

Martin Kersting

15 Diagnostische Fortbildung am Beispiel des Trainings zur Eignungsbeurteilung nach DIN 33430

Der Beitrag thematisiert die Möglichkeiten zur Fortbildung im Bereich der Eignungsdiagnostik und konzentriert sich dabei auf das Training zur Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 sowie die entsprechende Personenlizenzen. Der Bedarf an qualifizierten Eignungsdiagnostikern steigt, wie zu Beginn des Artikels dargestellt wird. Dennoch gibt es nur wenige Qualifizierungsangebote (Abschnitt 15.1). Eine Ausnahme stellt das Training (und die Personenlizenzen) zur Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 dar, die im Abschnitt 15.2 ausführlich beschrieben wird. Perspektiven zur weiteren Verbesserung dieses Fortbildungsangebotes stehen als letzter Punkt (Abschnitt 15.3) auf der Agenda.

Aus verschiedenen Gründen steigt der Bedarf an qualifizierten Eignungsdiagnostikern (Kersting, 2006a):

- *Demographische Entwicklung:* Sowohl kurz- als auch langfristig verursacht die demographische Entwicklung einen großen Bedarf an diagnostischen Untersuchungen. Kurzfristig haben wir es mit einer Rekordzahl von Schulabgängern zu tun, da es durch die Verkürzung der Schulzeit um ein Jahr zu Doppelabgangsjahren kommt. Gleichzeitig sinkt die Anzahl an ausbildenden Unternehmen. Langfristig wird die Anzahl der Schulabgänger zwar deutlich abnehmen, dies bedeutet aber nicht unbedingt eine sinkende Nachfrage nach Diagnostik. Zwar werden die Gruppenverfahren, die simultan mit vielen Bewerbern durchgeführt werden, abnehmen, dafür ist mit einer schwierigeren, häufiger (aus Sicht der einstellenden Organisationen) vergeblichen, individualisierteren und somit im Durchschnitt zeitaufwändigeren Personalsuche und Diagnostik zu rechnen. Die Anforderungen an die Diagnostik steigen, wenn sich der Arbeitsmarkt zu einem Bewerbermarkt verwandelt. Wie bisher geht es darum, den sogenannten Fehler erster Art, einen ungeeigneten Bewerber einzustellen, zu vermeiden. Zwei weitere Aspekte kommen aber neu hinzu: Zum einen erhält das Thema soziale Akzeptanz (Kersting, 2008b; Schuler, 1990, 1993; Schuler u. Stehle, 1983) eine höhere Bedeutung: Die Diagnostik darf Bewerber nicht verschrecken, sondern muss im Gegenteil im Idealfall für das Unternehmen werben. Zum anderen ist der sogenannte Fehler zweiter Art zu vermeiden. Dieser besteht darin, einen potenziell geeigneten Bewerber zu übersehen. Es kommt zukünftig verstärkt darauf an, möglichst viele gute Bewerber zu »entdecken« (Erhöhung der Sensitivität der Zuordnung). Dazu

muss die Diagnostik auch die Potenziale der Gruppen erkennen, die bislang in Organisationen vernachlässigt wurden: Frauen, Ausländer und Inländer mit Migrationshintergrund. Um die heutige Arbeitsleistung auch in Zukunft, bei einer alternden Erwerbsbevölkerung, aufrechterhalten zu können, müssen außerdem die Fähigkeiten und Potenziale der Lebensälteren stärker und kontinuierlicher einbezogen werden. Dies setzt eine vorhergehende Diagnose voraus. Im Kontext des lebenslangen Lernens entsteht außerdem ein Bedarf nach Erfolgsmessung und Bildungscontrolling, also wiederum ein diagnostischer Bedarf.

- *Diskontinuierliche Erwerbsbiographien:* Ein steigender Bedarf an Diagnostik ergibt sich unter anderem durch die Zunahme an diskontinuierlichen Erwerbsbiographien. Die prekären Arbeitsverhältnisse der Gegenwart und der Zukunft sowie die höhere Fluktuation karriereorientierter Mitarbeiter führen zu immer häufigeren Arbeitsplatzwechseln, die in der Regel diagnostisch zu begleiten sind.
- *Internationalisierung:* Bedingt durch die zunehmende Globalisierung wird es immer häufiger notwendig, bereits vorhandene monolinguale bzw. monokulturelle diagnostische Verfahren an andere Sprach- und Kulturräume zu adaptieren und/oder sprach- und kulturraumübergreifend durchzuführen. Dabei ist unter anderem auf eine eventuell bestehende »kulturelle Distanz« zu achten, die sich in Bereichen wie Sprache, Religion, Lebensstil, rechtliche Rahmenbedingungen und Wertekanon manifestiert. Dies gilt für Tests (siehe z. B. Hambleton, 2001, 2005), aber auch für andere Verfahren wie zum Beispiel Assessment-Center.

Die Internationalisierung wird auch einen Diagnostikbedarf hinsichtlich Berufszertifizierungen mit sich bringen. Aufgrund der harmonisierten Vorschriften zur Berufsausübung in der Europäischen Union ergibt sich langfristig der Bedarf, jenseits der nationalen, in ihrer Aussagekraft heterogenen, Ausbildungsabschlüsse, eine standardisierte Prüfung der beruflichen Kompetenzen vorzunehmen. Eine derartige Diagnostik ist in Nordamerika seit Jahrzehnten verbreitet (siehe beispielsweise die entsprechenden Ausführungen in den »Standards für pädagogisches und psychologisches Testen«, AERA, APA u. NCME, 1999; deutschsprachig: Kersting, Häcker u. Hornke, 2010).

- *Erhöhter Einsatz diagnostischer Verfahren:* Mit der steigenden Akzeptanz der Eignungsdiagnostik ist in den letzten Jahren in Deutschland die Einsatzhäufigkeit gängiger diagnostischer Verfahren gestiegen. Hell, Schuler, Boramir und Schaar (2006), Schuler, Hell, Trapmann, Schaar und Boramir (2007) sowie Obermann und Höft (2008) berichten beispielsweise aufgrund unterschiedlicher Erhebungen übereinstimmend von einer stärkeren Einsatzhäufigkeit von Assessment-Centern. Die steigende Nachfrage führt bei einer stagnierenden Anzahl an qualifizierten Eignungsdiagnostikern zwangsläufig dazu, dass immer häufiger geringfügig qualifizierte Personen den Verfahrenseinsatz verantworten, so das Schuler (2006) das Assessment-Center bereits zur Spielwiese der Laiendiagnostik verkommen sieht. Auch das Interesse an Tests steigt deut-

lich (Wottawa, 2002, S. 3), hier sind ebenfalls Qualitätsprobleme in Folge eines unsachgemäßen Einsatzes aufgrund mangelhafter Qualifikation der Anwender zu befürchten (Muñiz, Bartram, Evers, Boben, Matesic, Glabeke, Fernández-Hermida u. Zaal, 2001). Für strukturierte Eignungsinterviews sieht die Situation nicht besser aus, Hell et al. (2006) sowie Schuler et al. (2007) berichten von einer zunehmenden Einsatzhäufigkeit dieses Verfahrens. Von einer Qualifizierungsoffensive für Interviewer ist hingegen nichts bekannt. Nicht nur die Verwendung einzelner Verfahren nimmt zu, sondern es werden auch immer mehr Verfahren in Kombination eingesetzt: Hell et al. (2006) berichten, dass 2003 für eine Eignungsdiagnose der internen Personalauswahl deutlich mehr Verfahren eingesetzt wurden als noch zehn Jahre zuvor.

Die eignungsdiagnostischen Aufgaben müssen sowohl von Psychologen mit Hochschulabschluss als auch von Vertretern anderer Berufsgruppen wahrgenommen werden. Die Debatte, ob die Ausübung der Eignungsdiagnostik auf akademisch ausgebildete Psychologen beschränkt werden sollte, erübrigt sich hierzulande schon aufgrund der unzureichenden Anzahl an derart qualifizierten Psychologen (für eine Schätzung der Nachfrage und des Angebots siehe Kersting, 2008a).

An dieser Stelle sei ein kurzer Exkurs eingeschoben: Die Forderung, die Durchführung von Eignungsdiagnostik auf studierte Psychologen zu begrenzen, wird immer wieder durch das Gerücht unterstützt, es bestünde ein gesetzlicher Testschutz. Dieser Fehlannahme zufolge seien nur Psychologen mit akademischem Abschluss berechtigt, psychodiagnostische Verfahren zu beziehen und anzuwenden. De facto ist in Deutschland die Anwendung von Testverfahren nicht gesetzlich geregelt. Wenn Tests von einigen Verlagen, die ihre Einkünfte im Wesentlichen durch die Zuarbeit von Wissenschaftlern erzielen, nur an nachweislich universitär ausgebildete Personen verkauft werden, so handelt es sich hierbei um eine freiwillige vertragliche Regelung eines privaten Anbieters. Die Wirkung dieser Regelung ist vor dem Hintergrund der folgenden Relationen zu sehen: Die Beteiligungsquote von Psychologen an Personalauswahlverfahren beträgt im deutschsprachigen Raum selbst dann nur circa 10 %, wenn man ausschließlich die eignungsdiagnostischen Prozesse betrachtet, bei denen genuin psychologische Verfahren (Tests) eingesetzt werden (Schuler u. Funke, 1989). Vor diesem Hintergrund führt eine freiwillige Beschränkung des Verkaufs von Testverfahren auf studierte Psychologen vor allem dazu, dass der Großteil der Anwender um die Möglichkeit gebracht wird, wissenschaftlich fundiert entwickelte und in ihrer Validität hinreichend untersuchte Testverfahren einzusetzen. Dies dürfte – neben anderen Aspekten – ein Grund dafür sein, dass qualitativ hochwertige Testverfahren in der Praxis kaum Anwendung finden, während Verfahren unbekannter Güte, die in wissenschaftsfernen Verlagen und/oder durch Beratungsunternehmen publiziert und/oder vertrieben werden, Auflagen in Millionenhöhe erzielen (siehe Kersting, 2006b). Übertrieben dargestellt gleicht die Idee, psychodiagnostische Testverfahren nur an akademisch ausgebildete Psychologen abzugeben, der Idee, Autos nur an Diplom-Ingenieure zu verkaufen und sich anschließend über

den schleppenden Absatz zu wundern. Natürlich erfordern der Einsatz und vor allem die fachgerechte Auswertung und Interpretation von Tests breite und tiefe Sachkenntnis, hohe Kompetenzen und ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein. Die Vermittlung kann angesichts des Bedarfs aber nicht auf ein Studium beschränkt werden, zu dem nur wenige Personen Zugang haben. In der DIN 33430 (siehe unten Abschnitt 15.2) ist daher eine Beschränkung der Testanwendung auf akademisch ausgebildete Psychologen nicht vorgesehen, sondern die notwendige Anforderungen an die Qualifikation werden berufsgruppenunabhängig formuliert.

Ungeachtet der quantitativen Verhältnisse von Angebot und Nachfrage muss auch die Annahme in Frage gestellt werden, dass Absolventen eines Psychologiestudiums grundsätzlich und für alle Zeiten eignungsdiagnostisch ausreichend qualifiziert sind. Nach den Umfragen von Jäger (2001), Schorr (1995) und Steck (1997) weisen Diplom-Psychologen hinsichtlich der Psychologischen Diagnostik deutliche Kenntnislücken und Kompetenzdefizite auf. Die aktuelle Profilbildung psychologischer Institute dürfte die Heterogenität der diagnostischen Kenntnisse und Kompetenzen von Absolventen eines Psychologiestudiums weiter erhöhen. Während einige Institute eine exzellente Diagnostik-Ausbildung anbieten, wird diese von anderen Instituten zugunsten anderer Schwerpunktsetzungen vernachlässigt. Qualifikation lässt sich nicht nach Art der mittelalterlichen Zünfte über die Mitgliedschaft in einer Gruppe definieren. Sowohl für studierte Psychologen als auch für Angehörige anderer Berufsgruppen sollte es daher Angebote an wissenschaftlich fundierten eignungsdiagnostischen Trainings geben.

15.1 Angebote an eignungsdiagnostischen Trainings in Deutschland

Das Angebot an eignungsdiagnostischen Trainings in Deutschland ist intransparent, insgesamt scheint es eher wenig Angebote zu geben. Üblich sind Trainings zu dem Verfahren mit der häufigsten Anwendung, nämlich Interviews sowie Assessment-Center. Über Interviewtrainings berichten unter anderem Kanning (2007) und Schuler (2002), Beobachtertrainings für Assessoren im Assessment-Center werden unter anderem bei Höft und Funke (2006) beschrieben. Selbstverständlich können entsprechende Inhalte auch bereits im Studium vermittelt werden (siehe den Beitrag von Kanning zur Lehre in der Arbeits- und Organisationspsychologie in diesem Buch sowie Kersting, 2005).

Außerdem haben sich Qualifizierungsmaßnahmen zu spezifischen Tests etabliert, auch dieser Markt ist allerdings weitgehend intransparent. Derartige Angebote sind gelegentlich optional (siehe beispielsweise <http://www.hogrefe.de/index.php?mod=seminare> oder <http://www.schuhfried.at/deu/news/news.htm>), insbesondere bei kommerziell vertriebenen Tests ist eine schulungsbasierte Akkreditierung, Autorisierung oder Lizenzierung für Nicht-Psychologen oder für alle Anwender aber auch nicht selten eine verpflichtende Voraussetzung für den Test-

erwerb und/oder die Testinterpretation (dies gilt beispielsweise für die Verfahren DISG-Persönlichkeits-Profil®; Golden Profiler of Personality; Hermann Dominanz Instrument; INSIGHTS MDI®; LIFO-Methode; Myers-Briggs-Type-Indikator; Team-Management-Profil-Fragebogen®). Eine derartige Praxis ist problematisch, wenn diese Schulungen transparente schriftliche Information über das Verfahren ersetzen.

15.2 Das Training zur Eignungsbeurteilung nach DIN 33430

Im Jahre 2002 wurde die DIN 33430 (DIN, 2002) verabschiedet, die »Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen« formuliert. Sie bezieht sich auf (a) die Planung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen, (b) die Auswahl, Zusammenstellung, Durchführung und Auswertung von Verfahren, (c) die Interpretation der Verfahrensergebnisse und die Urteilsbildung sowie (d) die Anforderungen an die Qualifikation der an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen (für eine umfassende Darstellung und kritische Diskussion siehe Kersting, 2008a, ein informativer Foliensatz sowie ein vollständiges Literaturverzeichnis zur DIN 33430 können unter <http://www.kersting-internet.de/DIN-Buch> abgerufen werden). Der Normtext umfasst also zum einen Qualitätskriterien für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen und zum anderen Qualifikationsforderungen an die an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen. Dabei wird unterschieden zwischen den Anforderungen an den sogenannten Auftragnehmer einerseits und an die sogenannten Mitwirkenden andererseits, durch eine weitere Differenzierung auf Seiten der Mitwirkenden entsteht eine dreifache Abstufung der Qualifikation: (1) Der (organisationsinterne oder -externe) Auftragnehmer (A) trägt die operative Verantwortung für die gesamte Eignungsbeurteilung, er verantwortet, plant und gestaltet die Eignungsbeurteilung, stellt das Untersuchungssystem auf, wählt die Verfahren und die Mitwirkenden aus, organisiert den Prozess, führt die geplanten Maßnahmen durch und berichtet dem Auftraggeber über die Ergebnisse. Mitwirkende sind an der Eignungsbeurteilung beteiligt, beispielsweise (2) als Mitwirkende an Verhaltensbeobachtungen (MV) und/oder (3) als Mitwirkende an Eignungsinterviews (ME). Die Mitwirkenden stehen unter Anleitung, Fachaufsicht und Verantwortung des Auftragnehmers.

Die DIN 33430 definiert, welche Kenntnisse und Erfahrungen für jede der drei Qualifikationsstufen erforderlich sind. Die Qualitätsanforderungen an die Personen werden in Abschnitt 6 der DIN 33430 formuliert. Allerdings sieht die DIN 33430 keine Regelungen vor, wie die notwendigen Qualifikationen erworben und nachgewiesen werden können. Als Ergänzung zur DIN 33430 hat die Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen im März 2004 eine »Fortbildungs- und Prüfungsordnung zur Personenlizenzierung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430« erlassen (Föderation Deutscher Psychologenverbände,

2004) sowie ein Angebot an Fortbildungen und Lizenzprüfungen erarbeitet. Durch eine gebührenpflichtige schriftliche Prüfung kann eine Personenlizenz für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 erworben werden. Dies ist für jede der drei genannten Funktionen (A, ME und MV) möglich. Grundlage der Fortbildungen sowie der Prüfungen ist das vom Testkuratorium herausgegebene Buch »Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430« (Westhoff, Hellfritsch, Hornke, Kubinger, Lang, Moosbrugger, Püschel u. Reimann, 2005). Die Gültigkeit der Lizenzen ist auf fünf Jahre befristet, die lizenzierten Personen können sich auf Wunsch in einem Register (<http://www.dpabdp.de/register.html>) führen lassen. Die Zulassung zur Lizenzprüfung ist nicht an bestimmte Ausbildungsabschlüsse gebunden, auch der vorherige Besuch von Fortbildungsveranstaltungen ist nicht vorgeschrieben, die Teilnahme an Fortbildungen erfolgt allein auf freiwilliger Basis. Auch wenn sich die Fortbildung explizit nicht nur an Psychologen wendet, sondern an alle Personen, die in der Eignungsdiagnostik tätig sind, ist es dennoch zu begrüßen, dass die Inhalte der DIN 33430 an einigen Instituten explizit im Psychologiestudium thematisiert werden und dass Universitäten den Studenten die Möglichkeit bieten, die Personenlizenzen zur DIN 33430 im Rahmen des Psychologiestudiums zu erwerben (siehe Dormann, Moosbrugger, Stemmler u. Maier, 2009).

Das Fortbildungs- und Lizenzprüfungssystem zur DIN 33430 wird im Folgenden dargestellt. Zunächst wird nachvollzogen, wie sich die für die Fortbildung und Prüfung relevanten Inhalte aus der DIN 33430 herleiten lassen (Abschnitt 15.2.1). Anschließend werden das Fortbildungskonzept (Abschnitt 15.2.2) und das System der Prüfungen zur Personenlizenzierung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430 erläutert (Abschnitt 15.2.3).

Die Ausführungen entsprechen zum Teil der Publikation von Kersting (2008a). Die Darstellung kann und will nicht als unvoreingenommen gelten: Der Autor wurde vom Testkuratorium beauftragt, das nachfolgend dargestellte Trainingsprogramm – gemeinsam mit Kollegen – zu gestalten.

15.2.1 Ableitung der Trainingsinhalte aus der DIN 33430

Zunächst soll die Ableitung der Trainingsinhalte aus der DIN 33430 beschrieben werden. Dabei wird zusätzlich zur DIN 33430 (DIN, 2002) auch auf eine geringfügig modifizierte Version des Textes der DIN 33430 zurück gegriffen, nämlich auf die sogenannte »DIN-Screen«-Checkliste. Kersting (2008a) hat den normativen Text (mit Ausnahme der normativen Verweisungen) der DIN 33430 in 318 Einzelaussagen zerlegt, in Aussageform gebracht sowie in sechs Kategorien (Einzelchecklisten) neu gegliedert. Durch die Checklisten kann man in Form von Selbst- oder Fremdbeurteilungen zeitnah kontrollieren, ob die Anforderungen der DIN 33430 für einen konkreten Fall erfüllt sind. Die Checkliste 1 kann unter <http://www.kersting-internet.de/DIN-Buch> abgerufen werden.

Die Inhalte der Fortbildungen sowie der Lizenzprüfungen wurden unmittelbar aus den in der DIN 33430 formulierten »Qualitätsanforderungen an den

Auftragnehmer und die Mitwirkenden« abgeleitet (siehe DIN, 2002, S. 10 und 11 bzw. die Aussagen 271 bis 294 sowie 297 bis 318 und die Verzweigungsfrage V69 der Checkliste »DIN Screen« von Kersting, 2008a). Die personenbezogenen Qualitätsanforderungen werden in der DIN 33430 überwiegend in Listenform präsentiert und sind mit Aufzählungszeichen versehen. Diese Aufzählungen entsprechen 35 Qualitätsanforderungen. Acht weitere Qualitätsanforderungen ergeben sich aus dem Fließtext¹ der Seiten 10 und 11 der DIN 33430 (DIN, 2002), so dass in der DIN 33430 insgesamt 43 Qualifikationsanforderungen benannt werden. Diese 43 Qualifikationsanforderungen (siehe Tabelle 1) stellen einerseits die Inhalte der Fortbildungen und andererseits den Stoff der Prüfung zur Personenlizenzierung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430 dar.

Wie bereits dargestellt variiert der Umfang der in der DIN 33430 geforderten Kenntnisse in Abhängigkeit von der Funktion, die eine Person im Prozess der Eignungsbeurteilung einnimmt. Entsprechend sieht das Fortbildungs- und Prüfungssystem der Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen drei unterschiedlichen Lizenzen vor:

- Lizenz MV für Mitwirkende an Verhaltensbeobachtungen,
- Lizenz ME für Mitwirkende an Eignungsinterviews,
- Lizenz A für Auftragnehmer.

Die Fortbildungsangebote sind ebenfalls auf diese drei Gruppen zugeschnitten.

Personen, die an der Durchführung und Auswertung von Verhaltensbeobachtung und -beurteilung beteiligt sind (Lizenz MV), benötigen unter anderem Kenntnisse über Rahmenbedingungen von Verhaltensbeobachtungen und Verhaltensbeurteilungen sowie über Rahmenbedingungen von Eignungsinterviews, Kenntnisse über Verfahren zur Informationsgewinnung, über einschlägige Evaluationen sowie über spezifizierte Bereiche aus dem Themenkontext Beobachtung und Beurteilung (z. B. Beobachtungseinheiten, Ratingverfahren, Beobachtungsfehler usw.).

Ist man an Eignungsinterviews beteiligt (Lizenz ME), benötigt man zusätzlich Kenntnisse unter anderem zu den Themen Interviewklassifikationen, Handhabung

1 In dem Fließtext der Seiten 10 und 11 der DIN 33430 (DIN, 2002) wurden die folgenden acht Elemente identifiziert (in Klammern die Nummer der entsprechenden Aussagen der Checkliste »DIN Screen« von Kersting, 2008a): »Den Eignungsmerkmalen zugrunde liegenden Konstrukte« (272); »Qualitätsstandards« (273); »Qualitätssichernde Maßnahmen« (274); »Rechtliche Rahmenbedingungen« (275); »Rahmenbedingungen von Eignungsinterviews« (310); »Evaluationen von Eignungsinterviews« (311); »Rahmenbedingungen von Verhaltensbeobachtung und -beurteilung« (298); »Evaluationen von Verhaltensbeobachtung und -beurteilung« (297). Die hinsichtlich der »Rahmenbedingungen« und der »Evaluation« vorgenommene Unterscheidung zwischen den »Eignungsinterviews« einerseits und der »Verhaltensbeobachtung und -beurteilung« andererseits ergibt sich indirekt aus dem Text der DIN 33430.

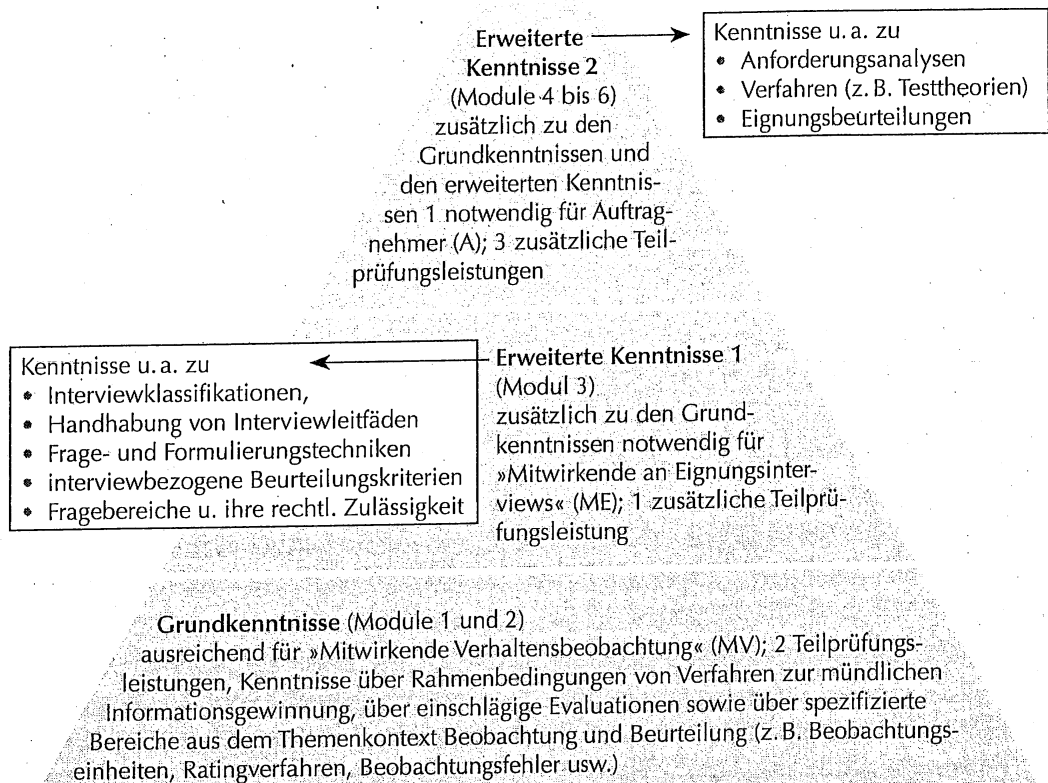


Abbildung 1: Qualitätsanforderungen der DIN 33430 an Auftragnehmer und Mitwirkende (nach Kersting, 2008a)

von Interviewleitfäden, Frage- und Formulierungstechniken, interviewbezogene Beurteilungskriterien sowie Fragebereiche und ihre rechtliche Zulässigkeit. Der Auftragnehmer (Lizenz A) muss über die genannten Kenntnisse hinaus noch weitere Qualitätsanforderungen erfüllen, im Einzelnen werden unter anderem Kenntnisse zu Anforderungsanalysen (z. B. Methoden), zu Verfahren (z. B. Testtheorien, Gütekriterien) und zu Eignungsbeurteilungen (z. B. Geltungsbereiche) erwartet (siehe Abbildung 1).

Die Fortbildung und Lizenzprüfung wurde modular gestaltet, wobei sechs Module eingerichtet wurden. Die 43 Qualitätsanforderungen der DIN 33430 wurden auf diese sechs Module der Fortbildung und Prüfung verteilt, die Zuordnung ist in Tabelle 1 wiedergegeben.

Tabelle 1: Inhalte, Zielgruppe und Dauer der Module zur Fortbildung und Prüfung zur Personenlizenzierung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430 (Föderation Deutscher Psychologenverbände, 2004)

Modul/ Kapitel	Titel und Inhalt (Elemente, in Klammern: Nr. der entsprechenden Aussage in der Checkliste ^a)
1 (Zielgruppe A, MV, ME; Dauer: 1 Tag; 1 Teilprüfungsleistung)	<i>Titel: Einführung in die DIN-Norm 33430</i> <i>Elemente:</i> 1. Rechtliche Rahmenbedingungen (275) 2. Qualitätsstandards (273) 3. Rahmenbedingungen von Eignungsinterviews (310) 4. Evaluationen von Eignungsinterviews (311) 5. Rahmenbedingungen von Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbeurteilung (298) 6. Evaluationen von Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbeurteilung (297) 7. Durchführungsbedingungen eignungsdiagnostischer Verfahren (286)
2 (Zielgruppe A, MV, ME; Dauer: 2 Tage; 2 Teilprüfungsleistungen)	<i>Titel: Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbeurteilung</i> <i>Elemente:</i> 8. »Beobachtung«: Begriff und Verständnis (299) 9. Systematik der Beobachtung (300) 10. Operationalisierungen von Eignungsmerkmalen (301) 11. Definition und Abgrenzung von Beobachtungseinheiten (302) 12. Registrierung und Dokumentation der Beobachtungen (303) 13. Auswertung und Bewertung der Beobachtungen (304) 14. Bezugsmaßstab (305) 15. Ratingverfahren und Skalierungsverfahren (306) 16. Formen der Urteilsbildung (statistisch und nicht-statistisch) (307) 17. Beobachtungsfehler und Beobachtungsverzerrungen (308) 18. Gütekriterien (Objektivität, Zuverlässigkeit, Gültigkeit [einschließlich Übereinstimmungsgültigkeit]) (309)
3 (Zielgruppe A, ME; Dauer: 2 Tage; 2 Teilprüfungsleistungen)	<i>Titel: Eignungsinterviews</i> <i>Elemente:</i> 19. Interviewklassifikationen (312) 20. Handhabung von Interviewleitfäden (313) 21. Fragetechniken, Formulierungstechniken (314) 22. Interviewbezogene Beurteilungskriterien (315) 23. Fragebereiche und ihre rechtliche Zulässigkeit (316 und 317)

Modul/ Kapitel	Titel und Inhalt (Elemente, in Klammern: Nr. der entsprechenden Aussage in der Checkliste ^a)
4 (Zielgruppe A; Dauer: 2 Tage; 2 Teilprüfungs- leistungen)	<i>Titel: Anforderungsanalyse, Konstrukte und Prozeduren der Eignungsbeurteilung</i> <i>Elemente:</i> • <i>Bereich Anforderungen</i> 24. Kenntnisse der Arbeits- und Anforderungsanalyse (276) 25. Kenntnisse von Methoden zur Analyse von Arbeitsanforderungen (277) 26. Kenntnisse von Verfahren zur Darstellung der Ergebnisse in Form eines Anforderungsprofils (278) • <i>Bereich Konstrukte und Operationalisierungen</i> 27. Die den Eignungsmerkmalen zugrunde liegenden Konstrukte (272) 28. Kenntnisse der Vorgehensweisen in der Eignungsbeurteilung (289) 29. Kenntnisse über Methoden zur Operationalisierung von Eignungsmerkmalen (279) 30. Kenntnisse über verschiedene Strategien der Eignungsbeurteilung (290) 31. Beurteilungsprozeduren (verfahrens- und prozessbezogen) (291)
5 (Zielgruppe A; Dauer: 1 Tag; 1 Teilprüfungs- leistung)	<i>Titel: Psychometrische Grundlagen der Eignungsbeurteilung</i> <i>Elemente:</i> 32. Grundkenntnisse über Verfahren der Eignungsbeurteilung (280) 33. Statistisch-methodische Grundlagen (281) 34. Testtheorien (klassische Testtheorie und Item-Response-Theorien), Messtheorien (282) 35. Gütekriterien (287) 36. Konstruktionsgrundlagen von Verfahren der Eignungsbeurteilung (284) 37. Evaluationsmethodik einschließlich Kosten-Nutzenaspekte (283)
6 (Zielgruppe A; Dauer: 2 Tage; 2 Teilprüfungs- leistungen)	<i>Titel: Evaluation der Eignungsbeurteilung</i> <i>Elemente:</i> 38. Gutachtenerstellung (288) 39. Abschätzung der Prognosegüte von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen und darauf aufbauenden Entscheidungen (292) 40. Kenntnisse der Ergebnisse einschlägiger Evaluationsstudien (293) 41. Einsatzmöglichkeiten von Verfahren² (285) 42. Geltungsbereiche von Eignungsbeurteilungen² (294) 43. Qualitätssichernde Maßnahmen (274)

Anmerkungen:

^a Checkliste: Checkliste »DIN Screen« von Kersting (2008a)

A = Auftragnehmer, MV = Mitwirkende Verhaltensbeobachtung, ME = Mitwirkende an Eignungsinterviews

- 2 In der »Fortbildungs- und Prüfungsordnung zur Personenlizenzierung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430« der Föderation Deutscher Psychologengruppen (http://www.bdp-verband.org/bdp/politik/2004/40920_ordnung.pdf) sind die »Einsatzmöglichkeiten und Geltungsbereiche« zu einem Punkt zusammengefasst worden.

15.2.2 Trainingskonzept

Die in der DIN 33430 geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten können in einer modular aufgebauten Fortbildungsveranstaltung erworben werden. In dem Training geht es aber nicht nur um die Vermittlung der in Abschnitt 15.2.1 aufgezählten deklarativen Wissensinhalte, sondern das Training zielt über die Wissensvermittlung hinaus auf die umfassende Entwicklung und Förderung eignungsdiagnostischer Kompetenz sowie auf die Förderung flexibel einsetzbarer kognitiver Fähigkeiten zur selbstständigen Strukturierung und Lösung eignungsdiagnostischer Herausforderungen ab. Neben dem deklarativen Wissen werden daher im Sinne prozeduralen Wissens auch eignungsdiagnostische Handlungsabläufe, Techniken und diagnostische Problemlösestrategien vermittelt. Um die Trainingsziele zu erreichen, müssen bei vielen Teilnehmern aber zunächst einmal vorhandene Schemata und mentale Modelle aufgebrochen werden, da die Teilnehmer zum Großteil keine »Anfänger« sind, sondern bereits über viele Jahre Erfahrung in der eignungsdiagnostischen Praxis und entsprechend über mehr oder minder festgefahrene Konzepte verfügen.

Eine zentrale Aufgabe des Trainings besteht darin, den Transfer der im Training vermittelten Wissensinhalte und Fähigkeiten von der Lernsituation in den (sehr unterschiedlichen) beruflichen Kontext der Teilnehmer vorzubereiten.

Mit der formalen Organisation der Fortbildung wurde die Deutsche Psychologen Akademie (DPA, <http://www.dpa-bdp.de>) beauftragt. Als Trainer für die sechs Module konnten sechs Psychologie-Professoren mit umfassender diagnostischer Expertise gewonnen werden. Jeder Trainer ist zugleich Autor mindestens eines Beitrags in dem Buch »Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430« (Westhoff et al., 2005). Keiner der Trainer, und dies ist eine Voraussetzung für die Tätigkeit, arbeitet als Prüfer im Rahmen der Vergabe von Personenlizenzen (siehe Abschnitt 15.2.3).

Von den sechs Modulen sind zwei Module eintägig, vier Module mit deutlichen Übungsanteilen sind zweitägig (siehe Tabelle 1), so dass sich über alle sechs Module ein Trainingsbedarf von zehn Tagen ergibt. Allerdings ist auch eine Teilnahme nur an einzelnen Modulen möglich.

Die Fortbildung für Mitwirkende an Verhaltensbeobachtungen (MV) besteht aus den Modulen 1 und 2. Die Fortbildung für Mitwirkende an Eignungsinterviews (ME) besteht aus den Modulen 1 bis 3 und die Fortbildung für Auftragnehmer (A) besteht aus den Modulen 1 bis 6 (siehe Abbildung 2 sowie Tabelle 1).

In dem Training werden vielfältige Methoden eingesetzt. Im Vorfeld wird bei jedem Teilnehmer mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens eine umfassende Erhebung des Vorwissens sowie der individuellen Trainingsziele und der Erwartungen an das Training vorgenommen. Das Training selbst nutzt strukturierte und aufbereitete Lehrvorträge für die Wissensvermittlung, praktische Übungen (Einzel- und Gruppenarbeit), Fallbeispiele (gerne aus der Praxis der Teilnehmer) und Rollenspiele für die Erprobung und Einübung des erlernten Wissens. Alle Methoden werden durch ausführliches Feedback durch den Trainer und durch

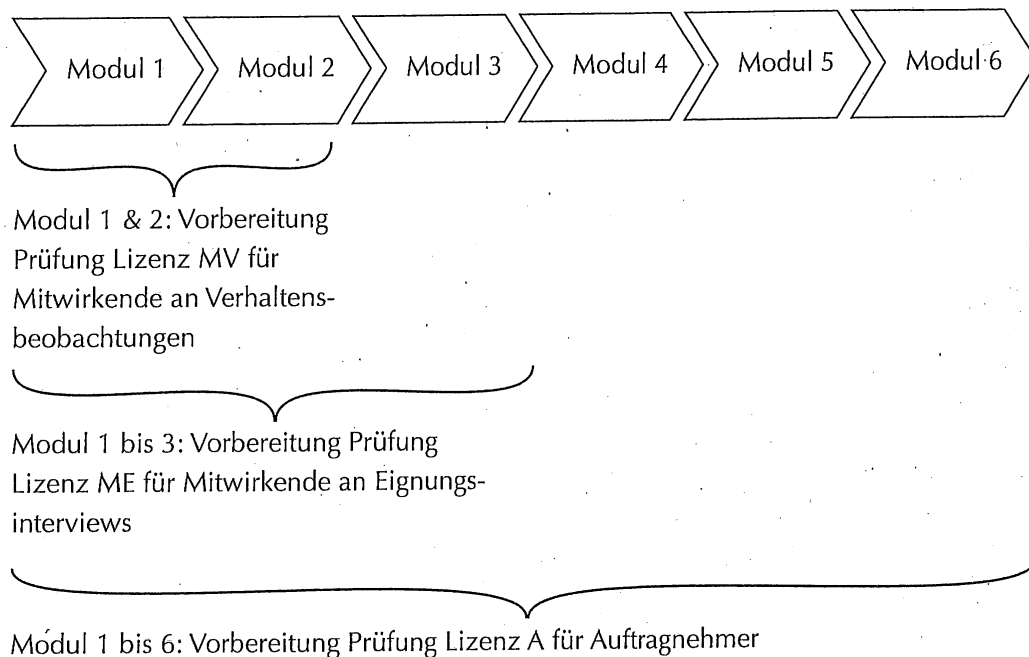


Abbildung 2: Die sechs Module des Trainings zur Eignungsbeurteilung nach DIN 33430

die Gruppe begleitet. Zur Sicherstellung des interaktiven Vorgehens ist die Teilnehmerzahl auf maximal 16 Personen begrenzt. Die Fallbeispiele aus der Praxis der Teilnehmer (z. B. das von einem Teilnehmer genutzte Kompetenzmodell, »sein« Interviewleitfaden oder »sein« Assessment-Center) können in den ersten Modulen bei den Teilnehmern angefragt und dann in späteren Modulen eingesetzt werden. Zur Reflexion der Fallbeispiele kann auf eine Modifikation der »kollegialen Fallberatung« zurückgegriffen werden (u. a. Schlee, 2004). Ziel hierbei ist eine gegenseitige Beratung unter beruflich Gleichgestellten, bei der nach Lösungen für ein konkretes Problem und/oder nach Optimierungsmöglichkeiten für die von den Teilnehmern genutzten eignungsdiagnostischen Praktiken gesucht wird. Zusätzlich zur kollegialen Beratung erläutern die Trainer immer wieder auch ihre Vorgehensweise und die Gründe für das Vorgehen, so dass die Teilnehmer das Verhalten am Modell lernen können.

Das Training zur Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 zeichnet sich unter anderem durch die beiden folgenden Besonderheiten aus:

1. Die Teilnehmer sind sehr heterogen vorgebildet (z. B. Psychologen, Juristen, Pädagogen, Betriebswirte, aber auch im Personalbereich arbeitende Personen ohne Studium usw.), verfügen über ein sehr unterschiedliches Ausmaß an Erfahrungen und arbeiten in sehr verschiedenen Bereichen (z. B. Personalentwicklung für Top-Führungskräfte, Diagnostik im Kontext der beruflichen Rehabilitation, Diagnostik zur Vermittlung von Jugendlichen ohne Schulabschluss in eine betriebliche Ausbildung usw.). Ihre diagnostischen Aufgaben unterscheiden sich gegebenenfalls maßgeblich voneinander, wo zum Beispiel

- der eine Teilnehmer unter der Flut von Bewerbungen ertrinkt, sucht der andere händeringend nach Personal usw. Diese Heterogenität stellt einerseits eine Herausforderung für die Trainer dar, sorgt aber andererseits für einen sehr wertvollen Austausch. Das im Training vermittelte Wissen wird durch diese Heterogenität zwangsläufig in multiple Anwendungskontexte gestellt und unter verschiedenen Perspektiven betrachtet. Damit ist eine wesentliche Transferorientierung des Trainings von vornherein gegeben.
2. Ein Großteil der Teilnehmer entscheidet sich dafür, die Prüfung zur Personenlizenz abzulegen (siehe Abschnitt 15.2.3). Eine derartige Prüfung ist bei lebenslteren, berufstätigen Personen keinesfalls beliebt, dennoch hat die Prüfung am Ende des Trainings motivierenden Charakter, in jedem Fall fördert sie den Gruppenzusammenhalt und das kooperative Lernen. Nicht selten bilden die Teilnehmer Lerngruppen, die sich außerhalb des Trainings treffen. Noch erfreulicher ist es aber, dass sich Teilnehmer aus einigen Gruppen zu einem informellen Netzwerk zusammengeschlossen haben, deren Mitglieder auch Jahre nach dem Training und der Prüfung noch in Kontakt miteinander stehen und sich bei diagnostischen Fragestellungen gegenseitig helfen. Dabei werden auch die Trainer von Zeit zu Zeit um Rat gebeten. Viele der Teilnehmer entwickeln sich zu dauerhaften Mitgliedern des DIN-33430-Expertenkreises.

15.2.3 Prüfungen zum Erwerb der Personenlizenzen für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430

Durch die erfolgreiche Absolvierung von Prüfungen kann eine »Personenlizenz für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430« erworben werden. Für die inhaltliche Gestaltung dieser Prüfungen wurde ein zweiköpfiger »Lizenzprüfungsausschuss« gebildet. Die beiden Mitglieder werden vom Testkuratorium (TK) nominiert und vom Föderationsvorstand berufen. Die Aufgaben des Lizenzprüfungsausschusses bestehen in der Festsetzung der Prüfungsaufgaben und der Regelung des Vorgehens bei der Auswertung. Die organisatorische Durchführung der Lizenzprüfungen obliegt wiederum der Deutschen Psychologen Akademie (DPA).

Die Lizenzprüfung setzt sich aus mehreren Teilprüfungsleistungen zusammen, die mittlerweile durch Prüfungen mit Multiple-Choice-Fragen zu erbringen sind. Früher wurden schriftliche Klausurarbeiten verlangt. Die einzelnen Teilprüfungsleistungen entsprechen den in Tabelle 1 genannten Fortbildungsmodulen und Inhalten. Sie umfassen zwei Teilprüfungsleistungen (insgesamt 15 Prüfungsfragen) für die Lizenz MV für Mitwirkende an Verhaltensbeobachtungen, drei Teilprüfungsleistungen (insgesamt 25 Prüfungsfragen) für die Lizenz ME für Mitwirkende an Eignungsinterviews und sechs Teilprüfungsleistungen (insgesamt 50 Prüfungsfragen) für die Lizenz A für Auftragnehmer. Die Prüfungen können gestaffelt absolviert werden, beispielsweise kann man zunächst die Teilprüfung für die Lizenz MV ablegen (15 Fragen), sich zu einem anderen Termin für die Lizenz ME prüfen lassen (10 Fragen, sofern Lizenz MV schon vorliegt) und

zu einem dritten Prüfungstermin die restlichen Teilprüfungen ablegen, um die Lizenz für Auftraggeber zu erhalten (25 Fragen, sofern die Lizenzen MV und ME schon vorliegen).

Die Teilprüfungsleistungen werden mit den Noten »bestanden« oder »nicht bestanden« bewertet. Nicht bestandene Teilprüfungen können in einem Zeitraum von zwei Jahren bis zu zwei Mal wiederholt werden. Nach den bestandenen Prüfungen werden die Lizenzen ausgestellt, ihre Gültigkeit ist, wie bereits angemerkt, auf fünf Jahre befristet. Die Verlängerung einer bereits erworbenen Lizenz erfordert eine Verlängerungsprüfung. Die Lizenzprüfung ist gebührenpflichtig, die Gebühren trägt der Kandidat.

Die Zulassung zur Lizenzprüfung ist nicht an bestimmte Ausbildungsabschlüsse gebunden, der vorherige Besuch der oben genannten Fortbildungsveranstaltungen ist nicht notwendig. Allerdings benötigen Personen, die eine Lizenz A anstreben, den Nachweis von »angeleiteten Praxiserfahrungen« zur Erreichung der DIN-Lizenz-A. Dieser Nachweis erfolgt, indem die Interessenten das in Kasten 1 dargestellte Formular sowie die geforderten Nachweise einreichen.

Personen, denen eine Lizenz zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung der Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen ausgehändigt wurde, können sich auf Wunsch und gegen Gebühr in einem öffentlich einsehbaren Register eintragen lassen (<http://www.din33430portal.de/>).

Kasten 1: Nachweis der Praxiserfahrung zum Erwerb der Lizenz A

Ich weise die für die Zulassung zur Lizenzprüfung (Lizenz A) notwendige Praxiserfahrung durch mindestens eine der folgenden Kategorien nach und füge folgende(n) Nachweis(e) bei:

- Praxisberichte über die Durchführung von mind. zwei Eignungsbeurteilungen ☐
- Auftragsbestätigung und Rechnung über mind. zwei Eignungsbeurteilungen ☐
- Schriftliche Bescheinigung über mind. zwei Eignungsbeurteilungen ☐
- Arbeitszeugnis über die Tätigkeit im Bereich Eignungsbeurteilung ☐

Hänsgen (2003) hat das hier dargestellte System der Prüfungen kritisiert. Seiner Ansicht nach stellt die Ausstellung solcher Personenlizenzen die für die Qualität der Eignungsbeurteilungen notwendige Einheit der qualitativ hochwertigen Verfahren und Prozesse einerseits und der Qualifikation des beteiligten Personals andererseits in Frage. Andere Personen zeigten sich besorgt, da auch »Scharlatane« in der Lage sind, die Prüfung zu bestehen. Nun könnten sich »Scharlatane« durch die Lizenz auch noch den Anschein der Vertrauenswürdigkeit verleihen.

Tatsächlich garantiert die Lizenzprüfung keinesfalls die Qualität der Eignungsbeurteilung. Gleichwohl kann die Prüfung von Teilkomponenten zur Qualitätssicherung beitragen. Eine bestandene »Führerscheinprüfung« garantiert ebenfalls nicht, dass eine Person im Straßenverkehr den Verkehrsregeln entspricht. Gleichwohl ist es sinnvoll zu prüfen, ob eine Person im ausreichenden Maße mit den Verkehrsregeln vertraut ist.

15.3 Zusammenfassung und Ausblick

Dem dringenden Bedarf nach Qualifizierungsmaßnahmen für Personen, die Eignungsuntersuchungen verantworten, stand bislang kein ausreichendes Angebot gegenüber. Das vorhandene Angebot an Interviewtrainings, Beobachterschulungen und testspezifischen Fortbildungen ist quantitativ unzureichend und hinsichtlich seiner Qualität intransparent.

Ein erster Fortschritt auf diesem Gebiet wurde mit den Begleit- und Folgemaßnahmen zur DIN 33430 erzielt, indem die Föderation Deutscher Psychologenverbände (2004) eine »Fortbildungs- und Prüfungsordnung zur Personenlizenzierung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430« verabschiedet und ein Angebot an Fortbildungen und Lizenzprüfungen erarbeitet hat. Bis Ende 2008 hatten knapp 200 Personen eine entsprechende Lizenz erworben und circa 150 Personen entsprechende Trainings besucht (die beiden Gruppen sind, gleichwohl de facto teilweise überlappend, prinzipiell unabhängig voneinander).

Das oben dargestellte Training kann unter anderem durch die folgenden Maßnahmen weiter verbessert werden:

- Bislang wurde das Programm wissenschaftlich-systematisch aus der DIN 33430 abgeleitet, eine zusätzlich durchgeführte Lernbedarfsanalyse könnte die Arbeitsplatznähe und die Anwendungsorientierung des Trainings weiter erhöhen.
- Die strenge Orientierung des Fortbildungskonzepts an der DIN 33430 führt dazu, dass konzeptionelle Schwächen der Norm (siehe Kersting, 2008a) übernommen werden. Beispielsweise werden die Kenntnisse zu Anforderungsanalysen und Operationalisierungen von Eignungsmerkmalen, die der Sache nach auch die Mitwirkenden benötigen, erst im Modul 4 thematisiert, welches sich an »Auftragnehmer« wendet. Das Thema Anforderungsanalyse sollte in Zukunft an den Anfang der Trainingsreihe gestellt werden.
- Kritisiert werden kann auch die mangelhafte Abstimmung der einzelnen Kapitel in dem Buch (Westhoff et al., 2005), welches den Fortbildungen und Prüfungen zugrunde liegt. Insbesondere der Umstand, dass die einzelnen Autoren für ein und dieselbe Sache unterschiedliche Begrifflichkeiten wählen, erschwert das Verständnis und das Lernen. Darüber hinaus mangelt es einigen Kapiteln an einem konkreten Bezug zur eignungsdiagnostischen Praxis, dieser Bezug wird erst im Training hergestellt. Es ist zu hoffen, dass mit der in Vorbereitung befindlichen dritten Auflage des Buches diese Probleme behoben werden.

- Wünschenswert ist die Einrichtung eines E-Learning-Angebots, so dass in Ergänzung zum Präsenzangebot ein »Blended-Learning«-Ansatz realisiert wird. Dabei sollte allerdings nicht nur Wissen über die neuen Medien dargestellt werden, sondern der Wissens- und Kompetenzerwerb sollte durch interaktive, tutorielle Systeme, die eine »Diagnose« des Stands des Lernalers vornehmen, unterstützt werden. Die bereits bestehende Motivation der Teilnehmer zur Netzwerkbildung und zum kooperativen Lernen könnte durch Kommunikationsmedien (z. B. Videokonferenzen, Chat) gefördert werden.
- Die Netzwerkbildung könnte darüber hinaus über eine systematische Alumni-Arbeit gefördert werden. Die gute Resonanz des ersten Alumni-Treffens im Oktober 2007 zeigt, dass die Voraussetzungen für eine erfolgreiche DIN-33430-Alumni-Arbeit gegeben sind.
- Verbesserungsbedürftig ist die Kommunikation über das Training sowie die Werbung für das Training. Häufig wird das Training als dringend notwendige Kompensation für eine defizitäre eignungsdiagnostischen Praxis dargestellt und zwar in einer Weise, die als scharfe Kritik und Herabsetzung der Praktiker empfunden wird. Zum Selbstschutz reagieren Praktiker entsprechend mit Reaktanz. Demgegenüber sollte herausgestellt werden, dass das Training die aktuelle Praxis der Teilnehmer aufgreift und mit dieser Praxis kompatible Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigt. Zielgruppe der Kommunikation sind alle im Bereich der Eignungsdiagnostik tätigen Personen, dies sind überwiegend keine Psychologen. Dies ist sowohl bei der Art der Kommunikation als auch bei der Wahl der für die Kommunikation genutzten Medien (z. B. Zeitschriften) zu berücksichtigen.
- Eine systematische Evaluation des Trainings steht bislang noch aus. Als erster Schritt wurde eine Prä-Postmessung des eignungsdiagnostischen Wissens sowie eine umfassende standardisierte Befragung der Teilnehmer vorgenommen. Diese Daten liegen vor, wurden aber noch nicht ausgewertet. Darüber hinaus sollte langfristig der Transfer in die Praxis geprüft und das Kosten-Nutzen Verhältnis analysiert werden.

Auch wenn diese und andere Entwicklungen bislang noch ausstehen, kann das Training zur Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 bereits als Erfolg bezeichnet werden. Zwar hat das Klagen über die fehlende eignungsdiagnostische Kompetenz mancher Anwender eine lange Tradition, dennoch gab es bislang keine konstruktiven Vorschläge, diesem Mangel Abhilfe zu leisten. Das Training zur Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 ist die erste systematische Qualifizierungsmaßnahme im Bereich der Eignungsdiagnostik, die von der Föderation der deutschen Psychologinnenvereinigungen unterstützt und von Praktikern aus allen Bereichen der diagnostischen Personalarbeit angenommen wird.

15.4 Literatur

- American Educational Research Association (AERA), American Psychological Association (APA), National Council on Measurement in Education (NCME) (1999). Standards for educational and psychological testing. Washington, DC: American Educational Research Association.
- DIN (2002). DIN 33430: Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen. Berlin: Beuth.
- Dormann, C., Moosbrugger, H., Stemmler, G., Maier, G. A. (2009). Erwerb von Personenlizenzen zur DIN 33430 im Rahmen des Psychologiestudiums. *Psychologische Rundschau*, 60, 23–26.
- Föderation Deutscher Psychologenverbände (2004). Fortbildungs- und Prüfungsordnung der Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen zur Personenlizenzierung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430. Bonn: Autor.
- Hambleton, R. K. (2001). The next generation of the ITC test translation and adaptation guidelines. *European Journal of Psychological Assessment*, 17, 164–172.
- Hambleton, R. K. (2005). Issues, designs, and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures. In R. K. Hambleton, P. Merenda, C. D. Spielberger (Eds.), *Adapting Educational and Psychological Tests for Cross-Cultural Assessment* (pp. 3–38). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hänsgen, K.-D. (2003). DIN 33430. Die Chancen, Risiken und Nebenwirkungen der Norm. *Psychoscope*, 24, 10–13.
- Hell, B., Schuler, H., Boramir, I., Schaar, H. (2006). Verwendung und Einschätzung von Verfahren der internen Personalauswahl und Personalentwicklung im 10-Jahres-Vergleich. *Zeitschrift für Personalforschung*, 20, 58–78.
- Höft, S., Funke, U. (2006): Simulationsorientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler (Hrsg.) *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Aufl., S. 145–187), Göttingen: Hogrefe.
- Jäger, R. S. (2001). Zur Notwendigkeit von Qualitätssicherungs- und Qualitätskontrollmaßnahmen in der Psychologischen Diagnostik. In J. F. Beckmann, P. Y. Herzberg (Hrsg.), *Dynamik im Testen* (S. 83–93). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Kanning, U. P. (2007). Förderung sozialer Kompetenzen in der Personalentwicklung. Göttingen: Hogrefe.
- Kersting, M. (2005). »Wie lernt man AC?« Gestaltung von Lehrveranstaltungen zum Assessment Center. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 4, 207.
- Kersting, M. (2006a). Stand, Herausforderungen und Perspektiven der Managementdiagnostik. *Personalführung*, 10, 16–27.
- Kersting, M. (2006b). Zur Beurteilung der Qualität von Tests: Resümee und Neubeginn. *Psychologische Rundschau*, 57, 243–253.
- Kersting, M. (2008a). Qualität in der Diagnostik und Personalauswahl: Der DIN Ansatz. Göttingen: Hogrefe.
- Kersting, M. (2008b). Zur Akzeptanz von Intelligenz- und Leistungstests. *Report Psychologie*, 33, 420–433.
- Kersting, M., Häcker, H., Hornke, L. F. (2010). Qualitätsstandards in der Diagnostik. In L. F. Hornke, M. Amelang, M. Kersting (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich B, Methodologie und Methoden. Serie II, Psychologische Diagnostik. Band 1, Grundlagen psychologischer Diagnostik*. Göttingen: Hogrefe.
- Muñiz, J., Bartram, D., Evers, A., Boben, D., Matesic, K., Glabeke, K., Fernández-Hermida, J. R., Zaal, J. N. (2001). Testing practices in European countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 17, 201–211.

- Obermann, C., Höft, S. (2008). Assessment-Center: Entwicklung statt Auswahl. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 15, 18–20.
- Schlee, J. (2004). *Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe. Hilfe zur Selbsthilfe*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schorr, A. (1995). Stand und Perspektiven diagnostischer Verfahren in der Praxis. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung westdeutscher Psychologen. *Diagnostica*, 41, 3–20.
- Schuler, H. (1990). Personalauswahl aus der Sicht der Bewerber: Zum Erleben eignungsdiagnostischer Situationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 34, 184–191.
- Schuler, H. (1993). Social validity of selection situations: A concept and some empirical results. In H. Schuler, J.L. Farr, M. Smith (Eds.), *Personnel selection and assessment. Individual and organizational perspectives* (pp. 11–26). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schuler, H. (2002). *Das Einstellungsinterview*. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (2006). Stand und Perspektiven der Personalpsychologie. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 4, 176–188.
- Schuler, H., Funke, U. (1989). Berufseignungsdiagnostik. In E. Roth (Hrsg.), *Organisationspsychologie* (S. 281–320). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H., Höft, S. (2006). Konstruktorientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler (Hrsg.) *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Aufl., S. 101–144). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H., Stehle, W. (1983). Neuere Entwicklungen des Assessment-Center-Ansatzes - beurteilt unter dem Aspekt der sozialen Validität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 27, 33–44.
- Schuler, H., Hell, B., Trappmann, S., Schaar, H., Boramir, I. (2007). Die Nutzung psychologischer Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen. Ein Vergleich über 20 Jahre. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 60–70.
- Steck, P. (1997). Psychologische Testverfahren in der Praxis. Ergebnisse einer Umfrage unter Testanwendern. *Diagnostica*, 43, 267–284.
- Westhoff, K., Hellfritsch, L.J., Hornke, L.F., Kubinger, K.D., Lang, F., Moosbrugger, H., Püschel, A., Reimann, G. (Hrsg.) (2005). *Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430* (2. überarb. Aufl.). Lengerich: Pabst.
- Wottawa, H. (2002). Einige wichtige Entwicklungen der Psychologischen Diagnostik im letzten Jahrzehnt. *Psychologie in Österreich*, 2–3, 3–5.

in:

Uwe Peter Kanning / Lutz von Rosenstiel /
Heinz Schuler (Hg.) (2010)

Jenseits des Elfenbeinturms: Psychologie als nützliche Wissenschaft

Mit 25 Abbildungen und 11 Tabellen

Vandenhoeck & Ruprecht