

A - Assessment Center

Ein Assessment Center (AC) ist ein Personalauswahlverfahren, das die gleichzeitige Beobachtung eines/einer KandidatIn/BewerberIn oder mehrerer KandidatInnen/BewerberInnen durch mehrere geschulte BeobachterInnen ermöglicht. Dadurch wird es insbesondere möglich, das Gruppenverhalten der KandidatInnen zu beurteilen. Das besondere an AC ist, dass die KandidatInnen in mehreren verschiedenen Situationen über einen längeren Zeitraum (1 bis 3 Tage) beobachtet und bewertet werden können. Auf Basis eines zugrund liegenden Anforderungsprofils wird dadurch die Eignung der KandidatInnen für eine konkrete Aufgabe bzw. Stelle ermittelt bewertet.

AC Verfahren sind eine Zusammenstellungen von mehreren Aufgaben aus typischen Situationen des betrieblichen Alltags und beinhalten häufig Selbstpräsentationen, Rollenspiele, Gruppenarbeiten, Diskussionsrunden, Postkorbübungen usw.. Teilweise werden diese Übungen durch Intelligenz-, Leistungs- und Persönlichkeitstest (siehe unten) ergänzt.

AC Verfahren spielen auch bei der Lehrlingsauswahl und in der Überprüfung und Feststellung von Fähigkeiten und Eignungen während des Berufsorientierungsprozesses eine zunehmende Rolle.

I - Intelligenztest

Intelligenztests (IQ-Tests) überprüfen die kognitive Leistungsfähigkeit einer Person und schätzen diese ein. Dabei wird der persönlichen Ausprägung der Intelligenz ein numerischer Wert zugeordnet und mit einem normierten Vergleichswert verglichen. Die Normierung erfolgt dabei nach Alter, Geschlecht, Schulbildung usw. und wird meist für jedes Land extra vorgenommen.

Typische Aufgabenstellungen in Intelligenztests sind Satzergänzungsaufgaben, Analogien, Rechenaufgaben, Zahlenreihen, Würfelaufgaben usw.. Überprüft werden sollen damit zB logisches Denkvermögen, Merkfähigkeit, räumliches Vorstellungsvermögen, Rechenfertigkeit und Sprachverständnis.

Intelligenztests sollten nur von PsychologInnen eingesetzt und interpretiert werden und müssen mit den Testpersonen eingehend besprochen werden. Intelligenztests werden häufig den Leistungstests (siehe unten) zugeordnet und sind hinsichtlich ihrer Aussagekraft relativ umstritten, weil sie kein Bild des gesamten Begabungsspektrums einer Person vermitteln, sondern immer nur einen Ausschnitt zeigen. In der Berufs- und Bildungsberatung werden Intelligenztests deshalb auch hauptsächlich in Kombination mit anderen Testverfahren eingesetzt (siehe zB Potenzialanalyse).

I - Interessenprofil

Interessenprofile sind keine Tests im Sinne psychologischer Diagnoseverfahren. Anhand eines Fragebogens (meist elektronisch) werden auf Basis einer Selbsteinschätzung der Person, die den Fragebogen ausfüllt, die Interessen und Neigungen bestimmten Kategorien zugeordnet (zB Berufsgruppen).

Bei Interessenprofilen geht es ausdrücklich nicht um die Fähigkeiten und Eignungen der KandidatInnen, sondern ausschließlich um deren Interessen und Neigungen.

Interessenprofile werden auch frei zugänglich im Internet angeboten und erfordern keine psychologische Beratung. Im Zweifelsfall sollte das Ergebnis aber mit (Berufs-/Bildungs-)BeraterInnen, LehrerInnen, Eltern, Freundinnen/Freunden etc. besprochen und hinterfragt werden.

Ein typisches Beispiel für ein Interessenprofil ist im BIC-Berufsinformationscomputer zu finden: <http://www.bic.at>

L - Leistungstest

Leistungstests erfassen die Leistungsfähigkeit einer Person. Sie messen motorische, sensorische oder intellektuelle Leistungen.

Allgemeine Leistungstests erfassen Merkmale, die in jeder Leistung enthalten sind, zB Aufmerksamkeit oder Konzentration. **Spezielle Leistungstests** überprüfen jeweils besondere Leistungen wie zB Fähigkeiten im motorischen und/oder sensorischen Bereich, räumliches Vorstellungsvermögen, Gedächtnisleistungen.

Die Testwerte von Leistungstest (Ergebnisse) ergeben sich

- aus der Zahl der richtigen Lösungen (oder der Fehler),
- aus der für die Lösung benötigten Zeit,
- aus der Qualität der geleisteten Arbeit.

Durch das Stellen von Routineaufgaben, die so schnell wie möglich gelöst werden müssen (Speed-Faktor) kann einerseits die allgemeine Konzentrationsfähigkeit und andererseits die spezielle Eignung für eine bestimmte Aufgabe gemessen werden.

P - Persönlichkeitstest

Persönlichkeitstests sind psychologische Tests zur Messung von Persönlichkeitseigenschaften (zB Interesse, Leistungsmotivation, Gewissenhaftigkeit). Inhalt der Tests sind somit nicht die Leistungsfähigkeit sondern die Vorhersage von emotionalen und motivationalen Aspekten des Verhaltens in Alltags- bzw. Arbeitssituationen.

Die Testung erfolgt entweder mittels Fragebögen, anhand derer die Persönlichkeitseigenschaften einer Testperson mit den durchschnittlichen Werten einer Normstichprobe verglichen werden (= psychometrischer Test; typisches Beispiel zur Abklärung schulisch-beruflicher Interessen: Interessenstruktur-Test) oder, indem die Testperson Reize (zB Bildmaterial) deuten soll. Aus der Deutung werden dann durch qualitative Auswertungen Rückschlüsse auf die Persönlichkeit gezogen (= projektiver Test, typisches Beispiel: Rorschach-Test).

Persönlichkeitstests sollten nur von PsychologInnen eingesetzt und interpretiert werden und müssen mit den Testpersonen eingehend besprochen werden.

P - Potenzialanalyse

Bei der Potenzialanalyse werden ausführlichen Beratungsgesprächen und verschiedenen Testverfahren (Leistungstests, Persönlichkeitstests, Interessenprofile usw.; siehe obige Einträge) durchgeführt. Damit soll eine umfassende Analyse der Fähigkeiten, Potenziale (Stärken/Schwächen und Entwicklungsmöglichkeiten), Interessen und der Persönlichkeit der Kandidatin/des Kandidaten ermöglicht werden. Die eingesetzten Testverfahren werden dabei individuell auf die Zielgruppe (Jugendliche, StudentInnen, für Unternehmen im Personalauswahlverfahren usw.), unter Umständen auch auf die einzelne Testperson abgestimmt.

Potenzialanalysen dauern in der Regel mehrere Stunden und werden mit Erstgespräch und Auswertungsgespräch oft auch an mehreren Tagen durchgeführt. Die Ergebnisse werden nach einer Auswertungsphase - oft auch erst einige Tage später - mit den KandidatInnen eingehend besprochen und hinsichtlich der Entwicklungspotenziale (zB beruflich, schulisch) analysiert. Häufig werden die Ergebnisse auch in schriftlichen Expertisen zusammengefasst.

Potenzialanalysen sollten nur von PsychologInnen durchgeführt und interpretiert werden und müssen mit den Testpersonen eingehend vor- und nachbesprochen werden.

Potenzialanalysen werden zB von den Bildungsberatungen der Wirtschaftsförderungsinstitute angeboten.

Weitere Informationen:

http://de.wikipedia.org/wiki/Assessment_Center

<http://de.wikipedia.org/wiki/Pers%C3%B6nlichkeitstest>

<http://de.wikipedia.org/wiki/Intelligenztest>

<http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/FORSCHUNGSMETHODEN/PsychologischeTest.shtml>

Hinweis:

Lesen Sie das nächste Mal mehr zum Thema **Spezielle Leistungstests** - „Praktische Testverfahren“ (zB Techniktests, Handwerkliche Tests, Büropraxistests).