

Forschungsprojekt 3.3.008

Aussagekraft und Validität ausgewählter traditioneller und neuer Prüfungen in der Ausbildung

Abschlussbericht

Margit Ebbinghaus
Gunda Görmar

Laufzeit III/2000 – II/2004

Bonn, im August 2005

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 1616
Fax: 0228 / 107 - 2955
E-Mail: ebbinghaus@bibb.de

www.bibb.de

Abstract

Seit einigen Jahren werden vermehrt neue Prüfungsmethoden für Ausbildungsabschlussprüfungen eingeführt. Von diesen erwartet man, dass sie sowohl die erworbene berufliche Handlungsfähigkeit ermitteln als auch Aussagen über das künftig zu erwartende berufliche Potenzial erlauben. Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde der Versuch unternommen, zu ermitteln, inwieweit die neuen Prüfungsmethoden diesen Erwartungen gerecht werden. Es zeigte sich, dass die prognostische Validität der neuen Prüfungsmethoden zwar der traditionellen Methode überlegen ist, jedoch noch Optimierungsbedarf besteht.

Ausgangslage

Veränderungen der Arbeitswelt erfordern Weiterentwicklungen bei den Zielen, Inhalten und Methoden beruflicher Bildung. In diese Weiterentwicklungen ist auch das Prüfungswesen einzubeziehen.

Das Leitziel beruflicher Ausbildung besteht darin, Jugendlichen berufliche Handlungsfähigkeit dergestalt zu vermitteln, dass sie befähigt werden, den sich ständig verändernden Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden. Dies hat Auswirkungen auf die Ausbildungsabschlussprüfungen. Von ihnen wird in zunehmendem Maße erwartet, dass sie sowohl zuverlässige Aussagen über Umfang und Güte der aufgebauten beruflichen Handlungsfähigkeit erlauben als auch die daraus erwachsenden Potenziale für die Bewältigung bekannter und neuartiger Anforderungen offen legen.

Bei den traditionellen, nach den Vorgaben der Empfehlung zur Vereinheitlichung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen konzipierten Abschlussprüfungen wird seit längerem infrage gestellt, dass sie diesen Anspruch erfüllen können, da sie inhaltlich, vor allem jedoch strukturell Fertigkeiten und Kenntnisse separieren und diese aufgespalten in einzelne Bestandteile erfassen. Neue Prüfungsmethoden, die in den vergangenen Jahren bei der Entwicklung neuer sowie der Modernisierung bestehender Ausbildungsberufe eingeführt wurden, sollen diesen Mangel beheben. Durch die strukturelle, methodische und inhaltliche Orientierung an berufstypischen Arbeitsanforderungen und -abläufen soll dem neuen Prüfungserfordernis, Diagnose und Prognose beruflicher Handlungsfähigkeit zu ermöglichen, Rechnung getragen werden.

Bislang liegen allerdings so gut wie keine wissenschaftlichen Erkenntnisse darüber vor, ob und unter welchen Bedingungen dieser Gestaltungsansatz bereits ausreicht, die Aussagekraft von Abschlussprüfungen zu optimieren. Verwertbare Daten zur Aussagekraft und Validität traditioneller wie neuer Prüfungsmethoden und -konzepte stehen gegenwärtig kaum zur Verfügung. Solche Daten sind aber unverzichtbar, um das berufliche Prüfungswesen effektiv weiterentwickeln zu können.

Ziele des Forschungsprojekts

Die Aussagekraft und die Validität von Ausbildungsabschlussprüfungen stellen weithin weiße Flecken in der Prüfungsforschung dar. Mit dem Projekt soll ein erster Schritt unternommen

werden, diese Forschungslücke zu schließen. Ausgewählt wurden vier Ausbildungsberufe, bei denen traditionelle sowie neuere Prüfungsmethoden zum Einsatz kommen:

Bäcker/Bäckerin:	Arbeitsprobe, Prüfungsstück Auswahl-Antwort-Aufgaben
IT-System-Elektroniker/ IT-System-Elektronikerin	Betriebliche Projektarbeit Ganzheitliche schriftliche Aufgaben
Steuerfachangestellter/ Steuerfachangestellte	Mandantenorientiertes Gespräch Handlungsorientierte schriftliche Aufgaben
Versicherungskaufmann/ Versicherungskauffrau	Handlungsorientierte schriftliche Aufgaben Kundenberatungsgespräch

Für diese wurde folgenden Forschungsfragen nachgegangen:

- Wie werden Aussagekraft und Verwendungswert von Prüfungszeugnissen, betrieblichen und berufsschulischen Ausbildungszeugnissen im Hinblick auf berufliche Befähigungen und künftige berufliche Bewährung eingeschätzt? Und zwar jeweils untereinander sowie im Vergleich zu anderen Indikatoren (bspw. Einstellungsinterview, Einstellungstest im Falle eines Betriebswechsels nach der Ausbildung).
- Zu welchen Ergebnissen kommen Validitätsprüfungen über die Aussagekraft von (Teilen oder Methoden von) Prüfungen? Erweisen sich bestimmte Teile oder Methoden von Prüfungen als besonders, andere als weniger gültig?
- Welche Empfehlungen können aus den Ergebnissen für die Optimierung von Prüfungen abgeleitet werden?

Die Erkenntnisse sollen in ein Konzept zur Weiterentwicklung von Prüfungsanforderungen für Abschlussprüfungen in Ausbildungsordnungen umgesetzt werden, bei dem auch die Aspekte der Effizienzsteigerung und der Kostenminderung Berücksichtigung finden sollen.

Methodische Hinweise

Das Projekt arbeitete mit einem Untersuchungskonzept, welches zwei voneinander abgrenzbare Erhebungen umfasst, die jedoch in engem Bezug zueinander stehen:

Ermittlung des subjektiv wahrgenommenen Aussagegehaltes und Verwendungswertes von Ausbildungszertifikaten

Diese Erhebung zielte darauf, den Aussagegehalt und Verwendungswert zu ermitteln, der jeweils den drei Ausbildungszeugnissen im Kontext von Personalentscheidungen zuerkannt wird - und zwar im Vergleich zueinander wie auch im Vergleich zu anderen Informationsquellen und Zertifikaten. Hierfür wurde für jeden der vier in das Projekt einbezogenen Ausbildungsberufe ein ähnlich aufgebauter Fragebogen in Kooperation mit Branchenexperten entwickelt, der nach einem Pretest an Personalverantwortliche in Unternehmen der entsprechenden Branche versandt wurde. Die Personalverantwortlichen wurden u.a. danach befragt, welchen Stellenwert unterschiedliche Informationsquellen bei Einstellungsentscheidungen einnehmen sowie danach, welche Informationen über berufliche Befähigung sich den drei Ausbildungszeugnissen entnehmen lassen.

Erhebung von Prüfungsergebnissen und beruflicher Bewährung

Um der Kernfrage des Projekts nach der Vorhersagbarkeit beruflicher Bewährung über Ausbildungsleistungen nachgehen zu können, wurden in der zweiten Erhebung

- bei jungen Fachkräften, die nach der Abschlussprüfung ihren erlernten Beruf zwei bis drei Jahre ausgeübt haben, Daten aus dem Prüfungszeugnis erbeten und
- parallel dazu die jeweiligen Fachvorgesetzten um eine Einschätzung der beruflichen Bewährung der einbezogenen Fachkraft gebeten.

Die Datenerhebung erfolgte mittels standardisierter Erhebungsbogen, die für die vier Berufe gleich aufgebaut und über Pretests erprobt waren.

Erhebungsbogen für junge Fachkräfte

Der Erhebungsbogen für junge Fachkräfte gliedert sich in drei Teile. Der erste Teil bezieht sich auf die in der Ausbildungsabschlussprüfung erzielten Ergebnisse. Der zweite Teil dient der Erfassung demografischer und berufsbiografischer Angaben, die als Kontrollvariablen erhoben wurden. Der dritte Teil enthält Items zur Selbsteinschätzung der aktuellen beruflichen Befähigung, um einen Abgleich zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung vornehmen zu können.

Erhebungsbogen für Fachvorgesetzte

Ausgangspunkt für die Entwicklung eines Instrumentes zur Einschätzung der beruflichen Bewährung junger Fachkräfte durch den Fachvorgesetzten war die Annahme, dass sich berufliche Bewährung nicht nur auf Leistungsaspekte bezieht, sondern auch auf berufsrelevante Merkmale des Arbeits- und Sozialverhaltens. Dementsprechend sollte sich berufliche Bewährung durch Umfang und Güte der in der Ausbildung angelegten und im Verlauf der anschließenden Berufsausübung weiter entwickelten beruflichen Handlungskompetenz abbilden lassen. Von den verschiedenen Modellen beruflicher Handlungskompetenz wurde der Instrumentenkonstruktion ein kompetenzanalytisches Modell zugrunde gelegt, welches berufliche Handlungskompetenz in die vier Subkompetenzen oder Dimensionen „Fachkompetenz“, „Methodenkompetenz“, „Sozialkompetenz“ und „persönliche Kompetenz“ differenziert.

Aus den Definitionen der Subkompetenzen wurde zu jeder Dimension ein Pool von Merkmalen abgeleitet und zu jedem Merkmal eine knappe Beschreibung erarbeitet. Dieses Grundinstrument wurde jeweils an die Besonderheiten der vier in die Studie einbezogenen Berufe angepasst, wobei ein definiertes Set von Merkmalen zum Zwecke berufsübergreifender wie auch vergleichender Analyse durchgängig konstant gehalten wurde. Die Einschätzung der Merkmalsausprägungen erfolgte auf einer vierstufigen Skala mit den Skalensymbolen „++ = (große) Stärke“, „+ = gute Ausprägung“, „- = angemessene, jedoch mit leichten Einschränkungen versehene Ausprägung“ und „-- = Schwäche“. Die so konzipierten Vorversionen der Erhebungsbogen wurden Pretests unterzogen, auf deren Grundlage modifiziert und in die eingesetzten Endversionen überführt.

Besonderheiten der Untersuchung

Für die erste Erhebung - die Ermittlung des subjektiv wahrgenommenen Aussagegehaltes und Verwendungswertes von Ausbildungszeugnissen - wurde je Beruf eine Nettostichprobe von 200 Personalverantwortlichen, die sich aus unterschiedlichen Unternehmen rekrutieren sollten, angestrebt. Aufgrund der üblicherweise zu erwartenden Rücklaufquote bei postalischen Befragungen wurde je Beruf in Kooperation mit Dach- oder Zentralverbänden eine Bruttostichprobe von 800 Unternehmen als Zufallstichprobe aus Adressdateien ge-

zogen. Neben dem Erhebungsbogen ging den Personalabteilungen dieser Unternehmen ein vom jeweiligen Zentral- oder Dachverband und dem BIBB gemeinsam erstelltes Begleitschreiben zu. Dennoch blieb die Rücklaufquote in allen vier Berufen hinter den Erwartungen zurück, so dass neben Nachfassaktionen Ausweitungen der Bruttostichproben erforderlich wurden¹.

In die Auswertungen einbezogen werden konnten letztlich 83 Bogen zum Beruf Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau, 164 Bogen zum Beruf Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte und 188 Bogen zum Beruf Bäcker/Bäckerin. Für den Beruf IT-System-Elektroniker/IT-System-Elektronikerin gelang es trotz weiterer Bemühungen nicht, nennenswerte und damit sinnvoll auswertbare Rückläufe zu erzielen; die zurückgesandten Fragebogen bleiben daher bei der Ergebnisdarstellung unberücksichtigt. Des Weiteren wurde vor diesem Hintergrund für die zweite Erhebung die Konzentration auf den IT-System-Elektroniker/die IT-System-Elektronikerin zugunsten einer Ausweitung auf alle vier IT-Ausbildungsberufe aufgegeben.

Die zweite Erhebung - Erhebung zu Daten aus Ausbildungszeugnissen und zur beruflichen Bewährung - wurde in Kooperation mit der WSF Wirtschafts- und Sozialforschung in Kerpen durchgeführt und ebenfalls von Dach- bzw. Zentralverbänden der vier einbezogenen Berufe/Branchen unterstützt. Auch hier wurde eine Nettostichprobe von 200 Paaren pro Beruf² angestrebt. Aufgrund der Erfahrungen aus der ersten Erhebung sowie der Besonderheit, gepaarte Datensätze erheben zu müssen, wurde hier von einer Bruttostichprobe von 1.500 Firmen je Beruf ausgegangen, die ebenfalls als Zufallsstichproben aus verfügbaren Adressdateien gezogen wurden. Die Datenerhebung gestaltete sich als ausgesprochen schwierig, wofür sich im Wesentlichen zwei Gründe ausfindig machen ließen: Zum einen handelt es sich bei den erbetenen Informationen um sensible Daten, sodass auch bei vollständiger Anonymisierung erhebliche Hemmschwellen bestehen, diese Daten für Forschungszwecke zur Verfügung zu stellen. Zum anderen kommt die Einschätzung der momentanen beruflichen Bewährung - auch bei Zustimmung der betroffenen Fachkraft - einer Beurteilung gleich, sodass häufig Abstimmungsbedarf mit dem Betriebsrat für erforderlich, jedoch als zu aufwändig erachtet wurde.

Vor diesem Hintergrund musste noch während der laufenden Erhebungsphase das Untersuchungsdesign modifiziert werden, um zumindest das Erreichen einer noch sinnvoll auswertbaren Fallzahl von 100 Paaren pro Beruf gewährleisten zu können. Die Einschätzung der beruflichen Bewährung durch den Fachvorgesetzten wurde wie die Erhebungsbogen insgesamt gestrafft. Zudem wurde eine telefonische Kontaktaufnahme nicht weiter optional angeboten, sondern grundsätzlich dem Versand der Erhebungsbogen vorgeschaltet. Auf diese Weise konnten folgende Fallzahlen realisiert und in die Auswertungen einbezogen werden:

139 Paare für den Beruf Bäcker/Bäckerin,
 101 Paare für den Beruf Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau,
 101 Paare für den Beruf Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte,
 115 Paare für die IT-Berufe.

¹ Auf telefonische Nachfrage wurde zumeist Personalmangel als Begründung für die Nichtteilnahme angegeben, daneben auch Jahresabschlüsse (Versicherungen, Steuerberatungskanzleien) oder Saisoneffekte (Bäckereien).

² Paar = vollständiger Datensatz zu den Ausbildungsleistungen einer jungen Fachkraft und der Einschätzung ihrer momentanen beruflichen Bewährung durch ihren Fachvorgesetzten.

Ergebnisse

Subjektiv wahrgenommener Aussagegehalt und Verwendungswert von Ausbildungszeugnissen

Personalverantwortliche beziehen Informationen aus unterschiedlichen Quellen in den Entscheidungsprozess ein, eine kürzlich in einem anderen Unternehmen ausgelernte Fachkraft einzustellen. Das höchste Gewicht kommt dabei unabhängig vom Beruf dem Vorstellungsgespräch zu. Berufsspezifische Unterschiede zeigen sich hingegen in Bezug auf die Relevanz weiterer Informationsquellen (vgl. Tabelle 1).

Siehe Tabelle 1 im Anhang

Ferner ist ersichtlich, dass Ausbildungszeugnisse in den drei ausgewerteten Branchen einen relativ hohen Stellenwert für Einstellungsentscheidungen haben, wobei dem qualifizierten Ausbildungszeugnis und dem Prüfungszeugnis höhere Relevanz beigemessen wird als dem Zeugnis der Berufsschule.

Wodurch ist der unterschiedliche Stellenwert, der den einzelnen Informationsquellen - und hier insbesondere der der drei Ausbildungszeugnisse - für Einstellungsentscheidungen zukommt, bedingt?

Es wurde vermutet, dass zwischen dem Stellenwert, der den drei Ausbildungszeugnissen im Einstellungsprozess zukommt, der ihnen zugeschriebenen Vorhersagekraft über künftige berufliche Bewährung sowie der Anzahl der Merkmale beruflicher Befähigung, über die sie Auskunft geben, Zusammenhänge bestehen³. Diese Vermutung konnte für alle drei Berufe bestätigt werden, wie die in Tabellen 2a bis 2c ausgewiesenen Korrelationen zeigen.

Siehe Tabelle 2 im Anhang

Betrachtet man die Korrelationen genauer, fällt auf, dass vor allem die Anzahl der aus einem Zeugnis ablesbaren Merkmale beruflicher Befähigung und die dem Zeugnis zugeschriebene Vorhersagekraft über die spätere berufliche Bewährung hoch miteinander korrelieren. Gleichzeitig korrelieren beide Variablen mit dem Stellenwert, der dem Zeugnis im Einstellungsprozess zukommt, jedoch in unterschiedlicher Höhe. Dies legt die Annahme nahe, dass die Korrelationen zum Teil auf Überlagerungen zurückgehen und damit nicht die tatsächlichen Beziehungen zwischen den drei Variablen widerspiegeln. Um die tatsächlich bestehenden Beziehungen erkennen zu können, wurden daher Partialkorrelationen berechnet⁴. Diese ergaben für alle drei Berufe und alle drei Zeugnisse ein gleichartiges Muster von Zusammenhängen: Die Anzahl der aus einem Zeugnis ablesbaren Merkmale beruflicher Befähigung steht in einer direkten Beziehung zu der dem Zeugnis zugeschriebenen Vorhersagekraft, nicht aber zu dem ihm im Einstellungsprozess zukommenden Stellenwert. Anders ausgedrückt hängt diesen Erkenntnissen zufolge der Stellenwert eines Zeugnisses im Einstellungsprozess von dem ihm zugeschriebenen Vermögen ab, die künftige berufliche Bewährung vorherzusagen. Die einem Zeugnis zugeschriebene Prognosekraft wiederum wird um so höher erachtet, je mehr Merkmale beruflicher Befähigung aus ihm ablesbar sind.

³ Den Personalverantwortlichen wurde eine Liste mit 13 Merkmalen beruflicher Befähigung vorgelegt. Für jedes der drei Ausbildungszeugnisse sollten sie angeben, welche dieser Merkmale sie aus dem Zeugnis ablesen können.

⁴ Die Methode der partiellen Korrelation bereinigt die Korrelation zwischen zwei Variablen vom Einfluss einer dritten oder weiterer Variablen.

Prognostische Validität von Prüfungsleistungen

Über die zweite Erhebung sollte überprüft werden, welche Vorhersagekraft über künftige berufliche Bewährung Prüfungszeugnisse tatsächlich aufweisen.

a) Überprüfung der Dimensionalität beruflicher Bewährung

Der Erfassung beruflicher Befähigung lag das o.g. Modell beruflicher Handlungskompetenz zugrunde. Es sollte zunächst überprüft werden, ob sich die in dem Modell angenommene Dimensionalität beruflicher Bewährung anhand der Daten für die Gesamtstichprobe wie auch für die vier Teilstichproben reproduzieren lässt. Dies gelang jedoch mittels der hierfür durchgeführten konfirmatorischen Faktorenanalyse nur in einem sehr unbefriedigenden Maße⁵. Daher wurde dazu übergegangen, anhand von explorativen Faktorenanalysen die Dimensionalität zu bestimmen. Zwar ließen sich zwei Faktoren extrahieren, die Item-Faktor-Zuordnung ließ jedoch keine sinnvolle Interpretation der Faktoren zu. Da es somit nicht gerechtfertigt erscheint, Items zu Skalen zusammenzufassen, erfolgten die weiteren Auswertungen auf Einzelitemebene⁶.

b) Zusammenhänge zwischen Prüfungsergebnissen und späterer Bewährung im erlernten Beruf

Insgesamt betrachtet fallen die Zusammenhänge zwischen den in der Abschlussprüfung gezeigten Leistungen und der Ausprägung beruflicher Befähigung nach zweijähriger Berufsausübung gering bis moderat aus (vgl. Tabelle 3). Vor allem fällt auf, dass über alle vier Berufe hinweg die Prüfungsgesamtnote die geringsten Korrelationen mit Merkmalen beruflicher Befähigung aufweist, hingegen zwischen Prüfungsteilergebnissen und einzelnen Merkmalsausprägungen zum Teil deutlich höhere Zusammenhänge bestehen. Weiterhin fällt auf, dass - für jeden Beruf betrachtet - deutliche Unterschiede in den Korrelationsmustern der einzelnen Prüfungsteilergbnisse, die über unterschiedliche Methoden ermittelt wurden, bestehen, sowohl was die Stärke der Zusammenhänge als auch die Art der Merkmale, mit denen substantziellere Zusammenhänge bestehen, betrifft. So zeigen sich bei Versicherungskaufleuten vor allem zwischen den schriftlich erbrachten Prüfungsleistungen und solchen Einschätzungsmerkmalen beruflicher Befähigung erkennbare Zusammenhänge, die die verantwortungsvolle und zielgerichtete Erledigung von Arbeitsaufgaben betreffen. Demgegenüber weisen die mündlich im Rahmen einer Gesprächssimulation erbrachten Prüfungsleistungen keine nennenswerten Korrelationen zu den Merkmalen beruflicher Bewährung auf. Anders bei den Steuerfachangestellten. Hier ergeben sich vor allem aus den Ergebnissen aus der Gesprächssimulation Hinweise auf die spätere Ausprägung nahezu aller Merkmale beruflicher Befähigung; die schriftlich erbrachten Prüfungsleistungen korrelieren vor allem mit solchen Merkmalen, die der Fachlichkeit und Arbeitsmethodik zugerechnet werden können. In den IT-Berufen zeigt sich ein weniger systematisches Bild, wobei nennenswerte Zusammenhänge zwischen Prüfungsergebnissen und einzelnen Merkmalsausprägungen in erster Linie für die ganzheitlichen Aufgaben auszumachen sind. Bei den Bäckern zeigen sich so gut wie keine Zusammenhänge zwischen Prüfungsleistungen und späterer beruflicher Bewährung.

Die Ergebnisse sprechen dafür, dass es mit traditionellen Prüfungsmethoden kaum gelingt, berufliche Handlungsfähigkeit zu prognostizieren. Die neuen Prüfungsmethoden werden

⁵ Gerechnet wurden Hauptachsenanalysen. Als Kriterien für die Faktorextraktion bei den explorativen Analysen wurden angelegt: Eigenwert größer als 1, Anteil an der erklärten Gesamtvarianz je Faktor mindestens 5%, sinnvolle Interpretierbarkeit.

⁶ Im Interesse der leichteren Nachvollziehbarkeit wird jedoch bei der Ergebnisdarstellung Rückbezug auf die vier angenommenen Dimensionen genommen.

diesem Erfordernis zwar eher gerecht, gleichwohl ist den vorliegenden Erkenntnissen nach ihr Vermögen, berufliche Potenziale offen zu legen, noch relativ begrenzt. Ferner legen es die Ergebnisse nahe, dass die prädiktive Validität einzelner Prüfungsmethoden berufsspezifisch ist.

Als eine Ursache für das eher moderate Prognosepotenzial der neuen Prüfungsmethoden sind Umsetzungsschwierigkeiten der neuen Methoden zu vermuten. Die den hier vorgestellten Ergebnissen zugrunde liegenden Daten wurden jeweils bezogen auf die ersten regulären Prüfungsdurchgänge erhoben und damit bezogen auf einen Zeitpunkt, zu dem sich das Prüfungswesen mitten im Umbruch befand und Erfahrungen mit der neuen Art des Prüfens noch nicht vorhanden waren. Folgeuntersuchungen könnten hier zur Klärung beitragen.

Bisherige Auswirkungen

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts wurden u.a. der Expertengruppe Versicherungswirtschaft präsentiert und flossen in deren Aktivitäten ein, die Handlungsorientierung der schriftlichen Prüfungsaufgaben für Versicherungskaufleute zu optimieren.

Zusammen mit Ergebnissen aus der Evaluation neuer Prüfungsmethoden gaben die Projektergebnisse den Anstoß, Arbeiten zur Entwicklung von Qualitätsstandards für Prüfungen zu initiieren, die dazu beitragen sollen, dass Konzeption und Umsetzung von Ausbildungsabschlussprüfungen den neuen Prüfungserfordernissen verstärkt Rechnung tragen.

Veröffentlichungen

Ebbinghaus, Margit: Nutzen und Aussagekraft von Ausbildungszertifikaten - Ergebnisse einer Umfrage bei Personalverantwortlichen aus dem Versicherungswesen.

www.bwv-online/website/downloads/Ergebnisbericht.pdf

Ebbinghaus, Margit: Zwischenbericht zum Projekt 3.3.008 – Aussagekraft und Validität ausgewählter traditioneller und neuer Prüfungen in der Ausbildung. Versandt am 18.02.2003

Tabelle1: Bedeutung verschiedener Informationsquellen für Einstellungsentscheidungen

Relevanzrangreihe verschiedener Informationsquellen für die Einstellung kürzlich ausgebildeter Fachkräfte aus Sicht von Personalverantwortlichen						
Informationsquelle	Versicherungskaufmann / Versicherungskauffrau		Steuerfachangestellter / Steuerfachangestellte		Bäcker / Bäckerin	
	Rangplatz	ausschlaggebend / wichtig in Prozent	Rangplatz	ausschlaggebend / wichtig in Prozent	Rangplatz	ausschlaggebend / wichtig in Prozent
Vorstellungsgespräch	1	100	1	98,2	1	
Qualifiziertes Ausbildungszeugnis	2	95,1	3	84,7	3	84,5
Prüfungszeugnis	3	92,4	5	81,6	2	91,4
Lebenslauf	4	91,4	4	82,7	6	72,0
Bewerbungsanschreiben	5	85,2	2	86,6	7	66,7
Berufsschulzeugnis	6	75,0	6	70,6	5	77,0
Reputation des Ausbildungsbetriebes	7	50,6	8	48,1	8	61,4
Referenzen	8	30,4	7	59,9	4	81,8
Einfaches Ausbildungszeugnis	9	19,2	9	18,8	9	37,9

Tabelle 2a. Korrelationen zwischen dem Stellenwert der drei Ausbildungszeugnisse im Einstellungsprozess, der ihnen zugeschriebenen Vorhersagekraft über spätere berufliche Bewährung und der Anzahl der aus ihnen ablesbaren Merkmale beruflicher Befähigung für den Beruf **Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau**

Zeugnis der Abschlussprüfung			Berufsschulzeugnis			Qualifiziertes betriebliches Ausbildungszeugnis		
	Stellenwert im Einstellungsprozess	Vorhersagekraft über berufliche Bewährung		Stellenwert im Einstellungsprozess	Vorhersagekraft über berufliche Bewährung		Stellenwert im Einstellungsprozess	Vorhersagekraft über berufliche Bewährung
Vorhersagekraft über berufliche Bewährung	.103	1	Vorhersagekraft über berufliche Bewährung	.111	1	Vorhersagekraft über berufliche Bewährung	.334**	1
Anzahl ablesbarer Merkmale	.168	.255*	Anzahl ablesbarer Merkmale	.127	.372*	Anzahl ablesbarer Merkmale	.180	.605**

Korrelationen nach Pearson; * = die Korrelation ist auf dem Niveau von .05 signifikant; ** = die Korrelation ist auf dem Niveau von .01 signifikant

Tabelle 2b. Korrelationen zwischen dem Stellenwert der drei Ausbildungszeugnisse im Einstellungsprozess, der ihnen zugeschriebenen Vorhersagekraft über spätere berufliche Bewährung und der Anzahl der aus ihnen ablesbaren Merkmale beruflicher Befähigung für den Beruf **Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte**

Zeugnis der Abschlussprüfung			Berufsschulzeugnis			Qualifiziertes betriebliches Ausbildungszeugnis		
	Stellenwert im Einstellungsprozess	Vorhersagekraft über berufliche Bewährung		Stellenwert im Einstellungsprozess	Vorhersagekraft über berufliche Bewährung		Stellenwert im Einstellungsprozess	Vorhersagekraft über berufliche Bewährung
Vorhersagekraft über berufliche Bewährung	.283**	1	Vorhersagekraft über berufliche Bewährung	.232**	1	Vorhersagekraft über berufliche Bewährung	.419**	1
Anzahl ablesbarer Merkmale	.169*	.435**	Anzahl ablesbarer Merkmale	.221**	.338**	Anzahl ablesbarer Merkmale	.222**	.520**

Korrelationen nach Pearson; * = die Korrelation ist auf dem Niveau von .05 signifikant; ** = die Korrelation ist auf dem Niveau von .01 signifikant

Tabelle 2c. Korrelationen zwischen dem Stellenwert der drei Ausbildungszeugnisse im Einstellungsprozess, der ihnen zugeschriebenen Vorhersagekraft über spätere berufliche Bewährung und der Anzahl der aus ihnen ablesbaren Merkmale beruflicher Befähigung für den Beruf **Bäcker/Bäckerin**

Zeugnis der Abschlussprüfung			Berufsschulzeugnis			Qualifiziertes betriebliches Ausbildungszeugnis		
	Stellenwert im Einstellungsprozess	Vorhersagekraft über berufliche Bewährung		Stellenwert im Einstellungsprozess	Vorhersagekraft über berufliche Bewährung		Stellenwert im Einstellungsprozess	Vorhersagekraft über berufliche Bewährung
Vorhersagekraft über berufliche Bewährung	.148*	1	Vorhersagekraft über berufliche Bewährung	.303**	1	Vorhersagekraft über berufliche Bewährung	.173*	1
Anzahl ablesbarer Merkmale	.066	.286**	Anzahl ablesbarer Merkmale	.218**	.471**	Anzahl ablesbarer Merkmale	.168*	.405**

Korrelationen nach Pearson; * = die Korrelation ist auf dem Niveau von .05 signifikant; ** = die Korrelation ist auf dem Niveau von .01 signifikant

Tabelle 3: Korrelationen zwischen Ergebnissen aus der Abschlussprüfung und Ausprägungen von Merkmalen beruflicher Befähigung nach zweijähriger Berufsausübung bei **Versicherungskaufleuten**

Merkmale beruflicher Befähigung	Gesamtergebnis Abschlussprüfung	Prüfungsteilergebnis Handlungsorientierte schriftliche Aufgaben	Prüfungsteilergebnis Kundenberatungsgespräch
Produkt- und Dienstleistungswissen Wissen über das Leistungsspektrum des Unternehmens	.001	.154	.044
Organisationskenntnisse	.017	.114	-.027
Gesetzliche und betriebliche Vorschriften Wissen um Organisationsaufbau und -abläufe Wissen, welche Gesetze wann zu beachten sind	.342	.392	.092
Branchenkenntnisse Kenntnisse der Branchenstruktur und der Branchen-/Marktentwicklung	-.010	.109	-.032
Analyse Kundenbedarf Fähigkeit, Produkte und Leistungen kundenbedarfgerecht anzubieten	.044	.170	-.047
Arbeitsplanung Fähigkeit, Arbeitsabläufe zeit- und zielgerecht zu planen	-.026	.084	.033
Systematik/Effizienz Fähigkeit, Arbeitsaufträge systematisch und effizient zu erledigen, Prioritäten zu setzen	-.012	-.012	.104
Kreativität/Improvisation Fähigkeit, verschiedene - ggf. auch ungewöhnliche - Lösungen für Anforderungssituationen zu finden	.177	.196	0.95
Analytisches, vernetztes Denken Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu erschließen, verschiedene Aspekte zu berücksichtigen	.166	.220	.075
Genauigkeit Fähigkeit, Vorgaben des Unternehmens/der Kunden fehlerfrei umzusetzen	.104	.171	.091

Termintreue/Arbeitstempo Fähigkeit, Arbeitsaufträge zügig und fristgerecht zu bearbeiten	.003	.202	-.043
Teamfähigkeit Fähigkeit, mit anderen situationsangemessen und kooperativ zusammen zu arbeiten	.233	.202	.161
Konfliktfähigkeit - unternehmensintern Fähigkeit, Konflikte in der Zusammenarbeit mit Kollegen/ Vorgesetzten wahrzunehmen und zur konstruktiven Lösung beizutragen	.109	.170	.158
Konfliktfähigkeit im Kundenkontakt Fähigkeit zum kundenorientierten Beschwerdemanagement	.079	.200	-.081
Kundenorientierung Fähigkeit, Kunden persönlich und individuell zu beraten	.075	.150	.028
Zielvereinbarung Fähigkeit, Ziele zu erarbeiten, zu setzen und deren Erreichen zu beurteilen	-.097	.102	-.141
Informationsverhalten Weitergabe und Einholung von Informationen in adäquater Weise	.240	.264	.271
Flexibilität Fähigkeit und Bereitschaft, sich schnell und angemessen auf veränderte Bedingungen einzustellen	-.050	.089	.021
Eigeninitiative/Selbstständigkeit Fähigkeit und Bereitschaft, die Initiative zu ergreifen und selbstständig zu handeln	.093	.135	0.59
Verantwortungsbewusstsein Bereitschaft, Verantwortung in und für seine Arbeit zu übernehmen	.222	.255	.203
Orientierungsfähigkeit Fähigkeit, auch in schwierigen Situationen den Überblick zu behalten	.171	.224	.104
Frustrationstoleranz/Lernfähigkeit Fähigkeit und Bereitschaft, Misserfolge konstruktiv zu verarbeiten	.040	.159	.035

Tabelle 3: Korrelationen zwischen Ergebnissen aus der Abschlussprüfung und Ausprägungen von Merkmalen beruflicher Befähigung nach zweijähriger Berufsausübung bei **Steuerfachangestellten**

Merkmale beruflicher Befähigung	Gesamtergebnis Abschlussprüfung	Prüfungsteilergebnis Praxisnahe schriftliche Aufgaben	Prüfungsteilergebnis Mandantenorientierte Gesprächsführung
Produkt- und Dienstleistungswissen Wissen über das Leistungsspektrum des Unternehmens	.184	.104	.398
Organisationskenntnisse Wissen um Organisationsaufbau und -abläufe	.202	.247	.285
Gesetzliche und betriebliche Vorschriften Wissen, welche Gesetze wann zu beachten sind	.019	.164	.125
Branchenkenntnisse Kenntnisse der Branchenstruktur und der Branchen-/ Marktentwicklung	-.071	-.053	.220
Analyse Kundenbedarf Fähigkeit, Produkte und Leistungen kundenbedarfsgerecht anzubieten	.107	.145	.201
Arbeitsplanung Fähigkeit, Arbeitsabläufe zeit- und zielgerecht zu planen	.107	.161	.064
Systematik/Effizienz Fähigkeit, Arbeitsaufträge systematisch und effizient zu erledigen, Prioritäten zu setzen	.110	.224	.171
Kreativität/Improvisation Fähigkeit, verschiedene - ggf. auch ungewöhnliche - Lösungen für Anforderungssituationen zu finden	.034	.160	.211
Analytisches, vernetztes Denken Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu erschließen, verschiedene Aspekte zu berücksichtigen	.171	.214	.234
Genauigkeit Fähigkeit, Vorgaben des Unternehmens/der Kunden fehlerfrei umzusetzen	.139	.218	.247

Termintreue/Arbeitstempo Fähigkeit, Arbeitsaufträge zügig und fristgerecht zu bearbeiten	.212	.270	.206
Teamfähigkeit Fähigkeit, mit anderen situationsangemessen und kooperativ zusammenzuarbeiten	-.090	.053	.147
Konfliktfähigkeit - unternehmensintern Fähigkeit, Konflikte in der Zusammenarbeit mit Kollegen/ Vorgesetzten wahrzunehmen und zur konstruktiven Lösung beizutragen	-.001	.161	.261
Konfliktfähigkeit im Kundenkontakt Fähigkeit zum kundenorientierten Beschwerdemanagement	.080	.171	.230
Kundenorientierung Fähigkeit, Kunden persönlich und individuell zu beraten	.201	.204	.286
Zielvereinbarung Fähigkeit, Ziele zu erarbeiten, zu setzen und deren Erreichen zu beurteilen	.101	.178	.237
Informationsverhalten Weitergabe und Einholung von Informationen in adäquater Weise	.073	.158	.207
Flexibilität Fähigkeit und Bereitschaft, sich schnell und angemessen auf veränderte Bedingungen einzustellen	-.159	-.045	.188
Eigeninitiative/Selbstständigkeit Fähigkeit und Bereitschaft, die Initiative zu ergreifen und selbstständig zu handeln	.043	.102	.257
Verantwortungsbewusstsein Bereitschaft, Verantwortung in und für seine Arbeit zu übernehmen	.104	.121	.337
Orientierungsfähigkeit Fähigkeit, auch in schwierigen Situationen den Überblick zu behalten	.054	.176	.286
Frustrationstoleranz / Lernfähigkeit Fähigkeit und Bereitschaft, Misserfolge konstruktiv zu verarbeiten	-.034	.069	.260

Tabelle 3: Korrelationen zwischen Ergebnissen aus der Abschlussprüfung und Ausprägungen von Merkmalen beruflicher Befähigung nach zweijähriger Berufsausübung bei **IT-Fachkräften**

Merkmale beruflicher Befähigung	Gesamtergebnis Abschlussprüfung	Teilergebnisse aus			
		Projektarbeit insgesamt	Projekt-dokumentation	Projekt-präsentation / Fachgespräch	Ganzheitliche Aufgaben
Produkt- und Dienstleistungswissen Wissen über das Leistungsspektrum des Unternehmens	-.016	-.100	-.099	-.007	-.026
Organisationskenntnisse Wissen um Organisationsaufbau und -abläufe	.042	-.029	.088	.065	-.032
Gesetzliche und betriebliche Vorschriften Wissen, welche Gesetze wann zu beachten sind	.105	.131	.045	.253	.151
Branchenkenntnisse Kenntnisse der Branchenstruktur und der Branchen-/Marktentwicklung	.033	.069	.036	.028	.092
Analyse Kundenbedarf Fähigkeit, Produkte und Leistungen kundenbedarfgerecht anzubieten	.149	-.007	.012	.213	.355
Arbeitsplanung Fähigkeit, Arbeitsabläufe zeit- und zielgerecht zu planen	.069	-.014	.065	.098	.261
Systematik/Effizienz Fähigkeit, Arbeitsaufträge systematisch und effizient zu erledigen, Prioritäten zu setzen	.110	.083	.090	.062	.189
Kreativität/Improvisation Fähigkeit, verschiedene - ggf. auch ungewöhnliche - Lösungen für Anforderungssituationen zu finden	.181	.066	.212	.207	.220
Analytisches, vernetztes Denken Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu erschließen, verschiedene Aspekte zu berücksichtigen	.163	.151	.187	.181	.274
Genauigkeit Fähigkeit, Vorgaben des Unternehmens/der Kunden fehlerfrei umzusetzen	.078	.225	.185	.213	.123

Termintreue/Arbeitstempo Fähigkeit, Arbeitsaufträge zügig und fristgerecht zu bearbeiten	.060	.123	.198	.026	.115
Teamfähigkeit Fähigkeit, mit anderen situationsangemessen und kooperativ zusammenzuarbeiten	-.152	.139	.187	.091	.145
Konfliktfähigkeit - unternehmensintern Fähigkeit, Konflikte in der Zusammenarbeit mit Kollegen/ Vorgesetzten wahrzunehmen und zur konstruktiven Lösung beizutragen	.093	-.054	.063	.014	.268
Konfliktfähigkeit im Kundenkontakt Fähigkeit zum kundenorientierten Beschwerdemanagement	-.050	.044	.021	.088	.244
Kundenorientierung Fähigkeit, Kunden persönlich und individuell zu beraten	-.052	.187	.222	.251	.020
Zielvereinbarung Fähigkeit, Ziele zu erarbeiten, zu setzen und deren Erreichen zu beurteilen	.053	.057	.152	.047	.189
Informationsverhalten Weitergabe und Einholung von Informationen in adäquater Weise	.000	.131	.012	.198	.139
Flexibilität Fähigkeit und Bereitschaft, sich schnell und angemessen auf veränderte Bedingungen einzustellen	-.111	-.014	.036	-.003	.047
Eigeninitiative/Selbstständigkeit Fähigkeit und Bereitschaft, die Initiative zu ergreifen und selbstständig zu handeln	-.011	.065	.058	.044	.252
Verantwortungsbewusstsein Bereitschaft, Verantwortung in und für seine Arbeit zu übernehmen	.037	.103	.026	.199	.183
Orientierungsfähigkeit Fähigkeit, auch in schwierigen Situationen den Überblick zu behalten	.188	.200	.059	.197	.353
Frustrationstoleranz/Lernfähigkeit Fähigkeit und Bereitschaft, Misserfolge konstruktiv zu verarbeiten	.021	.108	.029	.097	.118

Tabelle 3: Korrelationen zwischen Ergebnissen aus der Abschlussprüfung und Ausprägungen von Merkmalen beruflicher Befähigung nach zweijähriger Berufsausübung bei **Bäckern/Bäckerinnen**

Merkmale beruflicher Befähigung	Gesamtergebnis Abschlussprüfung	Ergebnis praktischer Prüfungsteil	Ergebnis schriftlicher Prüfungsteil
Produkt- und Dienstleistungswissen Wissen über das Leistungsspektrum des Unternehmens	.088	.054	.036
Organisationskenntnisse Wissen um Organisationsaufbau und -abläufe	-.174	.133	.088
Gesetzliche und betriebliche Vorschriften Wissen, welche Gesetze wann zu beachten sind	.189	.074	.001
Branchenkenntnisse Kenntnisse der Branchenstruktur und der Branchen-/Marktentwicklung	.032	.108	-.044
Analyse Kundenbedarf Fähigkeit, Produkte und Leistungen kundenbedarfgerecht anzubieten	.058	.194	.116
Arbeitsplanung Fähigkeit, Arbeitsabläufe zeit- und zielgerecht zu planen	.020	.175	.000
Systematik/Effizienz Fähigkeit, Arbeitsaufträge systematisch und effizient zu erledigen, Prioritäten zu setzen	.012	.233	.130
Kreativität/Improvisation Fähigkeit, verschiedene - ggf. auch ungewöhnliche - Lösungen für Anforderungssituationen zu finden	-.032	.049	.141
Analytisches, vernetztes Denken Fähigkeit, komplexe Sachverhalte zu erschließen, verschiedene Aspekte zu berücksichtigen	-.058	.029	.019
Genauigkeit Fähigkeit, Vorgaben des Unternehmens/der Kunden fehlerfrei umzusetzen	.036	.063	.069

Termintreue/Arbeitstempo Fähigkeit, Arbeitsaufträge zügig und fristgerecht zu bearbeiten	.039	.034	.051
Teamfähigkeit Fähigkeit, mit anderen situationsangemessen und kooperativ zusammenzuarbeiten	.083	.002	-.016
Konfliktfähigkeit - unternehmensintern Fähigkeit, Konflikte in der Zusammenarbeit mit Kollegen/ Vorgesetzten wahrzunehmen und zur konstruktiven Lösung beizutragen	.000	.026	-.090
Konfliktfähigkeit im Kundenkontakt Fähigkeit zum kundenorientierten Beschwerdemanagement	-.064	.207	.058
Kundenorientierung Fähigkeit, Kunden persönlich und individuell zu beraten	.070	.187	.085
Zielvereinbarung Fähigkeit, Ziele zu erarbeiten, zu setzen und deren Erreichen zu beurteilen	-.017	.186	.060
Informationsverhalten Weitergabe und Einholung von Informationen in adäquater Weise	-.033	.167	-.087
Flexibilität Fähigkeit und Bereitschaft, sich schnell und angemessen auf veränderte Bedingungen einzustellen	.006	.037	-.042
Eigeninitiative/Selbstständigkeit Fähigkeit und Bereitschaft, die Initiative zu ergreifen und selbstständig zu handeln	-.004	.045	.189
Verantwortungsbewusstsein Bereitschaft, Verantwortung in und für seine Arbeit zu übernehmen	.104	.091	.194
Orientierungsfähigkeit Fähigkeit, auch in schwierigen Situationen den Überblick zu behalten	.002	.081	.184
Frustrationstoleranz/Lernfähigkeit Fähigkeit und Bereitschaft, Misserfolge konstruktiv zu verarbeiten	.029	.009	-.040