spitznagel 2000; Sokolowski et al. 2000). Grundsätzlich ist diese Motivkomponente als Teil des Anschlussmotivs zu verstehen, das definiert wird als die „Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung positiver Beziehungen zu anderen Menschen“ (Atkinson, Heynes & Veroff, 1954). Sie hinterfragt, wie wichtig einer Person die Meinung anderer ist.

2.2.2.3. Skalen des Tests zum Lernverhalten und zur Arbeitsweise

Durchsetzungsfähigkeit (Fragebogen)

Die Skala *Durchsetzungsfähigkeit* erfasst die Fähigkeiten einer Person, erfolgreich ihre Interessen auch gegen die Interessen anderer zu verwirklichen, konflikträchtige Situationen zu lösen und ihre eigenen Ziele beharrlich zu verfolgen. Dabei bemisst sich die Durchsetzungsfähigkeit am jeweiligen Handlungserfolg (Greif, 1987). Die Skala weist zudem eine starke Verknüpfung mit dem sozialisierten affektiven Machtmotiv auf (Heckhausen, 1989).

Konfliktbereitschaft (Fragebogen)

Die Skala *Konfliktbereitschaft* erfasst, inwieweit eine Person bereit ist, Konflikte auszuhalten und ihre eigenen Interessen und Bedürfnisse im Austausch mit anderen zu verfolgen. Da ein Konflikt mehrere Ausgänge haben kann – er kann gewonnen oder verloren werden, mit der Einigung auf einen Kompromiss beendet werden etc. (Thomas, 1976) –, kommt es neben der Bereitschaft zum Konfliktteintritt ebenfalls auf Strategien der Konfliktlösung an.

Spontane Handlungsbereitschaft (Fragebogen)

Die Skala *Spontane Handlungsbereitschaft* entspricht weitgehend dem Konstrukt der Handlungsorientierung und erfasst dabei die Fähigkeit einer Person, in einer Situation mit eingeschränkter Handlungsfähigkeit schnell und aktiv zu handeln. Personen mit einer niedrigen Handlungsorientierung werden dabei als lageorientiert bezeichnet und stehen den stark handlungsorientierten Personen gegenüber (Kuhl 2000; Kuhl & Beckmann 1994).

Stressresistenz (Fragebogen)

Stress wird in der Arbeitspsychologie als die wertneutrale Summe an Einflüssen definiert, die eine Belastungsreaktion – sowohl positiv als auch negativ – hervorrufen (Frieling & Sonntag, 1999). Das kognitiv-transaktionale Stressmodell von Lazarus & Folkman (1984) erweitert diese Theorie um unbewusste Bewertungsprozesse. Die Skala *Stressresistenz* erfasst, inwieweit die Teilnehmenden in Situationen mit hoher Beanspruchung und großem Druck adäquat reagieren sowie über Copingstrategien zur Kompensation der Stresssituation verfügen.

Stressresistenz im Kontakt mit anderen (Fragebogen)

Die Skala *Stressresistenz im Kontakt mit anderen* bezieht sich vor allem auf die kognitiven, emotionalen und verhaltensrelevanten Aspekte, die in potenziellen sozialen Bewertungssituationen bei Menschen ausgelöst werden können, und misst dafür die Fähigkeit, offen und ohne Anspannung auf andere zuzugehen. Neben dem Anschlussmotiv ist für diese Skala die soziale Kompetenz bedeutsam (Hinsch & Pfingsten, 2002).

Teamorientierung (Fragebogen)

Teamarbeit fördert nach Weinert (2004) sowohl die Produktivität als auch die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter und Ulich (2005) sowie von Rosenstiel (2003) verweisen auf ein höheres Maß an Selbstregulation und sozialer Unterstützung, ein besseres Urteilsvermögen und eine erhöhte Lernfähigkeit durch das Arbeiten in der Gruppe. Die Skala *Teamorientierung* erfasst, ob eine Person eher allein oder eher als Mitglied eines Teams effektiv arbeitet.

2.2.2.4. Selbsteinschätzungen

Einfühlungsvermögen (Selbsteinschätzung)

Einfühlungsvermögen kann als diejenige Eigenschaft aufgefasst werden, die eine Person befähigt, in sozialen Interaktionen die Bedürfnisse, Stimmungen und Motive des Gegenübers anhand der eigenen Personenwahrnehmung zu erfassen. Den theoretischen Ursprung hat die Skala *Einfühlungsvermögen* in den verwandten Konstrukten „Perspektivenübernahme“ und „Empathie“. Hohes Einfühlungsvermögen bedingt dabei erfolgreiches Sozialverhalten positiv (Davis, 1983).

Emotionale Stabilität (Selbsteinschätzung)

Die Skala *Emotionale Stabilität* orientiert sich in ihrer Ausrichtung stark an der Dimension „Belastungsbereitschaft“ die als Teilbereich der generellen Leistungsmotivation betrachtet wird (Stratemann, Sonnenberg & Wottawa 1999; Sonnenberg 2002). In diesem Zusammenhang erfasst die vorliegende Skala die Fähigkeit einer Person, auch in Stresssituationen belastbar und leistungsfähig zu sein.

Gewissenhaftigkeit (Selbsteinschätzung)

Die Skala *Gewissenhaftigkeit* erfasst das Ausmaß der systematischen und sorgfältigen Vorgehensweise einer Person bei der Bewältigung beruflicher Aufgaben, wobei sie eine grundsätzliche Arbeitshaltung repräsentiert. Kline und Barrett (1994) bestimmen die Dimension Gewissenhaftigkeit als relevantes Erfolgskriterium bei der Personalauswahl und eine Studie von Vinchur, Schippmann, Switzer und Roth (1998) konnte zeigen, dass Gewissenhaftigkeit mit Berufserfolg in einem bedeutsamen Zusammenhang steht.

Hilfsbereitschaft (Selbsteinschätzung)

Die Skala *Hilfsbereitschaft* hängt insbesondere mit der allgemeinen Kundenorientierung zusammen und orientiert sich darüber hinaus stark an der damit zusammenhängenden Dienstleistungsbereitschaft, die sowohl extern als auch intern betrachtet werden kann. Die Skala erfasst dafür besonders die Ausprägungen von Aufmerksamkeit, Freundlichkeit, Flexibilität, Reaktionsgeschwindigkeit, Einfühlungsvermögen und Kontaktfähigkeit.

Konkrete Zielsetzung (Selbsteinschätzung)

Die Skala *Konkrete Zielsetzung* orientiert sich besonders an der Dimension Zielorientierung. Im Hintergrund steht hier die Zielsetzungstheorie von Locke und Latham (1990). Die vorliegende Skala erfasst dabei die Fähigkeit von Personen, sich konkrete Ziele zu setzen und an diesen Zielen orientiert zu handeln, wobei besonderes Augenmerk auf die kontinuierliche Verfolgung sowie Fokussierung auf das gesetzte Ziel gelegt wird.

Überzeugungsfähigkeit (Selbsteinschätzung)

In Anlehnung an die Dimension Durchsetzungsvermögen ist die Skala *Überzeugungsfähigkeit* entwickelt worden, um eine bestimmte Komponente jener Dimension darstellen zu können. Dafür erfasst die vorliegende Skala die Fähigkeiten, die eine Person in die Lage versetzen, strategisches Handeln in Form von sozial akzeptierten Überzeugungstechniken einzusetzen, um die eigenen Ziele zu realisieren (Six, 2000).

Verantwortungsbereitschaft (Selbsteinschätzung)

Die Skala *Verantwortungsbereitschaft* erfasst die Fähigkeit einer Person, die potenziellen Folgen einer Handlung vor ihrer Ausführung zu bedenken und abzuwägen, sowie die Bereitschaft, Verantwortung sowohl für die eigenen Handlungen als auch die Handlungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übernehmen. Im Berufsleben stellt Verantwortungsbereitschaft eine Schlüsselqualifikation dar.

2.2.2.5. Häufig wiederkehrende Fragen zu den Ergebnissen

- *Ein Studieninteressierter hat sehr gute Schulnoten und ist in vielen Arbeitsgemeinschaften der Schule engagiert. Wie kommt es, dass seine Ausprägung bei der Leistungsmotivation eher gering ausgeprägt ist?*

Gute Schulnoten und ein hohes Engagement können, aber müssen nicht von einer hohen Leistungsmotivation verursacht sein. Möglicherweise ist eine insgesamt hohe kognitive Kompetenz der Grund für die guten Schulnoten oder die Eltern haben den Schüler zu sehr viel Fleiß „ermuntert“.

- *Die Schülerin engagiert sich in einer sozialen Einrichtung. Spricht das nicht für eine ausgeprägte Verantwortungsbereitschaft?*

Das ist nicht eins zu eins gleichzusetzen. Verantwortungsbereitschaft bedeutet hier z.B., die möglichen Konsequenzen seiner Handlungen im Voraus abzuwägen und zu seinen Entscheidungen zu stehen. Nur weil sich jemand beim Roten Kreuz engagiert, heißt das nicht, dass er bereit ist, die Verantwortung für seine Handlungen zu übernehmen. Möglicherweise ist die Mitarbeit in einer sozialen Einrichtung auch als bloße Freizeitbeschäftigung und Zusammenkommen mit Freunden einzuschätzen.

- *Wie kann es sein, dass der Teilnehmende eine niedrige Ausprägung auf der Skala Kontaktstreben hat? Er bringt sich doch in seiner Freizeit in einem Verein ein.*

Sicherlich sind Vereine für sehr nach Kontakt strebende Menschen eine gute Möglichkeit, auf Gleichgesinnte zuzugehen und sich in einem Team einzubringen. Möglicherweise ist jemand aber auch in einem Verein, weil er dort organisatorische Aufgaben übernimmt und nicht weil er viel Wert auf Kontakt oder den Gemeinschaftssinn legt.

2.2.3. Ergebnisreport zu den Studitests

2.2.3.1. Ergebnisauswertung

Das Ergebnis eines Tests liegt zunächst als sogenannter „Rohwert“ vor. Bei einem Leistungstest ist dies z.B. die Anzahl der richtig gelösten Aufgaben, bei einem Aufmerksamkeitstest z.B. die Reaktionszeit und bei einem Fragebogenverfahren z.B. der erzielte Punktewert nach der Bearbeitung sämtlicher Fragen.

Ein solcher „Wert“ ist aber für sich allein noch nicht aussagekräftig – niemand weiß ohne zusätzliche Informationen, ob zehn richtige Aufgaben von 15 möglichen oder eine durchschnittliche Bearbeitungszeit von 3,8 Sekunden einen „hohen“ oder einen „niedrigen“ Wert darstellen. Daher wird dieser Wert zu den Rohwerten einer möglichst großen Vergleichsgruppe in Beziehung gesetzt. Das Ergebnis des Vergleichs spiegelt sich in dem ermittelten Skalennormwert wider. Der Skalennormwert (Prozentrang) gibt Auskunft darüber, wie viel Prozent aus der Vergleichsgruppe (Normgruppe) einen höheren bzw. einen niedrigeren Wert erreicht haben.

Die Verfahren der Studitests sind anhand der Daten der ersten Studitest-Teilnehmer/-innen „normiert“ worden. Insgesamt gingen Daten von über 3.800 Teilnehmenden in diese Normierung ein. Der weitaus größte Teil dieser Normgruppe ist zwischen 18 und 22 Jahren alt, die jüngste Person war 16 Jahre alt, einzelne Teilnehmende sind über 40 Jahre alt. Etwa 55% der Personen sind weiblich.

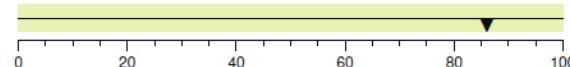
2.2.3.2. Ergebnisreport

Der Ergebnisreport zu diesen beiden Studitests enthält zu jeder Skala die Angabe des Ergebniswertes und eine kurze Erläuterung mit einer Interpretationshilfe. Die Ergebnisdarstellungen enthalten keinen Hinweis auf spezifische Studienbereiche. Die Erläuterungen berücksichtigen eine niedrige Ausprägung (Ergebniswert unter 20), eine mittlere Ausprägung (Ergebniswert zwischen 20 und 80) und eine hohe Ausprägung (Ergebniswert über 80).

Beispiel:

Denkgeschwindigkeit

Ihr Wert: 86



Um Ihre Denkgeschwindigkeit zu messen, mussten Sie unter Zeitdruck eine bestimmte Reihenfolge von Zahlen erkennen. Ihre Werte in diesem Bereich zeigen, dass Sie sehr gut in der Lage sind, Informationen schnell aufzunehmen und zu verarbeiten. Ihre Leistungen sprechen für ein hohes Konzentrationsvermögen, was für Ihr Studium sehr nützlich sein wird. Drücken Sie aber nicht allzu sehr aufs Tempo, wenn Sie merken, dass Ihre Teamkollegen Dinge nicht so schnell begreifen wie Sie.

Der Abschnitt 5 der Ergebnisrückmeldungen enthält Hinweise für die Studienberatung. Hier wird auf auffällige Befunde bei einzelnen Skalen verwiesen (extrem hohe/niedrige Ergebnisse). Zudem werden auffällige Ergebniskombinationen näher betrachtet.

Zudem werden im Ergebnisreport die fünf Studienfelder mit den höchsten Passungswerten ausgegeben. Eine Erläuterung dazu finden Sie im zweiten Teil des Testmanuals.

3. Zuordnung der Studienfelder

3.1. Anforderungsprofile der Studienfelder

Die Basis der Anforderungsprofile des Studifinders bildet das von der Bundesagentur für Arbeit (BA) für die Studiengänge entwickelte Kategoriensystem mit dem jeweils für sie ermittelten Anforderungsprofil. Studienfächer wurden von der BA bezüglich der benötigten kognitiven Kompetenzen, der relevanten Persönlichkeitseigenschaften und Arbeitshaltungen, der vorhandenen Interessen und der vorausgesetzten Schulnoten codiert. Die Studienfächer bzw. -gänge sind 81 unterschiedlichen Studienfeldern zugeordnet. Dabei ist es möglich, dass Studiengänge mehrfach zugewiesen werden.

Den Hochschulen in NRW ist die Zuordnung der Studiengänge zu den Studienfeldern zur Abnahme vorgelegt worden. Jede Hochschule hatte die Möglichkeit, Korrekturen vorzunehmen und einen Studiengang bis zu maximal sechs Studienfeldern zuzuordnen.

Für jedes Studienfeld war von der BA ein Anforderungs- und Interessenprofil hinterlegt. Im Rahmen einer Vorstudie wurden diese Profile in einem ersten Schritt übernommen und um die Angaben zu den Anforderungen erweitert, die die Studiengangsverantwortlichen der Ruhr-Universität Bochum (Projekt Borakel) und der FH Münster (Projekt Wegweiser) zu ihren Studiengängen erarbeitet hatten. Sowohl bei der BA als auch in den beiden Hochschulprojekten wurde und wird das Interesse an fachlichen Themen weniger differenziert berücksichtigt. Gleichzeitig ist aber bekannt, dass ein fehlendes Fachinteresse ein häufiger Grund für den Studienabbruch ist. Anhand einer Literaturrecherche und insbesondere einer Recherche der Angaben zu den Studieninhalten auf den studiengangspezifischen Hochschulseiten wurden daher die Anforderungsprofile um eine differenziertere Zuordnung der Fachthemen erweitert.

Als Ergebnis der Vorstudie lag für jedes Studienfeld ein Anforderungsprofil vor. Die Codierung erfolgte anhand der Aspekte „berufliche Interessen“, dem „Interesse an fachlichen Themen“ und bzgl. der 28 Kompetenzbereiche (kognitive Kompetenzen, studienrelevante Persönlichkeitseigenschaften). Die Trennung des „Bausteins Kompetenzen“ in zwei Tests (sie war notwendig, da der für die Erfassung dieser Kompetenzen notwendige Test eine Bearbeitungszeit von 2,5 Stunden überschritten hätte) erfolgte anhand einer faktorenanalytischen Berechnung.

3.2. Berechnung der Passungswerte

Nach der Testbearbeitung und der Berechnung der Testergebnisse werden die individuellen Ergebnisse mit den Anforderungsprofilen der Studienfelder verglichen. Dabei wird die Übereinstimmung des individuellen Stärken- bzw. Interessensprofils mit dem Profil des Studienfeldes ermittelt. Bei der Ermittlung des Passungswertes werden angegebene Schulnoten nicht berücksichtigt. Das Maß der Übereinstimmung wird in einem Prozentwert dargestellt. Dabei werden alle hinterlegten Kompetenzen als gleichwertig betrachtet. „Überqualifikationen“ werden ebenso wie „Unterqualifikationen“ als Nicht-Passung gewertet.

D. h. bei Teilnehmenden,

- die eine überdurchschnittliche Ausprägung bei einer bestimmten Kompetenz haben, die nicht für dieses Studienfeld codiert ist, zählen diese als Abweichung (Überqualifikation).
- die eine unterdurchschnittliche Ausprägung bei einer bestimmten Kompetenz haben, die nicht für dieses Studienfeld codiert ist, zählen diese als Treffer.
- die eine überdurchschnittliche Ausprägung bei einer bestimmten Kompetenz haben, die für dieses Studienfeld codiert ist, zählen diese als Treffer.
- die eine unterdurchschnittliche Ausprägung bei einer bestimmten Kompetenz haben, die für dieses Studienfeld codiert ist, zählen diese als Abweichung.

Die ermittelten Passungswerte werden nicht im Ergebnisreport angezeigt, sondern per Schnittstelle an den Studifinder übermittelt. Nur hier hat der Studieninteressierte die Möglichkeit, die Passung zu den Studienfeldern abhängig vom Ergebnisprofil aus den vier Tests im Vergleich zu betrachten. Über den Button **studisuche** gelangt er dann direkt zu den dem Studienfeld zugeordneten Studiengängen.

Passende Studienfelder zu meinen Tests

Allgemeine Studienfelder umfassen Gruppen von Studiengängen. Hier können Sie überprüfen, wie gut die Resultate Ihrer Tests mit den Anforderungen eines Studienfelds übereinstimmen: Je höher der Wert, desto besser passt es zu Ihnen. Sie können Ihre Ergebnisse auf- oder absteigend sortieren nach Check A, B, C, D oder nach dem Gesamtergebnis.

Test A = Was ich am liebsten lernen möchte.

Test B = Was ich beruflich gern machen würde.

Test C = Wie ich denke und arbeite.

Test D = Was mir beim Lernen Spaß macht.

NR.	A	B	C	D	GESAMTERGEBNIS ▾	STUDIENFELD	STUDISUCHE	FUNKTIONEN
1.	66	40	45	75	56	Philosophie, Theologie, Religionspädagogik	studisuche	<input checked="" type="checkbox"/> X ★★★★
2.	49	40	73	63	56	Therapien	studisuche	<input checked="" type="checkbox"/> X ★★★★
3.	47	40	73	56	54	Schauspiel, Tanz, Film, Fernsehen	studisuche	<input checked="" type="checkbox"/> X ★★★★
4.	47	52	64	50	53	Biomedizin, Neurowissenschaften	studisuche	<input checked="" type="checkbox"/> X ★★★★
5.	50	40	73	50	53	Kommunikation und Medien	studisuche	<input checked="" type="checkbox"/> X ★★★★
6.	54	44	64	50	53	Rechtswissenschaften	studisuche	<input checked="" type="checkbox"/> X ★★★★
7.	51	40	55	63	52	Erziehungs-, Bildungswissenschaften	studisuche	<input checked="" type="checkbox"/> X ★★★★

3.3. Ergebnisreport

3.3.1. Angabe der Studienfelder

Idealerweise arbeiten Studieninteressierte innerhalb des Studifinders mit ihren Ergebnissen weiter. Daher werden im Ergebnisreport nicht die Passungsergebnisse zu allen Studienfeldern aufgezeigt. Aufgelistet werden ausschließlich die fünf nach Ergebniswert am besten passenden Studienfelder. Wenn bei diesen Studienfeldern trotz des hohen Passungswerts eine Diskrepanz zu den angegebenen Schulnoten vorliegt (Schulnote ist deutlich schlechter als im Anforderungsprofil codiert), wird ein entsprechender Warnhinweis ausgegeben.

3 Welche Studienfelder passen am besten zu mir?

Die fachlichen Neigungen, die besonders Ihren bevorzugten Interessen entsprechen, lassen sich mit den in NRW angebotenen Studienfeldern unterschiedlich gut erreichen. Gemäß Ihren Angaben in diesem Test sollten Sie sich vor allem die folgenden Studienfelder näher anschauen:

- Betriebswirtschaft
 - Hinweis: Sie haben angegeben, dass Sie Ihre Kompetenz in Mathe als gering einschätzen. Gewisse mathematische Fähigkeiten werden jedoch für das Studienfeld benötigt. Viele Hochschulen bieten aber für diesen Fall Vorkurse, Übungen oder Tutorien an, die Ihnen helfen, dafür fit zu werden.
- Kulturwissenschaften
- Philosophie, Theologie, Religionspädagogik
- Schauspiel, Tanz, Film, Fernsehen
- Sport
 - Hinweis: Ihre Einschätzungen weisen darauf hin, dass Sie sich im sportlichen Bereich nicht viel zutrauen. Wichtig ist es für Sie zu wissen, ob in den für Sie interessanten Studiengängen ein sportlicher Leistungsnachweis vorausgesetzt wird. Falls ja, planen Sie für die Vorbereitung auf jeden Fall genügend Zeit ein.

3.3.2. Mindestkriterien

In den Ergebnisrückmeldungen der beiden Studitests „Wie ich denke und arbeite“ und „Was ich am liebsten lernen möchte“ werden zusätzlich zu den Studienfeldempfehlungen alle 81 Studienfelder aufgelistet und hinsichtlich der Mindestkriterien betrachtet. Dieser Kriterienabgleich gibt an, inwieweit die Mindestanforderungen des jeweiligen Studienfeldes erfüllt werden. Die Mindestanforderung ergibt sich aus dem zuvor genannten Anforderungsprofil, das für jedes Studienfeld entwickelt wurde.

Die Information über die prozentuale Übereinstimmung pro Studienfeld ist ausschließlich eine Zusatzinformation zu den Passungswerten, die im Studifinder angezeigt werden. „Überqualifikationen“ werden hierbei **nicht** berücksichtigt. Wer „zu gut“ ist oder über nicht benötigte Stärken für ein Studienfeld verfügt, bekommt zwar einen niedrigeren Passungswert (vgl. Berechnung der Passungswerte), erfüllt jedoch die Mindestanforderungen z.B. in vollem Maße.

3.4. Interpretation der Ergebnisse

Der Studifinder ist nicht dazu in der Lage und hat auch nicht das Ziel, den Studieninteressierten **den** passenden Studiengang zu empfehlen. Der Zweck des Studifinders ist es, den Studieninteressierten eine Orientierung zu geben und ihren Denkraum zu erweitern.

Zur Orientierung bei der Studiengangswahl werden die User des Studifinders auf Studienfelder hingewiesen, die ausgehend von den Ergebnissen ihrer vier Studitests zu ihnen passen. Diesen Studienfeldern sind Studiengänge zugeordnet. Es ist die Empfehlung des Studifinders, sich diese näher anzuschauen. Die Aussage „Das ist der für Sie am besten passende Studiengang“ zu treffen, ist dem Studifinder nicht möglich.

Nach welchen Kriterien soll ein Studieninteressierter seine Studiengangswahl treffen? Viele Schüler/innen schauen in einem ersten Schritt, welcher Studiengang am ehesten zu ihren Interessen passt. Für einen jungen Menschen stellen die aktuell bevorzugten Interessen jedoch nur eine Momentaufnahme dar. Zwischen beruflichen und privaten Interessen wird noch nicht unterschieden, die Interessen sind z.T. stark durch das jeweilige Umfeld geprägt. Der modulare Aufbau des Studifinders und die Ermittlung des Kompetenz- und Interessensprofils über vier Studitests ermöglicht es, die Studieninteressierten explizit auf die unterschiedlichen Kriterien für die Wahl eines Studiengangs hinzuweisen. Studieninteressierte haben die Möglichkeit zu erfahren, dass abhängig z.B. von ihren kognitiven Leistungen oder abhängig von ihren beruflichen Interessen unterschiedliche Studiengänge empfehlenswert sein können.

3.5. Häufig wiederkehrende Fragen und weiterführende Hinweise für Beratende

3.5.1. Wie gehe ich damit um, wenn die/der Teilnehmende nur gute bis sehr gute Passungswerte hat?

Die Passungswerte geben die Passung der Studitestergebnisse zu den 81 Studienfeldern wieder. Diese Ergebnisse sind auf der Seite „Passende Studienfelder“ im Studifinder-Portal ersichtlich. Der Passungswert kann dabei sowohl nach einem einzelnen Studitest als auch nach dem Gesamtergebnis sortiert werden.

Die Studienfelder unterscheiden sich jeweils in ihren Anforderungen, sodass eine „sehr gute“ im Sinne von „identischer“ Passung zu sämtlichen gelisteten Studienfeldern nicht zu erwarten ist. Allerdings kann es sein, dass die Ergebnisse einer/eines Teilnehmenden zu den Anforderungen mehrerer Studienfelder sehr gut passen, da sich die Anforderungsprofile einzelner, zueinander ähnlicher Studienfelder nicht sehr stark voneinander unterscheiden. Das entspricht auch der Realität: Nur wenige Menschen sind für nur ein einziges Studienfeld gut geeignet, viele könnten mit etwa der gleichen Passung mehrere Studienfelder wählen. Dies trifft besonders auf gut und vielseitig begabte Studieninteressierte zu.

Die/der Teilnehmende steht in diesem Fall vor der Herausforderung, dass kein eindeutiges Ergebnis geliefert wird, was sie/ihn möglicherweise am Nutzen des Tools zweifeln lässt. Von solchen Teilnehmenden wird ein an sich sehr günstiges Ergebnis oft als eine Belastung erlebt, da es ihnen keine Hilfe für die Entscheidung bietet, welches Studium man nun wählen soll. Objektiv gesehen ist dies

aber eine für die/den Teilnehmenden günstige Situation, da sie/er die Studienwahl dann von anderen Kriterien abhängig machen kann. Über die Filterfunktion kann gezielt nach Standorten oder Berufsfeldern gesucht werden, wenn es räumliche Präferenzen der/des Teilnehmenden (Studienort) gibt oder bereits den Wunsch nach bestimmten Einsatzfeldern. Um eine bessere Vorstellung davon zu bekommen, was sich an welcher Hochschule hinter welchem Studiengang tatsächlich verbirgt, empfiehlt es sich, die Informationen des jeweiligen Studiengangs näher anzuschauen. Wenn man so begabt ist, dass man vieles ohne Probleme studieren kann, kann man viel stärker als andere bei seiner Entscheidung solche nicht auf Anforderungen bezogenen Aspekte berücksichtigen.

3.5.2. Wie gehe ich damit um, wenn die Passungswerte zu den einzelnen Studienfeldern nur geringe Unterschiede aufweisen?

Ein solches Ergebnis tritt vor allem dann auf, wenn die zusammengefassten Passungswerte, also die über die vier Tests gemittelten Werte, betrachtet werden. Durch diese Mittelwertbildung kann es leicht sein, dass sich Stärken und Schwächen bezüglich der Passung nach Fähigkeiten, Interessen etc. ausgleichen.

Für die weitere Eingrenzung der Studienwahl bietet es sich daher an, die Ergebnisse der einzelnen Tests gesondert zu betrachten. Welche Studienfelder passen nach Fähigkeiten, welche nach Interessen etc.? Oft zeigen sich hier große Unterschiede, denn viele interessieren sich nicht für das, was sie besonders gut können, oder können nicht, was sie gerne täten.

Ein solches Ergebnis löst bei vielen Teilnehmenden dann emotionale Spannungen aus; es wäre sicherlich viel einfacher, eine Entscheidung zu treffen, wenn alle vier Tests in die gleiche Richtung gingen. Hier muss dann in der persönlichen Beratung geholfen werden, das gegebene Faktum zu akzeptieren und sich zu überlegen, welchen Studitest man stärker berücksichtigen möchte. Für die Entscheidung können dann die weiteren Suchhilfen (Filterfunktionen) und die genaue Rezeption der Studiengangsbeschreibungen hilfreich sein.

Sollten sich bei den zu einem Test gehörenden Passungswerten nur geringe Unterschiede zwischen den Studienfeldern zeigen, ist es empfehlenswert, die Auswahl der Studienfelder auf diejenigen Studiitest aufzubauen, die zwischen den Feldern stärker differenzieren. Dass keiner der vier Tests eine deutliche Unterscheidung zwischen den Studienfeldern zeigt, ist nicht zu erwarten. Sollte dies im Einzelfall dennoch einmal auftreten, sollte nachgefragt werden, ob die Bearbeitung der Tests wirklich ernsthaft erfolgt ist oder sie nur „durchgeklickt“ worden sind.

3.5.3. Die von den beiden Interessentests abhängigen Passungswerte weichen stark voneinander ab. Wie kann das sein?

Welche Tätigkeiten jemand im Beruf gern ausüben möchte („Was ich beruflich gern machen würde“) und mit welchen Themen sich jemand theoretisch gerne beschäftigt („Was ich am liebsten lernen möchte“) kann stark voneinander abweichen. Das Interesse an fachlichen Themen ist oft stark von schulischen Erfahrungen (Schulerfolg, guter Unterricht etc.) geprägt. Das berufliche Interesse wird sehr oft über die eigene Sozialisation und von Stereotypen bestimmt. So neigen junge Männer sehr dazu, ein berufliches Interesse an technischen Tätigkeiten anzugeben, junge Frauen ordnen sich tendenziell stärker dem „sozialen“ Interessentyp zu.

Für die weitere Entscheidungsfindung ist wichtig, dass die/der Teilnehmende überlegt, woher die

eigenen Interessen stammen und wie die aktuellen Vorlieben auf ihre Dauerhaftigkeit hin geprüft werden können.

Eine Hilfe zur Fundierung der beruflichen Interessen können praktische Erfahrungen sein, etwa durch „Open Days“ in Unternehmen, Schülerpraktika, Hospitationen oder Ferienjobs. Schwieriger ist es, seine fachlichen Interessen zu fundieren, da man sich z. B. schwer von den besonders positiven oder negativen jahrelangen Erfahrungen in der Schulzeit lösen kann. Eine Hilfe sind auch hier die „Schnupperangebote“ vieler Hochschulen, die es ermöglichen, spannende fachliche Bereiche kennenzulernen, die in der Schule nie erlebt werden konnten.

Für den Fall, dass auch fundiert erarbeitete fachliche und berufliche Interessen nicht gleichzeitig in Studienfeldern zu realisieren sind, steht der/die Teilnehmende vor der Frage, was für ihn/sie wichtiger ist. Hier sollte dann bedacht werden, dass die Dauer der Berufstätigkeit wesentlich länger sein wird als die des Studiums.

3.5.4. Ab welchem Wert kann man mit einer hohen Eignung für das jeweilige Studienfeld rechnen?

Hierzu gibt es keine Grenzwerte. Man kann den Studieninteressierten nur empfehlen, sich die Studiengänge des Studienfeldes genauer anzuschauen, bei denen die höchsten Passungswerte hinterlegt sind. Unabhängig von der Höhe des Passungswertes muss sich jede/jeder Studieninteressierte den jeweiligen Studiengang mit seinen Schwerpunkten dennoch genauer ansehen.

Ein hoher Passungswert zu einem Studienfeld stellt auch keinen Garanten für ein erfolgreiches Studium und den richtigen Studiengang dar. Der Studifinder dient ausschließlich der Orientierung. Eine langfristige Prognose kann ein Orientierungstool ohnehin nie garantieren, da äußere Einflüsse immer auch eine Rolle spielen.

Der Studifinder lenkt den Blick über die Passung zu Studienfeldern auf bestimmte Studiengänge, hat damit aber nicht die Aussagekraft eines studiengangspezifischen Self-Assessments. Das nähere Kennenlernen des Studiengangs bleibt unumgänglich. Dazu ist die Bearbeitung der Studichecks sowie die Beachtung von hochschuleigenen Self-Assessments als weiterer Schritt bei der Studienwahl dringend zu empfehlen.

3.5.5. Bedeuten geringe Passungswerte, dass die diesem Studienfeld zugeordneten Studiengänge nicht erfolgreich studiert werden können?

Nein. Es kann durchaus sein, dass bei völlig ausreichenden Fähigkeiten der Passungswert gering ist, da die Anforderungen für das jeweilige Studienfeld „übererfüllt“ werden. Wenn jemand in den einzelnen Skalen höhere Werte hat als für ein Studienfeld erforderlich, führt dies ebenso zu geringen Passungswerten wie zu niedrige Werte.

Diese Art der Passungsberechnung ist notwendig, weil sonst sehr vielen Teilnehmenden gerade die weniger anspruchsvollen Studienfelder nahegelegt würden und sie damit ihr hohes Potenzial nicht nutzen würden.

Bei Interesse an einem bestimmten Studienfeld lässt sich in den Rückmeldungen zu „Wie ich denke und arbeite“ und „Was ich am liebsten lernen möchte“ nachschauen, ob man die Mindestanforderun-

gen für dieses Feld erfüllt, dort findet sich eine entsprechende Auflistung. Vor einer Entscheidung für ein solches Studium sollte der/die Teilnehmende aber sorgfältig überlegen, ob er/sie die entsprechend höher ausgeprägten Kompetenzen zugunsten einer Entscheidung für das Studienfeld „brachliegen“ lassen möchte.

Gerade wenn die/der Teilnehmende schon eine sehr konkrete Vorstellung von einer späteren Tätigkeit hat, das entsprechende Studienfeld aber wegen zu hoher Testwerte nur eine geringe Passung hat, kann es sinnvoll sein, diese Diskrepanz näher zu beleuchten. Entspringt der Berufswunsch eventuell sozialer Erwünschtheit („Ich werde Beamter, weil ich aus einer Beamtenfamilie komme.“) oder einer falschen Vorstellung von den Inhalten/Tätigkeiten? Und ist dieser Wunsch wirklich der Wunsch der/des Teilnehmenden oder will sie/er damit die Wünsche anderer erfüllen?

Gerade bei einer „Überqualifikation“ kann es angebracht sein, im Beratungsgespräch auf mögliche Konsequenzen einzugehen. Beratende können in diesem Fall darauf hinweisen, dass vorhandenes Potenzial möglicherweise nicht ausgeschöpft wird, was sich, resultierend aus Unterforderung, ggf. in Unzufriedenheit mit dem Studium äußert, sodass dieses abgebrochen wird.

In jedem Fall lohnt es, die Studichecks der Studiengänge sowie die hochschuleigenen Self-Assessments zu bearbeiten, um sich mit den unterschiedlichen Anforderungen auseinanderzusetzen, und auch die Studienfachberatungen vor Ort zu kontaktieren, um sich über die konkreten Inhalte der präferierten Studiengänge zu informieren.

3.5.6. Im Studifinder werden die einzelnen Passungswerte zu einem Gesamtergebnis aggregiert. Wie aussagekräftig ist dieser Wert?

Dass ein Gesamtergebnis ausgegeben wird, ist dem unbedingten Wunsch der Studieninteressierten nach einem solchen geschuldet. Das Gesamtergebnis dient zwar als eine grobe Orientierung, ist aber aus eignungsdiagnostischer Sicht kritisch zu bewerten. Das Resultat zweier Tests zur Ermittlung von Interessen und zweier Verfahren zur Feststellung von Kompetenzen in einem Passungswert zusammenzufassen, bedeutet einen hohen Informationsverlust. Der differenzierte Blick auf empfehlenswerte Studienfelder geht dabei verloren.

Die verschiedenen Passungen der einzelnen Studitests lösen Dissonanzen aus, die durchaus gewünscht sind. Der/dem Teilnehmenden soll bewusst werden, dass es völlig normal ist, dass man sich für unterschiedliche Bereiche interessiert und Fähigkeiten und Kompetenzen mitbringt, die in vielen Kontexten genutzt werden können. Der beste Kompromiss, um die Auswahl einzuschränken, ist die Reihenfolgenbildung im Studifinder. Je nach Studitest werden die Studienfelder näher betrachtet und miteinander verglichen, die die höchsten Passungswerte haben.

3.5.7. Welchen Passungswerten muss eine höhere Relevanz zugeschrieben werden? Den Passungswerten aus dem Bereich der Interessen oder denen aus dem Bereich der Kompetenzen?

Für ein erfolgreiches Studium ist im Prinzip beides nötig: Wer die erforderlichen Kompetenzen nicht mitbringt, wird große Probleme haben, und ohne ausreichendes Interesse an den Studieninhalten wird es schwerfallen, sich für Prüfungen etc. ausreichend zu motivieren. Es sollte daher möglichst ein Studium gewählt werden, bei dem beide Aspekte wenigstens annähernd erfüllt sind.

Studieninteressierte werden immer ihre Interessen im Fokus haben. Diese Interessen sind in jungen Jahren aber stark situations- und erfahrungsabhängig geprägt. Es wird daher empfohlen, den kompetenzbasierten Passungswerten eine höhere Relevanz beizumessen. Bei diesen Eigenschaften handelt es sich um stabilere Dispositionen, auch wenn sie im Laufe des Lebens modifiziert werden können.

Entscheidet sich ein Teilnehmer bzw. eine Teilnehmerin bei eher unzureichenden Kompetenzen für einen Studiengang mit gut passenden Interessen, sollten unbedingt die Studichecks bearbeitet und eventuelle Wissensdefizite rechtzeitig vor Studienbeginn ausgeglichen werden, um nicht von Anfang an überfordert zu sein. Auch sollte man ihn/sie darauf hinweisen, dass für Prüfungen wahrscheinlich mit längerer Vorbereitungszeit zu rechnen ist, als es bei manchen der Kommiliton(inn)en der Fall ist.

3.5.8. Wie gehe ich damit um, wenn exorbitant hohe Testwerte vorliegen?

Wenn ein hoher Wert auf einer Skala vorliegt, bedeutet das, dass die/der Teilnehmende im Vergleich zur Normgruppe deutlich überdurchschnittliche Ergebnisse erzielt hat. Die Stichprobe, die den Verfahren zugrunde liegt, bezieht sich auf eine Datenerhebung bei Schüler(inne)n und spiegelt den Durchschnitt sämtlicher - sowohl sehr guter als auch weniger guter - Schüler(innen) wider. Somit ist eine große Bandbreite an Begabungen in der Normgruppe vertreten.

Werte über 90 lassen darauf schließen, dass eine überdurchschnittliche Begabung vorliegt. Jedoch bergen hohe Werte auch die Gefahr, dass die Teilnehmenden die eigenen Fähigkeiten mitunter überschätzen (ebenso wie aufgrund guter Abi-Noten). Die Studienlandschaft ist geprägt von hohen Leistungsanforderungen. Und speziell in harten NC-Fächern besteht die Vergleichsgruppe, in der sich die/der Studierende dann befindet, vorwiegend aus Personen mit hohen Kompetenzen und entsprechend hohen Studienleistungen. Die Umstellung vom Gymnasium, wo man stets unter den Besten war, zum Studium, wo man in solchen Fächern „Durchschnitt“ ist, bereitet Studienanfänger(inne)n oft große Probleme.

Empfehlenswert ist daher in jedem Fall, die Anforderungen der infrage kommenden Studiengänge sehr sorgfältig zu prüfen und mithilfe der angebotenen Studichecks zu erkunden, ob das geforderte Grundlagenwissen vorhanden ist. Auch sollte der Wechsel vom betreuten Lernen in der Schule hin zu einem selbstorganisierten Studieren im Beratungsgespräch thematisiert werden. Der Studitest „Welche Studienbedingungen zu mir passen“ kann die Präferenzen der/des Teilnehmenden zusätzlich eingrenzen. Entsprechend können sie mit den Studienbedingungen der Hochschulen abgeglichen werden.

3.5.9. Können zwei komplett unterschiedliche Studienfelder hohe Passungswerte erhalten?

Wie unter [3.5.1](#) beschrieben, ähneln sich viele Studienfelder im Hinblick auf die Anforderungen bezüglich Kompetenzen und Arbeitshaltungen, auch wenn sie inhaltlich unterschiedlich ausgerichtet sind. Hohe Ähnlichkeiten finden sich in vielen Studienfeldern beispielsweise bei den intellektuellen Anforderungen wieder, auch wenn die Schwerpunkte bezüglich fachlicher oder beruflicher Interessen sehr verschieden sein können. Somit kann es durchaus vorkommen, dass zwei dem Anschein nach „komplett unterschiedliche“ Studienfelder im kognitiven Bereich ähnlich hohe Passungswerte erhalten, etwa „Ältere europäische Sprachen und Kulturen“ und „Logistik, Verkehr“ .

Daraus ergibt sich die Schwierigkeit, dass diese auf den ersten Blick widersprüchlichen Ergebnisse für Verwirrung bei den Teilnehmenden sorgen und sie den Nutzen des Tools infrage stellen. Dabei ist ein wichtiges Ziel der Studienorientierung, der/dem Teilnehmenden aufzuzeigen, wie vielfältig die Möglichkeiten der eigenen Person sind und welche unterschiedlichen Ausrichtungen hinsichtlich des Studiums und einer späteren Berufstätigkeit zur Wahl stehen.

Im Beratungsgespräch ist es von Vorteil, zunächst die individuellen Testergebnisse der einzelnen Studitests näher zu betrachten, um in einem nächsten Schritt die Fachinhalte und das berufliche Interesse der/des Teilnehmenden zu spezifizieren. Es bietet sich an, die inhaltlichen Unterschiede und Gemeinsamkeiten sehr konträrer Studienfelder zu analysieren und im Anschluss nach möglichen Schnittmengen im Bereich der Studiengänge zu filtern.

3.5.10. Wie gehe ich damit um, wenn die/der Teilnehmende vielseitig begabt ist?

Die Begabung leitet sich aus der Ausprägung der Kompetenzen ab. Anhaltspunkte für eine vielseitige Begabung ergeben sich aus hohen bis sehr hohen Ausprägungen bei mehreren oder allen der kognitiven Leistungsverfahren aus dem Studitest „Wie ich denke und arbeite“ .

Aufgrund der Systematik, nach der die Passungswerte berechnet werden, werden von vielseitig begabten Teilnehmenden die Mindestanforderungen für sehr viele oder sogar fast alle Studienfelder erfüllt. Ein Erfüllungsgrad der Mindestkriterien von 100% bei vielen Studienfeldern ist somit nicht ungewöhnlich. Auch viele gute Passungswerte sind für solche Personen häufig.

Vielseitig begabte Menschen stehen vor der Herausforderung, dass sie „alles auf der Welt“ machen könnten und die Schwierigkeit eher darin besteht, sich für eine Sache entscheiden zu müssen (s. auch die Ausführungen dazu in [3.5.1](#) und [3.5.2](#)).

Für die weitere Beratung kann es hilfreich sein, die Ergebnisse der Interessentests etwas stärker in den Vordergrund zu rücken, da die/der vielseitig Begabte die kognitiven Anforderungen diverser Studienfelder generell gut erfüllen können sollte: Welche fachlichen Neigungen stehen für die/den Teilnehmenden an erster Stelle und wie soll die spätere berufliche Tätigkeiten gestaltet sein?

Grundsätzlich gilt aber auch für vielseitig Begabte, dass man von Testwerten nicht auf die tatsächliche Eignung oder den späteren Erfolg im Studium schließen kann. Für die weitere Entscheidung können daher insbesondere die bevorzugten Rahmenbedingungen berücksichtigt werden, die das Studium bzw. die Hochschule bietet („Welche Studienbedingungen zu mir passen“). Zudem empfiehlt sich die Teilnahme an den spezifischen Studiechecks und den hochschuleigenen Self-Assessments, um einen Einblick in die Anforderungen eines bestimmten Studiengangs zu bekommen.

3.5.11. Wie gehe ich damit um, wenn die/der Teilnehmende einseitig begabt ist?

Bei einer einseitigen Begabung sticht eine Kompetenz besonders hervor. Die Ergebnisse des kognitiven Studitests („Wie ich denke und arbeite“) werden in diesem Fall auf nur wenige gut passende Studienfelder verweisen, an denen man sich orientieren sollte.

Dennoch sollte man auch hier die Ergebnisse der weiteren Tests einbeziehen und in den Studienfel-

dern nach individuell passenden Studiengängen suchen. Eine besonders passende Begabung ist sehr hilfreich, aber ohne passende Interessen kann ein Studiengang trotzdem problematisch sein (s. 3.5.7).

Sollte sich die/der Teilnehmende speziell für ein Studienfeld interessieren, das nicht zu seiner speziellen Begabung passt, sollte man dieses daher nicht ohne nähere Prüfung ausschließen. Eine geringer ausgeprägte Kompetenz bedeutet nicht automatisch, dass ein Studienfeld grundsätzlich ausgeschlossen werden sollte, in dem diese Kompetenz als relevant ausgegeben ist – insbesondere dann nicht, wenn ein hohes berufliches oder fachliches Interesse an diesem Studienfeld besteht. Denn auch innerhalb eines Studienfeldes sind unterschiedliche Ausrichtungen möglich. Die infrage kommenden Berufsfelder und Studiengänge sollten gemeinsam mit der/dem Teilnehmenden ausführlich betrachtet werden. Einen Einblick in die spezifischen Anforderungen an den jeweiligen Studiengang geben dabei die Studiechecks und auch die Bearbeitung der hochschuleigenen Self-Assessments empfiehlt sich in diesem Fall. Mitunter bieten die Hochschulen zusätzlich auch Vorbereitungskurse oder Tutorien während des Studiums an, die der Förderung der/des Teilnehmenden zugutekommen.

4. Anhang

4.1. Testgütekriterien

Die im Studifinder eingesetzten Verfahren sind Bestandteil der PERLS®-Testplattform der eligo Psychologische Personalsoftware GmbH. Sämtliche Verfahren haben sich bereits vor dem Einsatz im Studifinder durch einen vorherigen Einsatz im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung bewährt. Die Konstruktion und die Qualitätsüberwachung der Verfahren orientieren sich an den Richtlinien der DIN 33430.

Die Qualität eines eignungsdiagnostischen Testverfahrens wird am ehesten durch seine Zuverlässigkeit (Reliabilität), Gültigkeit (Validität) und Unvoreingenommenheit (Objektivität) bestimmt. Durch standardisierte Verfahren können diese Ansprüche sichergestellt werden. Die Beurteilung der Qualität dieser Verfahren orientiert sich dabei an den entsprechenden Richtlinien des Diagnostik- und Testkuratoriums (DTK).

Hierfür bilden die in der DIN 33430 definierten Qualitätskriterien die Grundlage, sowohl der beratenden Prozessunterstützung als auch der eingesetzten Testverfahren der eligo Psychologische Personalsoftware GmbH. Eine durch die DIN 33430 zertifizierte und geprüfte Qualität der Eignungsbeurteilung bedeutet, dass der Prozessablauf und die Beurteilungsprozedur für alle Teilnehmenden fair sind und keine irrelevanten Aspekte enthalten. Sämtliche von der eligo Psychologische Personalsoftware GmbH angebotenen diagnostischen Verfahren sind sowohl standardisiert als auch an den in der DIN 33430 definierten Qualitätsanforderungen orientiert. Um dies zu gewährleisten, durchlaufen die psychologischen Testverfahren von der ersten Konstruktion bis zum abschließenden Einsatz anhaltende Qualitätsprüfungen. Die teststatistischen Kennwerte der Verfahren entsprechen den Empfehlungen der DIN 33430 im Hinblick auf Reliabilität, Validität und Objektivität. Durch die Nutzung von Normstichproben, die deutlich größer als üblich und deutlich aktueller als von der DIN 33430 gefordert sind, werden auch hier höchste Testgütekriterien geschaffen und erfüllt.

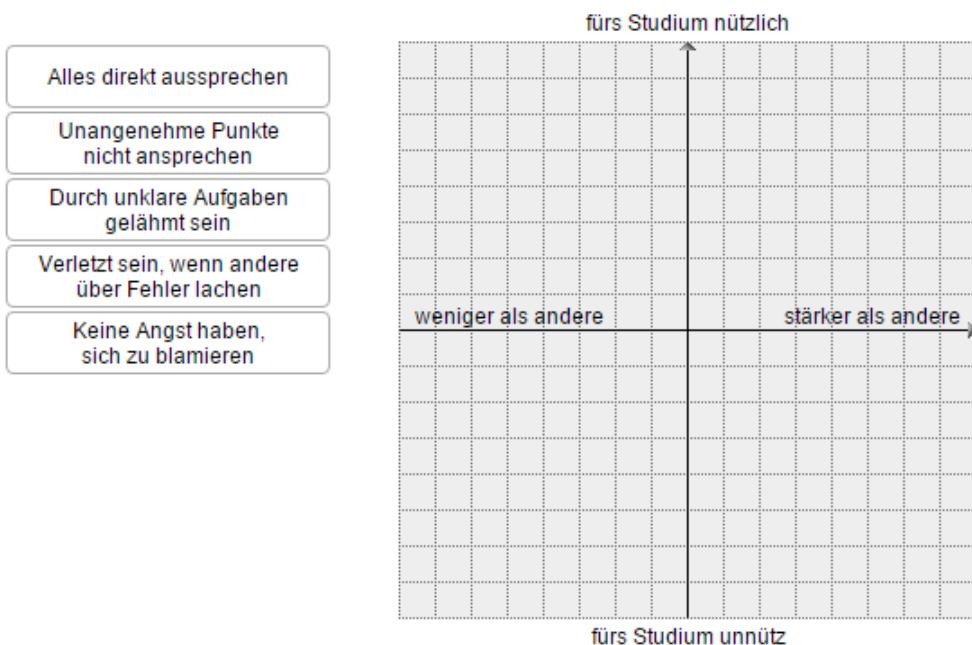
Bei Berücksichtigung von Homogenität der Stichprobe und spezifischer Anwendungssituation werden für praktisch alle Testskalen die empfohlenen Grenzwerte (Cronbachs alpha > .7, für Leistungstests > .8 nach Längenkorrektur) erreicht.

4.2. Typen von Testverfahren

- **Fragebogen**

Die Teilnehmenden beschreiben sich selbst. Sie bewerten anhand mehrerer vorgegebener Aussagen (Items), inwieweit sie mit ihren Erfahrungen und Einstellungen übereinstimmen. Die Aussagen werden mittels einer definierten Berechnungsvorschrift zu einem Skalenwert aggregiert. Zur Beantwortung der Items stehen zwei unterschiedliche Antwortskalen zur Verfügung:

Wenn die Anforderungen sehr hoch sind, bleibe
ich gelassen.



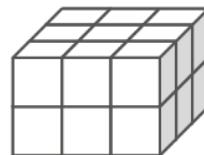
- Motivgitter

Gezeichnete Situationen werden zum Anregen der zu messenden Motive verwendet (semi-projektiver Ansatz). Die Datenerhebung erfolgt über standardisierte Feststellungen zur Wahrnehmung der Situation durch die Teilnehmenden.

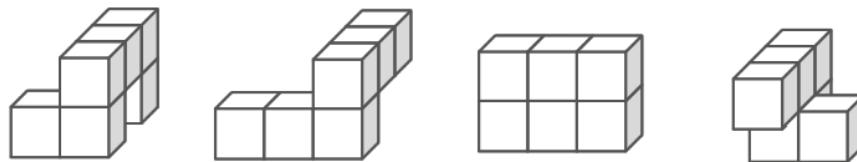


- **Leistungstests**

Leistungstestverfahren erfassen anhand objektiver Kriterien die Leistung der Teilnehmenden bei der Bearbeitung bestimmter Aufgaben. Verwendete Kriterien sind beispielsweise die Schnelligkeit beim Lösen einer Aufgabe, die Menge gelöster Aufgaben, das Verhältnis von richtigen und falschen Lösungen und die Anzahl der benötigten Lösungsschritte. Die Art der Durchführung wird bei der Beschreibung des jeweiligen Verfahrens dargestellt.



Klicken Sie die Teilfigur an, die für die Zusammensetzung der oberen Figur **nicht** benötigt wird.



- **Selbsteinschätzung**

Die Teilnehmenden schätzen ihre Persönlichkeitseigenschaften anhand einer Fragestellung (eines Items) ein. Hierzu wird der einzuschätzende Begriff erläutert und muss dahingehend bewertet werden, inwieweit die Aussagen auf einen selbst zutreffen. Dazu steht folgende Antwortskala zur Verfügung:

Verantwortungsbereitschaft

Für die Konsequenzen meines Vorgehens übernehme ich die Verantwortung. Ich handle anderen gegenüber gewissenhaft und übernehme auch dann die Verantwortung, wenn ich nicht unmittelbar selbst betroffen bin. Auf mein Versprechen können sich andere verlassen.

Inwieweit treffen diese Aussagen auf Sie zu?

*

treffen gar nicht zu treffen voll zu

- **Paarvergleich**

Es werden jeweils zwei Bilder mit zugehörigen beschreibenden Begriffen gezeigt. Die Teilnehmenden werden dazu aufgefordert, sich für das Bild zu entscheiden, das sie stärker anspricht.

Eine Bank schreibt ein Börsenspiel aus. Ihre Klasse hat zehn Wochen Zeit, ihr fiktives Wertpapierdepot in Höhe von 80.000 Euro zu vermehren. Den Siegerteams winken Geld- und Sachpreise. Wie würden Sie lieber zum Erfolg beitragen:

Würden Sie die Rolle des Teamleiters übernehmen, der die Kauf- und Verkaufsentscheidungen managt und ein Auge auf die Konkurrenzteams hat? Oder hätten Sie lieber zu jeder Zeit und haargenau die Kursschwankungen im Blick, damit Ihrem Team möglichst gute Informationen vorliegen, auf deren Basis es Entscheidungen trifft?



Team leiten



Börsenkurs überwachen

4.3. Beispielitems

4.3.1. Studitest: Wie ich denke und arbeite

4.3.1.1. Leistungsverfahren

Denkgeschwindigkeit

Klicken Sie auf die zweithöchste Zahl.

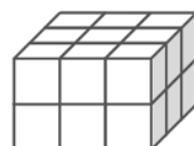
365

391

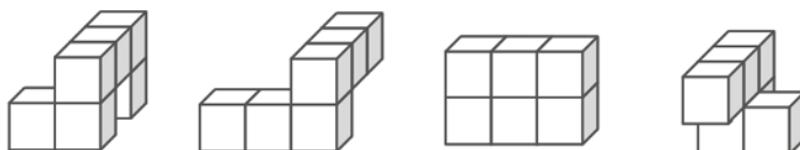
327

362

Räumliches Denken



Klicken Sie die Teilfigur an, die für die Zusammensetzung der oberen Figur **nicht** benötigt wird.



Textverständnis

Gestufte Studiengänge in Deutschland und Europa

Am 29. Juni 1999 füllten in Bologna 29 europäische Staaten den Beschluss, eine Konvergenz der Hochschulsysteme in Europa anzustreben. Die diesem sogenannten "Bologna-Prozess" zugrunde liegenden Ziele beinhalten unter anderem die Schaffung einer zweistufigen Studienstruktur mit vergleichbaren Abschlüssen, die auf einem Leistungspunktesystem (ECTS-System) basieren. In Deutschland erfolgte zu diesem Zweck eine Reformierung des alten Studiengangsystems, in deren Folge eine Unterteilung in Bachelor- und Masterstudiengänge vorgenommen wurde. Hierdurch ergeben sich für Studienabsolventinnen und -absolventen vielfältige Möglichkeiten: Sie können direkt nach Absolvieren des Bachelor in einen Beruf wechseln oder sich wahlweise für einen Masterstudiengang entscheiden, der inhaltlich auf dem Bachelorstudium aufbaut. Sie haben aber auch die Möglichkeit, im Anschluss an den Bachelor einen disziplinübergreifenden Master auszuwählen oder sich erst nach einer Phase der Berufstätigkeit für einen Masterstudiengang einzuschreiben. Eigens hierfür werden in Deutschland weiterbildende Masterstudiengänge angeboten, die explizit für Menschen mit mindestens einjähriger

Warum wurde in Deutschland das Studiengangsystem reformiert?

- Um neue Studiengänge in das Angebot aufnehmen zu können.
- Weil es Studiengänge gab, die nicht den Bologna-Richtlinien entsprachen.
- Um ein mit anderen Europa-Staaten konvergentes Hochschulsystem zu schaffen.
- Weil die neue Regierung damit eines ihrer Wahlziele umgesetzt hat.
- Um den Bedürfnissen ausländischer Studierender gerecht werden zu können.

Zahlenverständnis

Durch welche Zahl(en) wird die unten stehende Gleichung gelöst?

$$2x(x - 2)(x + 3) = 0$$

- $x = 0$
- $x = 0$ und $x = 2$
- $x = 1, x = 2$ und $x = 3$
- $x = 2$
- $x = 0, x = 2$ und $x = -3$

4.3.1.2. Fragebogen

Skala	Item
Erklären können	Komplexe Sachverhalte zu erklären, gelingt mir sehr gut.
Offenheit für neue Erfahrungen	Am liebsten möchte ich, dass alles so bleibt, wie es ist.
Sorgfältiges Arbeiten	Kleinigkeiten sind meist nicht so wichtig.

4.3.1.3. Selbsteinschätzungen

Kreatives Denken

- Wenn ich ein Problem löse, greife ich nicht nur auf althergebrachte Methoden zurück. Ich versuche auch neue Wege oder kombiniere vertraute Vorgehensweisen für alternative Lösungsansätze. Meistens überlege ich mir ganz neue Wege, um mit einem Problem umzugehen. Diese können durchaus auch mal ungewöhnlich sein und konventionellen Denkweisen entgegenstehen.

Inwieweit treffen diese Aussagen auf Sie zu?

treffen gar nicht zu ... treffen voll zu

Lernbereitschaft

- Bereits der Schritt vom straff organisierten Schulalltag zum eigenverantwortlich zu regelnden Studienalltag ist mit vielen Veränderungen und neuen Situationen verbunden: In vielen Fächern können und müssen Stundenpläne selbst erstellt und Studieninhalte eigenständig erarbeitet und reflektiert werden. Außerdem kann auch mal kurzfristig ein Seminar gestrichen werden oder ein Leistungsschein muss zu einem Thema erworben werden, das einem eigentlich nicht liegt. Deshalb ist die Fähigkeit, sich neuen Gegebenheiten anpassen zu können und dabei trotzdem seinen Weg zu gehen, hier sehr wichtig. Und wie ist das bei Ihnen – bereit für Veränderungen?

Neue Situationen und Anforderungen sind für mich eine Herausforderung, der ich mich gar nicht stelle ... sehr gerne stelle

Perspektivenwechsel

- Bei der Lösung eines Problems ist nicht nur meine Sichtweise entscheidend. Ich betrachte ein Problem grundsätzlich aus verschiedenen Perspektiven und berücksichtige diese bei der Entscheidungsfindung. Generell bin ich dazu bereit und in der Lage, Gegebenheiten auch aus der Sicht anderer zu sehen und Verständnis für andere Sichtweisen zu entwickeln.

Inwieweit treffen diese Aussagen auf Sie zu?

treffen gar nicht zu ... treffen voll zu

Systematische Planung

- Um ein Studium zu planen, ist es manchmal wichtig, ein wenig „systematisch“ in die Zukunft zu schauen und zu veranschlagen, was man bis zu welchem Zeitpunkt fertig gestellt haben wird. So werden z. B. bestimmte Pflichtseminare häufig nur zwei oder drei Semester angeboten. Konkret bedeutet das: Hat man versäumt, ein notwendiges Seminar zu besuchen, oder es nicht geschafft, einen bestimmten Leistungsnachweis zu erwerben, so muss man ein Jahr oder länger auf die nächste Gelegenheit warten. Ergo ist es sehr wichtig, einen Studienverlauf auch auf längere Sicht so zu planen, dass man möglichst alle Nachweise zum korrekten Zeitpunkt in den Händen hält. Hand aufs Herz: Wie sehr liegt Ihnen eine solche Planung, die sich über mehrere Jahre erstreckt und ziemlich genau eingehalten werden muss?

Eine solche langfristige und systematische Planung liegt mir...

überhaupt nicht ... sehr

4.3.2. Studitest: Was mir beim Lernen Spaß macht

4.3.2.1. Motivationale Verfahren

Skala	Item
Führungs motivation	Jetzt kann ich festlegen, wie wir in der Sache vorgehen.
Kontaktstreben	Das ist die Chance, neue Menschen kennenzulernen.
Leistungsmotivation	Es macht Spaß, sich dieser Herausforderung zu stellen.
Streben nach sozialer Akzeptanz	Mir ist es wichtig, dass die anderen mich anerkennen.

4.3.2.2. Fragebogen

Skala	Item
Durchsetzungsfähigkeit	Meine Meinung zählt in Gruppensituationen meistens nicht.
Konfliktfähigkeit	Um Streit zu vermeiden, gebe ich nach.
Spontane Handlungsbereitschaft	Bevor ich herumprobriere, denke ich lange nach.
Stressresistenz	Wenn die Anforderungen sehr hoch sind, bleibe ich gelassen.
Stressresistenz im Kontakt mit anderen	Ich habe keine Angst davor, mich zu blamieren.
Teamorientierung	Gruppenarbeit fördert die Kreativität der Mitglieder.

4.3.2.3. Selbsteinschätzungen

Einfühlungsvermögen

- Wahrzunehmen, wenn sich die Stimmung des Gegenübers oder die Atmosphäre in einem Gespräch verändert, ermöglicht ein rücksichtsvolles Miteinander und eine förderliche Zusammenarbeit. Sensibilität äußert sich aber nicht nur in dem Vermögen, die Gefühle und die Situation des anderen zu begreifen, sondern auch in der entsprechenden mitfühlenden Reaktion. So hilft man, z.B., wenn jemand Unterstützung benötigt, oder lobt man, wenn jemand stolz auf einen Erfolg ist.

Mich in die Gefühle und die Situation des anderen einzufühlen liegt mir
überhaupt nicht . . . sehr

Emotionale Stabilität

- Wenn es stressig wird, bleibe ich gelassen. Negative Erfahrungen bringen mich nicht allzu sehr aus der Fassung. Ich habe meine Emotionen gut unter Kontrolle. Auch unter Druck reagiere ich souverän. Wenn ich schlechte Laune habe, wirkt sich das nicht auf mein Handeln aus. Ich kann mich auch nach einem negativen Erlebnis wieder gut auf meine Arbeit konzentrieren. Auch in längeren Stressphasen bleibe ich leistungsfähig. Wenn ich viele Dinge gleichzeitig erledigen muss, sehe ich das als positive Herausforderung.

Inwieweit treffen diese Aussagen auf Sie zu?
treffen gar nicht zu . . . treffen voll zu

Gewissenhaftigkeit

- Ich bearbeite Aufgaben stets so sorgfältig wie möglich. Flüchtigkeitsfehler stören mich enorm. Auch auf die Details kommt es an. Wenn ich etwas bearbeiten soll,achte ich genau auf die Arbeitsanweisung. Eine fristgerechte Aufgabenbearbeitung ist mir wichtig. Um Fehler zu vermeiden, kontrolliere ich meine Arbeiten mitunter mehrfach, bevor ich sie abgabe. Meine Termine halte ich immer ein. Auch bei Arbeiten, die ich nicht so gerne mache, bin ich sehr gewissenhaft.

Inwieweit treffen diese Aussagen auf Sie zu?
treffen gar nicht zu . . . treffen voll zu

Hilfsbereitschaft

- Hilfsbereitschaft kann sich schon in kleinen Dingen zeigen, beispielsweise wenn man jemandem anbietet, seine Briefe mitzunehmen, weil man selbst gerade zur Post geht, wenn man jemandem die Tür aufhält, weil man sieht, dass er beide Hände voll hat, wenn man einem Freund dabei hilft, ein Regal aufzubauen, oder wenn man jemandem beim Lernen hilft, weil man den Stoff selbst besser beherrscht. Natürlich gibt es auch Situationen, in denen Hilfe in größerem Ausmaß vonnöten ist — wichtig ist in allen Fällen, dass man erkennt, dass jemand Hilfe benötigt, und dass man bereit ist, diese auf eine Bitte hin oder auch von sich aus anzubieten.

Hilfsbereitschaft ist für mich etwas Selbstverständliches.

treffen gar nicht zu ... treffen voll zu

Konkrete Zielsetzung

- Wenn ich ein Ziel vor Augen habe, dann richte ich meine Handlungen darauf aus. Ich orientiere mein Vorgehen an dem Ergebnis, das ich erreichen will. Wenn man ein Ziel erreichen will, muss man es kontinuierlich verfolgen. Ich arbeite hart, um meine Ziele zu erreichen. Wenn ich bei einer Arbeit gestört werde, kann ich mich anschließend trotzdem schnell wieder darauf konzentrieren. Ich lasse mich nicht von meinen ursprünglichen Zielen ablenken.

Inwieweit treffen diese Aussagen auf Sie zu?

treffen gar nicht zu ... treffen voll zu

Überzeugungsfähigkeit

- Überzeugungsfähigkeit beinhaltet, anderen Menschen seine eigenen Vorstellungen, Ideen und Pläne so darstellen zu können, dass diese sie verstehen, genauso beurteilen und übernehmen. Menschen mit einer großen Überzeugungsfähigkeit finden dafür die richtigen Argumente und sind auch in der Lage zu erfassen, bei wem sie mit welchem Vorgehen den meisten Erfolg haben werden. Sie schaffen es in der Regel auch, andere von Vorhaben zu überzeugen, die zwar notwendig sind, aber zunächst vielleicht auf Ablehnung stoßen.

Inwieweit treffen diese Aussagen auf Sie zu?

treffen gar nicht zu ... treffen voll zu

Verantwortungsbereitschaft

- Für die Konsequenzen meines Vorgehens übernehme ich die Verantwortung. Ich handle anderen gegenüber gewissenhaft und übernehme auch dann die Verantwortung, wenn ich nicht unmittelbar selbst betroffen bin. Auf mein Versprechen können sich andere verlassen.

Inwieweit treffen diese Aussagen auf Sie zu?

treffen gar nicht zu ... treffen voll zu

5. Literatur

- Atkinson, J. W., Heynes, R. W. & Veroff, J. (1954). The effect of experimental arousal of the affiliation motive on thematic apperception. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 49, S. 405–410.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimension and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44, S. 1–26.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (1993). *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar*. Göttingen: Hogrefe.
- Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44 (1), S. 113–126.
- Eysenck, H. J. (1960). *The structure of Human Personality*. London: Methuen.
- Frieling, E. & Sonntag, K. (1999). *Lehrbuch Arbeitspsychologie* (2. Aufl.). Bern: Huber.
- Goleman, D. et. al. (1997). *Kreativität entdecken*. München: Hanser.
- Greif, S. (1987). Soziale Kompetenzen. In D. Frey & S. Greif (Hrsg.), *Sozialpsychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 312–120). Weinheim: Beltz.
- Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Guthke, J. (1996). *Intelligenz im Test: Wege der psychologischen Intelligenzdiagnostik* (Bd. 35). Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln*. Berlin u.a.: Springer.
- Heckhausen, H., Schmalt, H.-D. & Schneider, K. (1985). *Achievement motivation in perspective*. New York: Academic Press.
- Hinsch, R. & Pfingsten, U. (2002). *Gruppentraining sozialer Kompetenzen GSK. Grundlagen, Durchführung, Anwendungsbeispiele*. Weinheim: Beltz.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (1998). *Handanweisung. Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung*. Göttingen: Hogrefe.
- Jäger, A. O. (1982). Mehrmodale Klassifikation von Intelligenzleistungen: Experimentell kontrollierte Weiterentwicklung eines deskriptiven Intelligenzstrukturmodells. *Diagnostica*, 28, S. 195–225.
- Jäger, A. O. (1984). Intelligenzstrukturforschung: Konkurrierende Modelle, neue Entwicklungen Perspektiven. *Psychologische Rundschau*, 35, S. 21–35.
- Klieme, E. (1989). *Mathematisches Problemlösen als Testleistung*. Frankfurt a. M.: Lang.
- Kline, P. & Barrett, P. (1994). Studies with the PPQ and the Five Factor Model. *European Review & Applied Psychology*, 47, S. 184–199.
- Kuhl, J. (2000). Handlungs- und Lageorientierung. In W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (S. 400–405). Göttingen: Hogrefe.
- Kuhl, J. & Beckmann, J. (1994). Volition and personality: Action and state orientation. Göttingen: Hogrefe.

- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). A Theory of Goal Setting and Task Performance. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- McClelland, D. C. (1987). Human Motivation. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mead, M. (1973). Geist, Identität und Gesellschaft (Original erschienen 1934). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Murray, H. A. (1938). Explorations in personality. New York: University Press.
- Neubauer, A. C. (1997). Elementar-kognitive Korrelate der menschlichen Intelligenz: Empirie und Theorie, Kritik und Replik. In H. Mandl (Hrsg.), Bericht über den 40. Kongress der DGPs in München 1996 (S. 791–796). Göttingen: Hogrefe.
- Porterle, G. (1975). Lernen und Motivation. Weinheim: Beltz.
- Schmalt, H.-D. (1987). Power motivation and the perception of control. In F. Halisch & J. Kuhl (Hrsg.), Motivation, intention and volition (S. 101–113). Berlin u.a.: Springer.
- Schmalt, H.-D. (1995). Leistungsmotivation. In W. Sarges (Hrsg.), Management-Diagnostik (S. 267–271). Göttingen: Hogrefe.
- Schneider, K. & Schmalt, H.-D. (1994). Motivation (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Schuler, H. & Höft, S. (2006). Konstruktorientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler (Hrsg.), Lehrbuch der Personalpsychologie (S. 101–144). Göttingen: Hogrefe.
- Schulz von Thun, F. (1989). Miteinander reden 2: Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Differentielle Psychologie der Kommunikation. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Six, B. (2000). Durchsetzung. In W. Sarges (Hrsg.), Management-Diagnostik (S. 400–405). Göttingen: Hogrefe.
- Sokolowski, K., Schmalt, H.-D., Langens, T. A. & Puca, R. M. (2000). Assessing Achievement, Affiliation, and Power Motives All at Once: The Multi-Motive-Grid (MMG). *Journal of Personality Assessment*, 74 (1), S. 126–145.
- Sonnenberg, H.-G. (2002). Aussagemöglichkeiten wirtschaftspsychologischer Diagnostik am Beispiel des Fragebogenverfahrens PAM (Profilanalyse Management- und Fachfunktionen). Bochum: Bochumer Universitätsverlag.
- Spitznagel, A. (2000). Projektive Verfahren. In W. Sarges (Hrsg.), Management-Diagnostik (S. 515–526). Göttingen: Hogrefe.
- Stratemann, I., Sonnenberg, H.-G. & Wottawa, H. (1999). Managementpotential (MAP). Mödling: Schuhfried.
- Stroebe, R. W. (2001). Kommunikation 1. Grundlagen – Gerüchte – Schriftliche Kommunikation. In E. Crisand, Arbeitshefte Führungspsychologie (Bd. 5). Heidelberg: Sauer-Verlag GmbH.

Thomas, K. (1976). Conflict and conflict management. In M. D. Dunette (Hrsg.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (S. 889–935). Chicago: Rand McNally & Co.

Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Vinchur, A. J., Schippmann, J. S., Switzer, F. S. & Roth, P. L. (1998). A Meta-Analytic Review of Predictors of Job Performance for Salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 83 (4), S. 586–597.

von Rosenstiel, L. (2003). *Grundlagen der Organisationspsychologie* (4. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Weinert, A. B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie* (5. Aufl.). Weinheim: Beltz.