

Forschungsprojekt 3.3.008

Aussagekraft und Validität ausgewählter traditioneller und neuer Prüfungen in der Ausbildung

Zwischenbericht

Margit Ebbinghaus
Dr. Dagmar Lennartz
Gunda Görmar

Laufzeit III/00 bis II/04

Bonn, Februar 2003

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

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

www.bibb.de

- **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 in der Förderung beruflicher Handlungskompetenz. Ausbildungsabschlussprüfungen sollen daher nicht nur parzelliert Auskunft über erworbenes berufliches Wissen und Können geben, sondern vor allem zuverlässige Aussagen über berufliche Handlungskompetenz erlauben.

Diesem Anspruch werden Ausbildungsabschlussprüfungen - so die zentrale Kritik an traditionellen Prüfungskonzepten - vielfach nicht oder nur unzureichend gerecht. Zwar lasse sich gut ermitteln, in welchem Umfang die Auszubildenden fachliche Kenntnisse abrufen können und wie gut sie einzelne Arbeitstechniken beherrschen; darüber hinausgehende Aussagen jedoch, zum Beispiel über die Fähigkeit, situationsbezogen und prozessorientiert denken und handeln zu können, lassen die traditionellen Prüfungen und Prüfungsaufgaben oftmals nur begrenzt zu. Die neuen Prüfungsformen, die in den letzten fünf Jahren bei der Entwicklung neuer sowie der Modernisierung bestehender Ausbildungsberufe eingeführt wurden, sollen diesen Mangel beheben. Bei der Bearbeitung realer oder simulierter berufstypischer Arbeitsaufträge sollen die Auszubildenden nunmehr in der Prüfung zeigen, inwieweit sie erworbene Fertigkeiten und Kenntnisse in der Praxis umsetzen, berufstypische Arbeitsanforderungen bewältigen können.

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 und inwiefern er den grundlegenden Qualitätskriterien der Objektivität, Reliabilität und Validität Rechnung trägt. Verwertbare Daten zur Aussagekraft und Validität traditioneller wie neuer Prüfungsformen und -konzepte stehen gegenwärtig kaum zur Verfügung. Etwas besser sieht die Befundlage zur prognostischen Güte der Zwischenprüfungsergebnisse für das Resultat der Abschlussprüfung aus. Unzureichend ist auch der Erkenntnisstand über die Gültigkeit der betrieblichen Ausbildungszeugnisse und der Zeugnisse der Berufsschulen. Solche Daten sind aber unverzichtbar, um das berufliche Prüfungswesen effektiv weiterentwickeln zu können.

- **Ziele**

Aussagekraft und Validität von Prüfungen wie auch anderer Zeugnisse über Ausbildungsleistungen stellen weithin einen weißen Fleck in der Prüfungsforschung dar. Mit dem Projekt soll ein erster Schritt unternommen werden, diese Forschungslücke zu schließen. Für vier ausgewählte Ausbildungsberufe, bei denen traditionelle sowie neuere Prüfungsformen zum Einsatz kommen (Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau, Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte, Bäcker/Bäckerin, IT-System-Elektroniker/IT-System-Elektronikerin), wird 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 verschiedene Methoden der Validitätsprüfung über die Aussagekraft von (Teilen oder Formen von) Prüfungen, betrieblichen und berufs-

schulischen Ausbildungszeugnissen? Erweisen sich bestimmte Teile oder Formen dieser drei Zeugnisse als besonders aussagekräftig, andere als weniger gültig? Von welchen Faktoren hängt der Aussagegehalt ab? Stimmen die empirischen Befunde mit den Alltagsannahmen überein?

- Welche Zusammenhänge bestehen zwischen Prüfungszeugnissen (Zwischen- und Abschlussprüfung), betrieblichen und berufsschulischen Ausbildungszeugnissen? Welche Aspekte beruflicher Leistungsfähigkeit werden mit welchem der Zeugnisse dokumentiert?
- Welche Empfehlungen können aus den Ergebnissen für die Optimierung von Prüfungen abgeleitet werden?

Die Erkenntnisse sollen in ein Konzept zur Weiterentwicklung von Prüfungsanforderungen für Zwischen- und Abschlussprüfungen in Ausbildungsordnungen umgesetzt werden. Ferner soll geprüft werden, ob sich die entwickelte Methodik in ein generelles Verfahren zur Überprüfung und Sicherung der Aussagekraft und Validität von Prüfungen überführen lässt.

• **Methodische Hinweise**

Das Projekt umfasst zwei empirische Erhebungsphasen:

Erste empirische Phase: Ermittlung des subjektiv wahrgenommenen Aussagegehaltes und Verwendungswertes von Ausbildungszeugnissen

Die erste empirische Erhebungsphase zielt 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.

Hierzu ist für jeden der vier in das Projekt einbezogenen Ausbildungsberufe ein ähnlich aufgebauter Fragebogen zu entwickeln, der nach einem Pretest an Personalverantwortliche in Unternehmen der entsprechenden Branche versandt wird. Die Auswahl der angeschriebenen Unternehmen erfolgt in Kooperation mit zuständigen Stellen und Verbänden, wobei u.a. die Auswahlkriterien „Unternehmensgröße“, „Ausbildungsbeteiligung“ und „regionale Verteilung“ zugrunde gelegt werden.

Zweite empirische Phase: Erhebung von Daten aus Ausbildungszeugnissen und zur beruflichen Bewährung

Um der Kernfrage des Projektes nach der Vorhersagbarkeit beruflicher Bewährung über Ausbildungsleistungen nachgehen zu können, werden in der zweiten Erhebungsphase

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

Die Datenerhebung erfolgt mittels standardisierter Erhebungsbögen, die für die vier Berufe gleich aufgebaut und über Pretests erprobt sind.

Datenauswertung

Die Auswertung der betrieblichen Ausbildungszeugnisse erfolgt anhand eines inhaltsanalytischen Verfahrens, welches in Kooperation mit einem Fachexperten entwickelt und erprobt wurde.

Alle erhobenen Daten werden so aufbereitet, dass sie zur Überprüfung der Gültigkeit mit verschiedenen korrelationsstatistischen und strukturanalytischen Verfahren analysiert werden können.

• Stand der Arbeiten und Zwischenergebnisse

Im Berichtszeitraum wurden folgende Arbeiten durchgeführt:

- Alle für die Projektarbeiten erforderlichen Instrumente wurden entwickelt.
- Die Erhebungen der ersten empirischen Phase konnten für drei der vier Berufe abgeschlossen werden.
- Mit den Erhebungen der zweiten empirischen Phase wurde für alle vier Berufe begonnen; für zwei Berufe liegen Zwischenergebnisse vor (Fremdforschungsauftrag).

Instrumentenentwicklung

Da der Frage nach der Aussagekraft und Validität von beruflichen Prüfungen und Ausbildungszeugnissen in Deutschland bislang nicht systematisch nachgegangen wurde, konnte auf kein vorhandenes Untersuchungsinstrumentarium zurückgegriffen werden. Insofern war es erforderlich, zunächst ein geeignetes Methodeninventar zu entwickeln. Dieses umfasst

- einen Fragebogen, mit dem der subjektiv wahrgenommene Informations- und Verwendungswert von Ausbildungszeugnissen ermittelt werden kann;
- ein Instrument, mit dem sich berufliche Bewährung nach zweijähriger Berufsausübung erfassen lässt;
- einen Erhebungsbogen, mit dem sich Ausbildungsleistungen erheben lassen und
- ein Verfahren, mit dem betriebliche Ausbildungszeugnisse inhaltlich analysiert werden können.

Alle Instrumente wurden zunächst in einer Grundform entworfen und anschließend - in Kooperation mit Praxisexperten - an die einzelnen Berufe angepasst. Dabei galt es einerseits, den Besonderheiten des jeweiligen Berufes Rechnung zu tragen, und andererseits die Vergleichbarkeit zu wahren.

Die Fragebögen zur Ermittlung des subjektiv wahrgenommenen Aussage- und Verwendungswertes umfassen vier Teile: Im ersten Teil ist anzugeben, welchen Stellenwert unterschiedliche Unterlagen und Informationsquellen für die Entscheidung haben, eine kürzlich ausgebildete Fachkraft einzustellen. Im zweiten Teil geht es um die Relevanz der in den drei Ausbildungszeugnissen enthaltenen Angaben und Informationen. Im dritten Teil sind Einschätzungen vorzunehmen, wie gut sich verschiedene Merkmale beruflicher Handlungskompetenz anhand jedes der drei Zeugnisse erkennen lassen. Der abschließende Teil bezieht sich auf die Vorhersagekraft von Ausbildungszeugnissen und anderen Informationsquellen über die künftige berufliche Bewährung.

Die Erfassung beruflicher Bewährung orientiert sich an vier Dimensionen beruflicher Handlungskompetenz: Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Selbst-

kompetenz. Jede Dimension ist über Merkmale operationalisiert, deren Ausprägungen vom Fachvorgesetzten auf einer vierstufigen Skala¹ einzuschätzen sind.

Der Bogen zur Erhebung von Ausbildungsleistungen orientiert sich an der jeweiligen Struktur von Zwischen- und Abschlussprüfung sowie der des Berufsschulunterrichtes. Ergänzend werden die Fachkräfte um eine Selbsteinschätzung ihrer beruflichen Kompetenz anhand einiger Merkmale gebeten, die dem Instrument zur Erfassung beruflicher Bewährung entnommen sind. Darüber hinaus werden einige Angaben zur beruflichen Tätigkeit und Position erfasst.

Das Verfahren zur Analyse von betrieblichen Ausbildungszeugnissen fußt auf einer von Weuster² beschriebenen Zeugnisstruktur. Zu jedem Strukturelement wurden anhand zahlreicher Originalzeugnisse und in Kooperation mit Fachexperten die für betriebliche Ausbildungszeugnisse typischen Inhaltsaspekte zusammengestellt und die auf sie bezogenen schriftlichen Ausführungen Leistungsstufen zugeordnet.

Erhebungen der ersten empirischen Phase

Die Erhebungen der ersten empirischen Phase erfolgten in Kooperation mit zuständigen Stellen und Fachverbänden.

Die erste Befragung zum Informations- und Verwendungswert von Ausbildungszeugnissen wurde im Beruf Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau durchgeführt. Hier wurden 250 Personalverantwortliche aus Unternehmen der Versicherungsbranche angeschrieben. Aufgrund des vergleichsweise geringen Rücklaufes von 83 auswertbaren Fragebögen (dies entspricht rund 33 Prozent) wurde die Stichprobengröße in den drei anderen Berufen auf 500 Personalverantwortliche erhöht.

Aus Steuerkanzleien beteiligten sich 164 Personalverantwortliche (rund 33 Prozent Rücklauf), aus Bäckereibetrieben kamen 188 auswertbare Fragebögen zurück (rund 38 Prozent Rücklauf).

Schwierig gestaltet sich die Befragung in Unternehmen der IT-Branche; sie konnte bislang noch nicht abgeschlossen werden.

Wesentliche Ergebnisse aus der ersten empirischen Phase

a) Stellenwert verschiedener Informationsquellen für Einstellungsentscheidungen

Personalverantwortliche aus Versicherungsunternehmen, Steuerkanzleien und Bäckereibetrieben nutzen verschiedene Informationsquellen, um über die Einstellung eines Mitarbeiters zu entscheiden, der seine Ausbildung kürzlich beendet hat. Von diesen kommt unabhängig vom Beruf dem Vorstellungsgespräch die größte Bedeutung für Einstellungsentscheidungen zu. 98 bis 100 Prozent der Befragten sehen dieses als wichtig oder ausschlaggebend für Personalentscheidungen an. Hinsichtlich der Nutzung weiterer Informationsquellen zeigen sich berufsspezifisch unterschiedliche Präferenzen, wie aus Tabelle 1 hervorgeht.

Ausbildungszeugnisse haben nach diesen Daten in allen drei Branchen einen relativ hohen Stellenwert für Einstellungsentscheidungen, wobei dem qualifizierten Ausbildungszeugnis

¹ Distraktoren waren: ++ (große Stärke) + (gute Ausprägung) - (angemessen, jedoch mit Einschränkungen) -- (Schwäche)

² Weuster, A. (1994). Personalauswahl und Personalbeurteilung mit Arbeitszeugnissen. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie

und dem Prüfungszeugnis höhere Relevanz beigemessen wird als dem Zeugnis der Berufsschule.

Bedeutung verschiedener Informationsquellen für die Einstellung von kürzlich ausgelerten Fachkräften					
Versicherungskaufmann / Versicherungskauffrau		Steuerfachangestellter / Steuerfachangestellte		Bäcker / Bäckerin	
Vorstellungsgespräch	(100%)	Vorstellungsgespräch	(98,2%)	Vorstellungsgespräch	(99,5%)
Qualifiziertes Ausbildungszeugnis	(95,1%)	Bewerbungsanschreiben	(86,6%)	Prüfungszeugnis	(91,4%)
Prüfungszeugnis	(92,4%)	Qualifiziertes Ausbildungszeugnis	(84,7%)	Qualifiziertes Ausbildungszeugnis	(84,5%)
Lebenslauf	(91,4%)	Lebenslauf	(82,7%)	Referenzen	(81,8%)
Bewerbungsanschreiben	(85,2%)	Prüfungszeugnis	(81,6%)	Berufsschulzeugnis	(77,0%)
Berufsschulzeugnis	(75,0%)	Berufsschulzeugnis	(70,6%)	Lebenslauf	(72,0%)
Reputation des Ausbildungsbetriebs	(50,6%)	Referenzen	(59,9%)	Bewerbungsanschreiben	(66,7%)
Referenzen	(30,4%)	Reputation des Ausbildungsbetriebs	(48,1%)	Reputation des Ausbildungsbetriebs	(61,4%)
Einfaches Ausbildungszeugnis	(19,2%)	Einfaches Ausbildungszeugnis	(18,8%)	Einfaches Ausbildungszeugnis	(37,9%)

Tabelle 1³: Bedeutung von Informationsquellen für Einstellungsentscheidungen aus Sicht von Personalverantwortlichen

b) Bedeutung verschiedener Zeugnisangaben

Beim qualifizierten betrieblichen Ausbildungszeugnis gilt unabhängig vom Beruf das Hauptinteresse der Personalverantwortlichen den Angaben zu den drei Komponenten beruflicher Handlungskompetenz, wobei es berufsspezifisch variiert, ob den Angaben zur Fach-, zur Methoden- oder zur Sozialkompetenz oberste Priorität zukommt⁴.

Neben den Noten in berufsbezogenen Unterrichtsfächern interessieren sich Personalverantwortliche beim Berufsschulzeugnis vor allem für die unentschuldigten Fehlzeiten. Wichtiger als das in der Abschlussprüfung erzielte Gesamtergebnis sind die in bestimmten Prüfungsgebieten erbrachten Leistungen.

³ In Tabelle 1 sind die in der Befragung vorgegebenen Informationsquellen nach ihrer Bedeutung für Personalentscheidungen in Rangreihen gebracht. Der Prozentwert in Klammern gibt an, welcher Anteil der Befragten die jeweilige Informationsquelle als wichtig oder ausschlaggebend für Einstellungsentscheidungen ansieht. Wiedergegeben sind nur die Ergebnisse zu den Informationsquellen, die in allen drei Berufen in gleicher Weise zur Beurteilung vorgegeben wurden.

⁴ Die Bedeutung von Angaben zur Selbstkompetenz wurde nicht erfragt. In Pretests hatte sich gezeigt, dass dieser Begriff ohne Erläuterungen oder eine Operationalisierung durch Merkmale kaum verstanden wird. Eine solche Differenzierung war für diese Erhebung jedoch nicht vorgesehen.

c) *Aussagekraft der drei Ausbildungszeugnisse über Merkmale beruflicher Handlungskompetenz*

Personalverantwortliche aus allen drei Berufen stimmen darin überein, dass - auch wenn sich aus keinem der drei Ausbildungszertifikate unmittelbar auf verschiedene Merkmale beruflicher Handlungskompetenz schließen lässt - das betriebliche Ausbildungszeugnis den beiden anderen Zeugnissen deutlich an Aussagekraft überlegen ist. Diese Einschätzung kann zur Erklärung des oben dargestellten unterschiedlichen Stellenwertes der drei Ausbildungszeugnisse für Personalentscheidungen beitragen.

d) *Vorhersagekraft der Ausbildungszeugnisse*

Lässt sich anhand von Ausbildungszeugnissen und anderen Bewerbungsunterlagen eine Vorhersage über die künftige berufliche Bewährung treffen? Dieser Möglichkeit stehen Personalverantwortliche unabhängig vom Beruf skeptisch gegenüber, wie aus Tabelle 2 hervorgeht.

Vorhersagekraft verschiedener Informationsquellen über die künftige berufliche Bewährung junger Fachkräfte					
Versicherungskaufmann / Versicherungskauffrau		Steuerfachangestellter / Steuerfachangestellte		Bäcker / Bäckerin	
Vorstellungsgespräch	(65,4%)	Vorstellungsgespräch	(73,3%)	Qualifiziertes Ausbildungszeugnis	(67,6%)
Qualifiziertes Ausbildungszeugnis	(54,3%)	Qualifiziertes Ausbildungszeugnis	(60,0%)	Vorstellungsgespräch	(58,6%)
Prüfungszeugnis	(17,7%)	Prüfungszeugnis	(19,8%)	Prüfungszeugnis	(32,4%)
Lebenslauf	(12,3%)	Bewerbungsanschreiben	(19,8%)	Berufsschulzeugnis	(23,8%)
Bewerbungsanschreiben	(11,3%)	Berufsschulzeugnis	(15,2%)	Bewerbungsanschreiben	(20,4%)
Berufsschulzeugnis	(11,1%)	Lebenslauf	(13,9%)	Einfaches Ausbildungszeugnis	(16,4%)
Einfaches Ausbildungszeugnis	(2,5%)	Einfaches Ausbildungszeugnis	(4,9%)	Lebenslauf	(13,4%)

Tabelle 2⁵: Vorhersagekraft von Bewerbungsunterlagen über künftige berufliche Bewährung aus Sicht von Personalverantwortlichen

Interessant ist hier, dass die in der Untersuchung befragten Personalverantwortlichen dem Vorstellungsgespräch unter den in der Befragung genannten Dokumenten mit die beste Vorhersagekraft zuerkennen. Demgegenüber zeigen verschiedene Untersuchungsergebnisse, dass dem Vorstellungsgespräch unter allen Instrumenten der Personalauswahl mit die geringste Zuverlässigkeit zukommt (vgl. z.B. Kompa, A.: Personalbeschaffung und Personalauswahl. Basistexte Personalauswahl, Bd. 4. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag, 1984).

⁵ In Tabelle 2 sind die in der Befragung vorgegebenen Bewerbungsunterlagen nach der ihnen zuerkannten Vorhersagekraft in Rangreihe gebracht aufgeführt. Der Prozentwert in Klammern gibt an, welcher Anteil der Befragten die Auffassung vertritt, anhand der jeweiligen Unterlage künftige berufliche Bewährung umfassend oder weitgehend vorhersagen zu können.

Erhebungen der zweiten empirischen Phase

Die Erhebungen der zweiten empirischen Phase, mit deren Durchführung ein Dritter beauftragt wurde, begannen Mitte 2002 für die Berufe Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau und Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte. Wie in der ersten empirischen Phase bestanden auch hier Kooperationen mit zuständigen Stellen und Fachverbänden.

Zunächst wurden aus jeder der beiden Branchen 2.000 Unternehmen angeschrieben. Aufgrund der geringen Rücklaufquoten mussten im weiteren Verlauf mehrfach zusätzliche Unternehmen kontaktiert werden. Derzeit liegen für den Beruf Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau 80 von jungen Fachkräften ausgefüllte Erhebungsbögen vor, denen Einschätzungen der Vorgesetzten zu deren beruflicher Bewährung eindeutig zuzuordnen sind. Für den Beruf Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte ließen sich aus den Rückläufen 60 „Paare“ bilden.

In beiden Bereichen war die Bereitschaft, den Erhebungsbögen anonymisierte Kopien der betrieblichen Ausbildungszeugnisse beizufügen, sehr gering.

Ende 2002 begannen die Erhebungen zu Ausbildungsleistungen und beruflicher Bewährung junger Fachkräfte für den Beruf Bäcker/Bäckerin sowie die IT-Berufe⁶.

Wesentliche bisherige Ergebnisse aus der zweiten empirischen Phase

Anhand der erhobenen Daten soll ermittelt werden, ob und welche Zusammenhänge zwischen Ausbildungsleistungen und der späteren Bewährung im erlernten Beruf bestehen. Aus den bislang vorliegenden Daten ergibt sich folgendes Bild:

a) Versicherungskaufleute

Gute oder sehr gute Leistungen bei der Abschlussprüfung zum Versicherungskaufmann/zur Versicherungskauffrau gehen häufig mit guten Ausprägungen in den Bereichen der Fachkompetenz, der Sozialkompetenz und der Selbstkompetenz einher. Ein (positiver) Zusammenhang zum Bereich Methodenkompetenz ist jedoch nicht feststellbar. Gute Leistungen in der Abschlussklasse der Berufsschule lassen lediglich auf ein etwas höheres Maß an Fachkompetenz schließen. Für die anderen Kompetenzbereiche ist kein signifikanter Zusammenhang nachweisbar.

b) Steuerfachangestellte

Die Ergebnisse der Abschlussprüfung zum Steuerfachangestellten/zur Steuerfachangestellten liefern nach den bisherigen Daten keine stichhaltigen Hinweise auf die spätere berufliche Bewährung. Hier konnten für keinen der Kompetenzbereiche signifikante Zusammenhänge mit dem Prüfungsergebnis festgestellt werden. Umgekehrt verhält es sich mit den in der Abschlussklasse der Berufsschule erbrachten Leistungen. Steuerfachangestellten, denen im Abschlusszeugnis der Berufsschule gute oder sehr gute Schulleistungen bestätigt wurden, haben sich im Beruf gut oder sehr gut bewährt. Diese positiven Zusammenhänge mit Berufsschulleistungen konnten für alle vier Kompetenzbereiche nachgewiesen werden.

⁶ Die ursprünglich geplante Konzentration auf den Beruf IT-System-Elektroniker musste zugunsten einer Ausweitung auf alle vier IT-Ausbildungsberufe aufgegeben werden.

- **Weitere Arbeiten**

Die Datenerhebungen sollen bis Januar 2003 für die Berufe Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau und Steuerfachangestellter/Steuerfachangestellte und bis März 2003 für den Beruf Bäcker/Bäckerin und die IT-Berufe abgeschlossen werden. Angestrebt wird, pro Beruf eine Fallzahl von mindestens 150 „Paaren“ zu erreichen.

Anschließend werden die Daten mit inhaltsanalytischen und inferenzstatistischen Verfahren differenziert analysiert, um Erkenntnisse zur Übereinstimmungs- und Vorhersagevalidität von (Teilen oder Formen von) Abschlussprüfungen sowie von Ausbildungszeugnissen zu gewinnen. Auf dieser Grundlage sind Empfehlungen für die Gestaltung von Prüfungen und Ausbildungszeugnissen abzuleiten.

Die Überführung des entwickelten Instrumentariums und der angewandten Methodik in ein generell nutzbares Verfahren zur Sicherung und Überprüfung der Qualität beruflicher Prüfungen und Zeugnisse wird im Mittelpunkt des letzten Abschnitts der Projektarbeiten (IV/2003-II/2004) stehen.

- **Bisherige 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: Aussagekraft und Verwendungswert von Ausbildungszeugnissen. Ergebnisse einer Umfrage bei Personalverantwortlichen in Steuerkanzleien.
www.bibb.de/aufgaben/fram_au2.htm (und hier unter: Forschungsprojekte, Individualisierung und Differenzierung..., Aussagekraft und Validität...)

Ebbinghaus, Margit: Aussagekraft und Verwendungswert von Ausbildungszeugnissen. Ergebnisse einer Umfrage bei Bäckereibetrieben.
www.bibb.de/aufgaben/fram_au2.htm (und hier unter: Forschungsprojekte, Individualisierung und Differenzierung..., Aussagekraft und Validität...)