

3. FORMALE GESICHTSPUNKTE

Gütekriterien sind entscheidend für die Beurteilung eines psychologischen Tests. Seine **grundsätzliche Brauchbarkeit hängt aber auch ab von seiner Gestaltung und Vorgabe:**

- freies Antwortformat vs. multiple-choice-Format
- power-Test vs. speed-and-power-Test
- Einzeltest vs. Gruppentest

Außerdem wichtig sind die **drei diagnostischen Erhebungstechniken:**

- Prüfen (Testen im engeren Sinn)
- Fragen
- Beobachten

Unterscheide:

a) power-Test:

= Test der Leistungshöhe, hat entweder **keine oder eine großzügig bemessene Zeitbegrenzung**

b) speed-Test:

= Test, bei dem unter **Wegfall einer Zeitbegrenzung** sämtliche Aufgaben von den Tpn richtig beantwortet werden

c) speed-and-pwer-Test:

= beinhaltet **sowohl eine speed-Komponente als auch eine power-Komponente** -> anspruchsvolle Leistungsanforderung unter Zeitdruck.

1. **GESTALTUNGSWEISEN:**

Die Entscheidung power-Test oder speed-and-power-Test ist **nur bei Tests im engeren Sinn (d.s. hier Leistungstests und Intelligenztests)** zu treffen, also **NICHT bei Fragebogen, projektiven Verfahren und allen übrigen diagnostischen Verfahren!**

a) Freies Antwortformat vs. multiple-Choice Format:

<i>Vorteile multiple-Choice:</i>	<i>Nachteile des multiple-Choice</i>
1) Verrechnungssicherheit 2) eignet sich für Gruppenverfahren 3) zeitökonomischer -> Gruppenverfahren = schneller -> kürzere Bearbeitungszeit pro Item keine -> Zeitaufwand bei Verrechnung klein 4) Durchführungsobjektivität ist gegeben, weil Auswerter keinerlei Ermessensfreiheit hat	4) diagnostisch weniger aufschlußreich 5) provoziert mehr oder weniger große Rateeffekte (-> ABER: je mehr Kategorien desto geringer) 6) bei Persönlichkeitsfragebogen Nuancierung möglich, wenn nur zweikategorielle ja / nein Entscheidung möglich 7) nicht geeignet für Prüfung gelernter Inhalte, wenn überprüft werden soll, ob diese frei und selbständig verwendbar sind (nur für Wiedererkennungsleistungen geeignet!)

ad 1) Verrechnungssicherheit:

- ⇒ **Auch Tests mit freiem Antwortformat können verrechnungssicher** sein (kommt es hier zu Mängeln, so liegt das oft an der Testkonstruktion und seltener am Testkonzept!)
- ⇒ **Test mit freiem Antwortformat bedeutet nicht notwendigerweise aufschlußreicheres Diagnostizieren!**

Beispiel:

AID arbeitet ausschließlich mit freiem Antwortformat; trotzdem hoher Informationsgewinn, denn daneben gibt es zur Beurteilung des Arbeitsverhaltens ein eigenes Beiblatt

- ➔ soll TL helfen, Testverhalten der TP zu beobachten, anhand von Kategorien zu systematisieren und so **Arbeits- und Kontaktverhalten bei Leistungsanforderungen besser beschreiben** helfen.
- ➔ Dabei Berücksichtigung von Grob- und Feinmotorik, Koordination von Wahrnehmung und Bewegung, Lautbildung, sprachliches Ausdrucksvermögen; Arbeitstempo, u.a -> **Diagnostizieren einer Teilleistungsschwäche** wird ermöglicht, z.B. optische oder akustische Differenzierungsschwächen; Hyperaktivität oder Hypoaktivität; leichte sprachliche Defizite, die den Lern- und Entwicklungsprozess beeinträchtigen könnten

→ sehr weitreichender Informationsgewinn!

ad 3) Zeitökonomie:

⇒ kann aber an **inhaltliche Grenzen** stoßen!

- **Gedächtnisexperimente der Allgemeinen Psychologie:** bei Prüfung gelernter Inhalte fällt das **Wiedererkennen leichter als das Reproduzieren**
→ DAHER: wenn es darum geht, **bestimmte (Wissens)-Anforderungen frei und selbständig zu leisten KEIN multiple-choice Format!!!**
- **Tests mit multiple-choice** Format ermöglichen **mehrere, qualitativ verschiedene Lösungsstrategien**
→ das könnte dem **Streben nach Eindimensionalität der Messung zuwiderlaufen!**

Beispiel: Matrizentests:

3 Lösungsstrategien möglich:

- a) **Produktions-Strategie:**
Lösung wird in Gedanken konstruiert, dann wird das gedankliche Ergebnis unter den vorgegebenen Lösungen gesucht
- b) **Versuch-und-Irrtum-Strategie:**
alle Antwortmöglichkeiten werden sofort und der Reihe nach mit dem vorgegebenen Reiz verglichen bis die richtige Lösung gefunden wird
- c) **Falsifikations-Strategie:**
alle als nicht passend erkannten Antwortmöglichkeiten werden verworfen und nur die verbleibenden werden mit dem vorgegebenen Reiz verglichen bzw. genauer geprüft

ABHILFE: wenn Test dem **Rasch-Modell** entspricht (z.B. WMT), so macht das nichts aus, denn der Test mißt ja ohnehin eindimensional

ad 5) **Ratewahrscheinlichkeit:**

- ⇒ Wahrscheinlichkeit, daß eine **richtige Lösung durch Raten** (also zufällig) zustandekommt, ist **umso größer, je weniger Antwortmöglichkeiten** es gibt.
- **Meist sind beim multiple-choice-Format 5 Antwortmöglichkeiten** vorgegeben, d.h. Ratewahrscheinlichkeit = $1/5$ (beim KFT 4-13+ sind es nur 3!!!
→ hohe Ratewahrscheinlichkeit!)
 - **Oft sind nicht alle Distraktoren** (falsche Antwortmöglichkeiten) **gleich attraktiv**
→ extrem unangemessene werden von vornherein ausgeschieden, Ratewahrscheinlichkeit kann sich dadurch bis auf 50% erhöhen!
 - **am besten wären 8 oder mehr Antwortmöglichkeiten;**
→ ABER: zu viele bewirken, daß andere unerwünschte Phänomene zum Tragen kommen (z.B. Konzentrationsabnahme, Motivationsabnahme, usw)

ABHILFE:

- a) **Rasch-Modell mit Rateparameter verwenden** -> gesuchter Personenparameter wird unter Berücksichtigung der Itemparameter geschätzt; vorausgesetzt für alle TP gelten dieselben Rateparameter, so kommt es zu einer fairen Verrechnung der Testleistungen (ABER: Person mit personenspezifischem Risikoverhalten unter den TP hat nicht denselben Rateparameter wie die übrigen TP!)
- b) **unter den Antwortmöglichkeiten ist nicht nur eine richtige, sondern zwei** -> Item ist nur dann gelöst, wenn beide gefunden werden (z.B. **WIT „Sprichwörter“** - hier wurde das realisiert)
- c) **besondere Gestaltung einer oder mehrerer Antwortmöglichkeiten, um die TP vom Raten abzuhalten**

Beispiel: 3DW:

8 Antwortmöglichkeiten, darunter „Kein Würfel richtig“ und „Ich weiß es nicht“;

ABER: Erfolg des Einsatzes solcher Antwortmöglichkeiten hängt von Persönlichkeit der TP ab:

- glaubt sie, daß Items ohne richtige Lösungsmöglichkeit vorkommen
- gibt sie zu, daß sie unfähig ist, die Lösung zu finden
- ist es ethisch vertretbar, daß es beim 3DW trotzdem **IMMER** eine richtige Lösungsmöglichkeit unter den dargestellten Würfeln gibt - Antwort „Kein Würfel richtig“ ist nämlich eine Täuschung)

- d) statt simultaner Vorgabe der Antwortmöglichkeiten **sequentielle Vorgabe der Antwortmöglichkeiten**

Beispiel: Syllogismen:

pro Item werden die jeweils 4 möglichen logischen Schlüsse der Reihe nach vorgegeben, TP entscheidet jeweils ob richtig oder falsch, Zurückgehen auf bereits als falsch klassifizierte Schlüsse ist nicht möglich

➔ drastische Reduktion der Ratewahrscheinlichkeit (richtige Antwort kommt öfter an 3. und 4. Stelle, weil dort die Ratewahrscheinlichkeit am geringsten ist)

ad 6) **Persönlichkeitsfragebogen:**

Hier gibt es **keinen Rateeffekt, stattdessen die Tendenz zu sozial erwünschten Antworten**

➔ **multiple-Choice-Format begünstigt hier Ja-Sage-Tendenz oder Tendenz zur Mitte**; solche Tendenzen sprechen an sich bereits für bestimmte Persönlichkeitseigenschaften, es sind aber meist nicht die, die mit dem Fragebogen erfaßt werden sollen.

[Hier steht was, das für Diagnostik II relevant ist!]

b) **Power- vs. speed-and-power-Test:**

Speed-and-power-Test = für Gruppentests verwendet (-> Beschränkung der Arbeitszeit ist günstiger dafür!), vor allem wenn Testbatterie verwendet wird, **sonst keine ungestörte, psychologisch-diagnostisch vertretbare Testsituation möglich.**

ABER:

- bei **Persönlichkeitsfragebögen** ist Zeitbegrenzung störend
- bei **Persönlichkeitsfragebögen** ist Gruppenverfahren unzumutbar!
- **Gruppenverfahren können auch bei Power-Tests problematisch werden** (vgl. **3DW** -> hier gibt es die Möglichkeit einer Kurzform: Testabbruch, wenn die langsamste TP 8 Items bearbeitet hat)

⇒ **Speed-and-power-Tests stoßen an inhaltliche Grenzen**, wenn sie **nur aus ökonomischen Gründen als Gruppentest eingesetzt** werden und dann die Arbeitszeit begrenzt ist/sein muß.

- 1) **TP schneiden nur dann in einem speed-and-power-Test gut ab**, wenn sie **leistungsstark und schnell** arbeiten, daher:
 → **wenn es nur um Leistungsgüte geht, keine speed-und-power-Tests verwenden** (-> schnelle, aber unfähigere Tp löst zwar viele Items nicht, bearbeitet aber unter Umständen mehr als die langsamere, aber fähige Tp, die nur wenige Items bearbeitet, die aber richtig löst)
- 2) **Ursachen für schlechte Testleistung in speed-and-power-Test sind nicht eindeutig identifizierbar**; könnte sein:
 - Mangel an Fähigkeiten
 - Mangel an Schnelligkeit
 - Mangel an Fähigkeit und Schnelligkeit
 ⇒ **förderungsorientierte Diagnostik ist nicht möglich => Kontaminierung zweier Eigenschaftsdimensionen widerspricht dem Streben nach Eindimensionalität)**

ABER: es gibt auch **speed-and-power-Tests, die dem Rasch-Modell entsprechen**, z.B. **WMT und MTP)**

Anmerkung: Mit Hilfe der **Probabilistischen Testtheorie** könnte man die beiden **Parameter speed und power separieren** und pro Person 2 Testwerte erhalten -> ist aber noch nicht getan worden (ist auch sehr komplex)

Merke: **Kontaminierung von speed- und power-Komponente kann auch inhaltlich begründet sein!**

Beispiel: wenn **hochwertige Leistungen** allein nicht genügen, sondern wenn diese auch **möglichst schnell erbracht werden müssen** (z.B. bei Raumvorstellungsaufgaben im Zuge einer Piloten Selektion)

Unterscheidung der speed-and-power-Tests:

- a) **insgesamte Bearbeitungszeit ist beschränkt** -> nicht alle TP bearbeiten wirklich alle Aufgaben (vor allem bei Gruppenverfahren)
- b) **jedes einzelne Item ist mit einer speed-Komponente versehen** -> jede TP bearbeitet jedes Item zeitlich befristet ohne es notwendigerweise zu beantworten. (ausschließlich bei Einzelverfahren). Zweck der speed-Komponente hier = die vielen wenig-informativen Items eines Tests informativer zu machen, indem besonders schnell erfolgte Lösungen mit Zeitpunkten belohnt werden.

Problematisch ist beides... (siehe folgendes Beispiel!)

Beispiel:

- ***HAWIK-R Untertest Mosaik:***

Aus 4-9 Würfel mit unterschiedlich gestalteten und gefärbten Seiten soll nach einer Vorlage ein Muster gelegt werden. Keine Lösung = 0 Punkte, 4-7 Punkte je nachdem wie schnell die Lösung erfolgt

➔ es ist mit Hilfe der Probabilistischen Testtheorie **nicht möglich zu überprüfen, ob speed- und power-Komponente in fairer Weise eindimensional verrechenbar** sind wegen des vorliegenden komplizierten Verrechnungsmodus.

- ***AID: Untertest „Antizipieren und Kombinieren - figural“***

= Beispiel für einen **speed-and-power-Test, bei dem die Vergabe von Zeitpunkten empirisch gerechtfertigt** ist (gemäß mehrkategoriellem mehrdimensionalen Rasch-Modell)

Speed-Tests:

Entscheidung für sie wird **ausschließlich inhaltlich** bestimmt.

Beispiel: **ZVT**

➔ Test zur Prüfung der kognitiven Verarbeitungsgeschwindigkeit

c) **Gruppen- vs. Einzelverfahren:**

Vorteil von Einzeltests:

- weil **oft das freie Antwortformat** verwendet wird, womit sämtliche Vorteile diese Formats auch hier gelten
- **aufschlußreicheres Diagnostizieren ist möglich**
- weil TL TP bei der Lösung der Aufgaben genau beobachten kann, **Interaktion zwischen TL und TP** -> Rückschlüsse auf Arbeitsverhalten, Verhaltensweisen, Arbeitsstrategien, Persönlichkeitsmerkmale, etc. möglich;

- **Einsatzmöglichkeit ganz besonderer Testmaterialien**, wie z.B. Puzzles

Beispiel:

alle **Wechsler-Tests**, die einen Handlungsteil haben
 → Möglichkeit, die Fertigkeiten der TP mit Worten und Symbolen direkt zu vergleichen mit der Fertigkeit Gegenstände hanzuhaben, visuelle Gestalten zu erfassen, bzw. die Möglichkeit, „Intelligenz“ im interaktiven Prozeß zu erfassen.

- **TP verschwindet nicht in Anonymität der Gruppe**
- **Verwendung von power-Tests möglich** (-> Prüfung der Fähigkeiten und nicht der Geschwindigkeit, mit der die TP eine Leistung erbringt)
- **sowohl Leistungs- als auch Persönlichkeitstests möglich**
- **kein Abschreiben** von anderer TP möglich
- **keine Störung der TP** durch andere
- **situationsabhängiges Eingehen des TL auf die TP möglich**, deshalb ist AID nur als Einzeltest einsetzbar (Testsituation ist Voraussetzung, die dem Kind Zeit, Zuwendung und optimale Entfaltungsmöglichkeiten bietet)

Nachteile des Einzeltests:

- bei Einzeltests **geringere Testleiterunabhängigkeit** als bei Gruppentests
 → weil situationsabhängiges Eingehen des TL auf die TP hier unumgänglich ist!
- Einzeltests verwenden oft das freie Antwortformat
 → **geringere Durchführungsobjektivität (Verrechnungssicherheit)**, bzw. alle Nachteile dieses Antwortformats
- **nicht so ökonomisch** wie die Gruppentests (ein TL pro TP erforderlich)

Vorteile von Gruppentests:

- Gruppentests erlauben weit weniger Interaktion zwischen TL und TP, **daher höhere Durchführungsobjektivität!**

- Gruppentests verwenden meist das **multiple-choice-Antwortformat** -
> **hohe Verrechnungssicherheit (Auswertungobjektivität)**, bzw. alle Vorteile des multiple-choice-Formats
- **ökonomischer** in der Durchführung
- **manche TP empfinden Gruppentest als angenehmer** wegen der Anonymität in der Gruppe

Nachteile von Gruppentests:

- **Benachteiligung von TP mit reduzierter Lesefertigkeit** (obligate schriftliche Fassung des Tests); auch reduzierte Rechtschreibfähigkeit könnte Handicap für die TP sein.
- Gefahr des **Abschreibens der TP** voneinander
- **Störung der TP** durch die anderen
- **nicht geeignet für Persönlichkeitstests**, weil andere TP stören -> unzumutbar
- **kein situationsabhängiges Eingehen des TL auf die TP möglich**, deshalb ist AID nur als Einzeltest einsetzbar (Testsituation ist Voraussetzung, die dem Kind Zeit, Zuwendung und optimale Entfaltungsmöglichkeiten bietet)

2. **ERHEBUNGSTECHNIKEN:**

8 diagnostische Verfahren:

1) Test

- 2) Anamnese
- 3) Exploration
- 4) Verhaltensbeobachtung
- 5) Biographisches Inventar
- 6) Assessment-Center
- 7) Soziogramm
- 8) Arbeitsplatzanalyse

3 Erhebungstechniken:

- 1) Prüfen
- 2) Fragen
- 3) Beobachten

a) Prüfen:

- **Persönlichkeitsdiagnostik:**

Wahl zwischen allen 3 Erhebungstechniken

- **Leistungsdiagnostik:**

Prüfen dominiert; ABER: bestimmte Fähigkeiten können auch erfragt werden mittels standardisierter Fragebogen (Biographisches Inventar)

- **objektive Persönlichkeitstests**

= grenzwertig, denn:

- ➔ Fragen nach graduellen Abstufungen eigentlich irrelevanter Inhalte
- ➔ beobachtet wird, in welchem Ausmaß diese Schätzungen extrem ausfallen; sind der Versuch „persönliche Stil-Merkmale aus dem beobachtbaren Verhalten bei bestimmten (Leistungs)Anforderungen zu erschließen“

Merke: **verfahrensspezifische Testsituation wird von der Erhebungstechnik maßgeblich beeinflusst.**

- ➔ TP akzeptieren in der Regel geprüft zu werden: wissen, daß sie sich bewähren müssen

- TP akzeptieren auch meist, daß sie gefragt werden: haben die Kontrolle darüber, welche Informationen sie dem TL liefern
- wird TP jedoch beobachtet: Situation ist für die meisten TP nicht transparent, wissen nicht welche Informationen TL sammelt und vor allem nicht wie er sie interpretiert
 - ⇒ **Frage der ethischen Verantwortbarkeit va. bei objektiven Persönlichkeitstests**
 - ⇒ **Vorteil des Prüfens: mangelhafte Transparenz ist hier nicht möglich!**

Außer bei Tests im engeren Sinn kommt es nur im Assessment-Center zum Prüfen:

Beispiel „Übung Postkorb“:

TP muß einen Stapel an Post abarbeiten

→ **Fähigkeit zur Arbeitskoordination** soll erfaßt werden.

Bewerber erhält Postkorb mit Aufgaben, die in einer bestimmten Zeit zu bearbeiten sind, z.B. Aktenvermerke, Notizen von Kollegen und Vorgesetzten, Briefe, Notizen über Besprechungen und Telefonate, Terminvereinbarungen. Außerdem wird er über seine Position innerhalb des Unternehmens instruiert, bekommt ein Organigramm über die Organisationsstruktur des Unternehmens, kurze Beschreibung der Entwicklungsgeschichte des Unternehmens. Muß sämtliche Entscheidungen und Vorhaben aufschreiben

→ diese schriftlichen Notizen werden dann zur Beurteilung seiner Leistung herangezogen

[Beispiele für Prüfmodalitäten siehe Buch S 116ff. => Beispiele für Items aus den diversen Tests, z.B. dem WIT]

b) Fragen:

= facettenreiche Technik:

1) *Fragen in Persönlichkeitsfragebogen (Interessensfragebogen):*

zielen auf reflektierte Selbsteinschätzung der TP bezüglich ihrer Eigenschaften und typischer Erlebens- und Verhaltensweisen.

2) **Fragen in projektiven Verfahren:**

provozieren Stimmungslagen, aus denen heraus TP reagieren muß (projektive Verfahren = grenzwertig zwischen Fragen und Prüfen)

3) **Fragen in Biographischen Inventaren:**

verlangen nach keiner Selbsteinschätzung der TP, sind erinnerungsabhängig; sind Fragen über Lebensereignisse der TP

Unterschied zu Persönlichkeitsfragenbogen:

Biographische Inventare haben geringere Verfälschbarkeit -> Info könnte auch anderweitig eingeholt und kontrolliert werden

4) **Fragen im Zuge der Anamneseerhebung:**

betreffen (kranken)entwicklungsgeschichtliche Ereignisse der TP, sind biographischer Natur, zielen aber auf erlebte subjektive Sicht der Dinge

5) **Fragen im Zuge der Exploration:**

zur Klärung der subjektiv gegebenen, aktuellen Sachlage; Ziel = Entscheidungsorientierung und Entscheidungsvorbereitung im diagnostischen Prozeß

6) **Fragen im Assessment-Center:** beziehen sich darüber hinaus auf theoretische Überlegungen und grundsätzliche Problemlösestrategien der TP zu vorgegebenen Konfliktsituationen

7) **Fragen zur Erstellung eines Soziogramms:**

erfordern von der TP sozial- bzw. emotionsbezogene oder leistungsbezogene Wahlen oder Ablehnungen von Personen ihres Umfelds

8) **Fragen im Zuge der Arbeitsplatzanalyse:**

zielen auf Faktisches der Arbeitsroutinen einer konkreten beruflichen Position ab, dabei kommt es durchaus zu subjektiven Einschätzungen.

[Beispiele zu den Fragemodalitäten siehe Buch S 124ff.]

[hier steht auch noch was Wichtiges für Diagnostik II]

ANAMNESEERHEBUNG UND EXPLORATION:

Definition Exploration:

Ist das **Eruieren psychischer Vorgänge** der TP. Je nachdem, für welchen Zweck sie verwendet wird **unterscheidet man** zwischen:

- a) Exploration, bei **der Unklarheiten, Widersprüchen und Lücken einer diagnostischen Untersuchung beseitigt** werden sollen, um weitere Hinweise zur Interpretation von Testergebnissen zu erhalten.
- b) Exploration als **diagnostische Methode zur Untersuchung von Persönlichkeitseigenschaften, Interessen, Werthaltungen, Einstellungen, Problemen und Denkweisen der TP:**
- ***allgemeine oder informierende Exploration:***
soll Tatsachenmaterial, Daten, eventuell Hinweise für die Gestaltung der Untersuchung liefern
 - ***gezielte Exploration:***
zur Aufhellung bestimmter Probleme und Zusammenhänge.

⇒ **besser** als „Exploration“ ist der Begriff

„ENTSCHEIDUNGSORIENTIERTES GESPRÄCH“:

Definition „entscheidungsorientiertes Gespräch:

= ein Gespräch, das zur **Vorbereitung einer möglichst zufriedenstellenden Entscheidung** nach Kriterien der psychologischen Wissenschaft geplant, durchgeführt und ausgewertet wird.

Definition Anamnese:

= **Vorgeschichte eines Tatbestandes**, insbesondere einer Erkrankung, einer Störung. **Unterscheidung zwischen:**

- ***somatische Anamnese:***
umfaßt die biologische Entwicklung der TP und der Familie
- ***biographische Anamnese***
- ***sozioökonomische Anamnese***

⇒ Anamnese ist die **Sammlung der typischerweise mit dem gegebenen Sachverhalt in Verbindung stehenden Informationen**

Gliederung der Anamnese:

- 1) augenblickliche Situation bzw. Entwicklung des Problems
- 2) weitere Beschwerden, Störungen, Erkrankungen
- 3) familiäre Situation und sozioökonomisches Umfeld
- 4) Schwangerschaft, Geburt, frühkindliche Entwicklung
- 5) Erziehungsstil der Eltern

- 6) Kontakt- und Freizeitbereich
- 7) Leistungs- und Schulbereich
- 8) psychosexueller Bereich

Merke:

- **Anamneseerhebung ist weitgehend unproblematisch**, wird unterstützt durch diverse **Anamnesefragebogen** (z.B. DEF Deutscher Elternfragebogen)
→ es geht NUR um das **Abfragen von Fakten**
- **Entscheidungsorientiertes Gespräch zielt auch auf Erwartungen und Vorstellungen**
→ Gefahr, daß unroutinierter Diagnostiker die diagnostische Situation zur Intervention mißbraucht, daher **sorgfältig angemessenen Gesprächsleitfaden** verwenden!

Denn:

- ⇒ **ungeplante, nicht oder schlecht vorbereitete Gespräche** haben **verzerrte und fehlerhafte Informationen** zur Folge!

Ein entscheidungsorientiertes Gespräch sollte NICHT:

- 1) die TP belehren
- 3) Standpunkte klären oder die TP von irgendetwas überzeugen -> daher: **KEINE Diskussionen, Debatten oder Streitereien**
- 4) **nicht zu anderen Zeitpunkten** der Testung geführt werden **als am Anfang**, nicht an der Fragestellung vorbeigehen (**keine Stammtischunterhaltungen**, sowas lenkt nur ab bzw. ermüdet)
- 5) möglichst **keine therapeutischen Effekte haben** (sollen ja erst der Diagnose dienen) -> das sollte erst in der Beratung und Therapie erfolgen.

Prinzipien einer entscheidungsorientierten Gesprächsführung:

- 1) Atmosphäre der **Offenheit und des Vertrauens**
- 2) kurze, verständliche **Erklärungen**
- 3) einfaches, klares, **genaues Deutsch**
- 4) **Vermeidung von Fremdwörtern** und Fachausdrücken
- 5) **Vermeidung von Suggestivfragen**
(stattdessen Fragen nach konkretem individuellen Verhalten)

Fehler des Diagnostikers bei der Gesprächsführung:

- 1) ausschweifende Monologe
 - 2) Ratschläge erteilen
 - 3) Lehrsätze vermitteln
 - 4) Fachsprache benutzen
 - 5) vom Thema ablenken
 - 6) unangemessenes Beharren am Thema
 - 7) sich selbst miteinbringen
 - 8) bewerten
 - 9) moralisieren
 - 10) Eigenschaften zuschreiben
 - 11) Generalisieren
 - 12) Debattieren
 - 13) Bagatellisieren
 - 14) Intellektualisieren bzw. Emotionen ignorieren
 - 15) nicht zuhören
 - 16) identifizieren (Distanz zur TP aufgeben)
- ⇒ **wichtig: mitschreiben**, denn wenn man es erst hinterher aufschreibt ist aufgrund der Ebbinghausschen Lernkurve ein Großteil der **Information wahrscheinlich verlorengegangen**.
- ⇒ **TP nicht mit der Brechstange angehen** -> TP verbarrikadiert sich und man erfährt nix mehr.

Gefahren eines allzu intuitiv geführten Gesprächs:

- **Projektion:**
unbewußte Verlagerung von eigenen Fehlern, Wünschen- Schuldgefühlen, etc. auf die TP und ihre Situation
- **Gegenübertragung:**
gefühlsmäßige Einstellung des Diagnostikers zur TP spiegeln seine eigenen ungelösten Konflikte

Anwendungsbeispiele von Anamnese und Exploration:

1) neuropsychologisch orientiert:

Hier geht es vor allem um die **Auswirkungen von Schädigungen des ZNS auf die Entwicklung von Störungen des Erlebens, Verhaltens und Lernens**; mitberücksichtigt werden müssen **psychische und milieubedingte Einflüsse**:

- immer Fragen nach Schwangerschaft und Geburt stellen!

- schwierig ist die Verwertung der anamnestisch gewonnenen Info, weil nicht ein einzelner Umstand, sondern viele Faktoren für die Entwicklung maßgeblich sind (vor allem ein biologisch-psychosoziales Risiko wirkt sich ungünstig auf die Entwicklung aus!)

2) förderungsorientiert:

Hier geht es vor allem um die **Erhebung von Tatsachen mit dem Ziel einer bestmöglichen Förderung**, z.B. bei geistig behinderten Kindern

➔ Einstellung der Familie zur Behinderung, soziale Situation des Kindes, Kontakte, Spielsituation, Tagesablauf, Zukunftsvorstellungen.

3) funktionale Verhaltensanalyse bei auffälliger Verhaltenssymptomatik:

Erhebung der **situativen, biologischen, kognitiven, affektiven, verhaltensbezogenen Bedingungen, die für Aufrechterhaltung des Problemverhaltens verantwortlich sind**

➔ Ziel: Erstellung eines hypothetischen Bedingungsmodells für das Problemverhalten

Nicht mit psychologischem Diagnostizieren verwechselt werden darf das

Vorstellungsgespräch im Zuge der Personalauswahl:

Typische Fragen dabei:

- 1) Gründe für die Bewerbung
- 2) berufliche Vorbildung
- 3) persönlicher, familiärer und sozialer Hintergrund (-> hier steht dem Bewerber in Anerkennung einer Notwehrsituation das Recht auf Lüge zu!)
- 4) Gesundheit
- 5) fachliche Kompetenz
- 6) Gehaltsvorstellungen
- 7) Informationswunsch des Bewerbers über das Unternehmen

c) Beobachten:

Unterscheidung zwischen

1) **Gelegenheitsbeobachtung:**

spielt beim Diagnostizieren immer eine Rolle, hat aber nur den Zweck einen qualitativen Eindruck zu gewinnen; spiegelt oft Erwartungsenttäuschungen des Beobachters wider; für Systematisierung ist z.B. das Beiblatt „Arbeitshaltungen“ aus dem AID geeignet.

2) **systematischer Verhaltensbeobachtung:**

3) **Assessment-Center** (Spezialfall)

ad 2) systematische Verhaltensbeobachtung:

Definition:

= die auf das Verhalten eines Menschen gerichtete, **nicht dem Zufall überlassene, methodisch kontrollierte Wahrnehmung** mit der Absicht, dadurch etwas für die Persönlichkeit Charakteristisches zu erfahren.

- erfolgt **am besten durch einen am Geschehen nicht Beteiligten Dritten**, sonst Gefahr der Überforderung des TL (kann meist nur Gelegenheitsbeobachtungen machen; Gefahr von Beobachtungsfehlern; sofortiges Aufzeichnen ist oft nicht möglich -> **Gefahr von Protokollfehlern:** zur Verhinderung gegebenenfalls Videoaufzeichnung)

Merke: KEIN Geschehen ist vollständig erfassbar

- ➔ **Beobachter selektiert** ja nach seinen unwillkürlichen Wertungen bestimmte Verhaltensweisen und übersieht dabei etwas möglicherweise Relevantes;
- ➔ **typische Beobachtungsfehler:** eine richtig festgestellte Verhaltensweise wird einer anderen Person zugeordnet; eine richtig beobachtete Verhaltensweise wird im zeitlichen Verlauf falsch eingeordnet

- **Jeder ANWESENDE Beobachter** (ob beteiligt oder nicht) **beeinflusst das Verhalten der TP;**

➔ **Abhilfe:** Beobachtung mittels einer Videokamera oder eines Einweg-Spiegels [aber auch dadurch kann es zu einem anderen Verhalten der TP kommen!]

Außerdem: ***heimliche Beobachtung widerspricht den ethischen Grundsätzen!]***

- **ABER: meist vergessen die TP die Anwesenheit des Beobachters schnell,** bzw. lassen sich dadurch nicht beeinflussen

8

- **Vorteil der systematischen Verhaltensbeobachtung gegenüber dem Fragen:**

reales und nicht bloß verbal bekundetes Verhalten wird erfaßt [-> absichtlich falsche Darstellung des persönlichkeitspezifischen Verhaltens bzw. verzerrte Wahrnehmung der TP des eigenen Verhaltens fällt weg!]

- wichtig ist es, die **Stabilität der Ergebnisse der systematischen Verhaltensbeobachtung abzuklären**, d.h. inwieweit ist dieses Verhalten situationsüberdauernd

- **systematische Verhaltensbeobachtung muß in eine Kategorisierung münden** (z.B. Interaktionsanalyse von Bales)
[Hier steht noch was für Diagnostik II]
- **bei Verhaltensbeobachtung auch berücksichtigen:**
 - ➔ **Stimme und Sprechweise der TP** (z.B. agitiert Depressive sprechen mit höherer Stimme; Patienten mit flachem Affekt sprechen mit niedriger Grundfrequenz);
 - ➔ **NICHT aber die Schrift** [-> Graphologie ist Unfug!]

ad 3) **Assessment-Center:**

Definition:

= ein diagnostisches Verfahren, das **künftige (berufliche) Anforderungssituationen zu simulieren** versucht, um **die Eignung einer Person an deren Verhalten beobachtbar** zu machen.

- **typische Übungen:**

Vorträge, Präsentationen, führerlose Gruppendiskussionen, Rollenspiele (Methode zur Vermittlung sozialer Kompetenz -> TP muß eine Rolle, die ihm Schwierigkeiten bereitet, unter vorgegebenen Bedingungen darstellen), Postkorbverfahren; es können aber auch begleitende psychologische Tests eingesetzt werden.

- jeder **Teilnehmer wird durch intensiv geschulte Führungskräfte des Unternehmens beobachtet** (Ziel = höhere ökologische Validität)
- Wenn es im Rahmen der Übungen **beim Beobachten konkreter Verhaltensweisen bleibt**, so ist das Assessment-Center der **systematischen Verhaltensbeobachtung** zuzurechnen;

ABER: wenn **dabei psychologische Laien pauschal urteilen** anstatt konzeptgeleitet zu beobachten, so ist es **bestenfalls eine Gelegenheitsbeobachtung!**

- **Frage nach der Stabilität der beobachteten Verhaltensweisen**
 ➔ Verhalten im Assessment-Center könnte stark abhängig sein von Gruppenzusammensetzung (z.B. Geschlechterverteilung!), von den anwesenden Beobachtern (z.B. könnten TP zu untypischen Aktionen und Reaktionen veranlassen)
- Beim Assessment-Center ist **keine Durchführungsobjektivität** gegeben
- **Validität des Assessment-Centers:**
 ➔ empirische Untersuchungen zeigen, daß oft als fähig Beurteilte sich später als unfähig herausstellen.