

NEWSLETTER 2/09



60 Jahre Hogrefe

Der Hogrefe Verlag feiert 2009 seinen 60. Geburtstag. Anlässlich dieses Jubiläums stellt der HTS-Newsletter den ersten Test, der im Hogrefe Verlag erschienen ist, in den Mittelpunkt dieser Ausgabe.

- ✓ Die Geschichte des I-S-T
- ✓ Der I-S-T in Wissenschaft & Praxis
- ✓ Neue Normen zum I-S-T 2000 R

Die Geschichte des I-S-T



Nachdem Carl Jürgen Hogrefe 1949 den Hogrefe Verlag gründete, um das erste Heft der Psychologischen Rundschau am 01. Oktober 1949 veröffentlichen zu können, folgten 1952 die erste Veröffentlichung eines Buches (Wilfried Zeller, Konstitution und Entwicklung) und 1953 die Veröffentlichung des ersten Tests, des Intelligenz-Struktur-Tests I-S-T von Rudolf Amthauer.

1953

Rudolf Amthauer veröffentlicht im Hogrefe Verlag den Intelligenz-Struktur-Test (I-S-T) als einen der ersten deutschsprachigen Gruppenintelligenztests.

1970

Veröffentlichung des I-S-T 70. In den folgenden Jahren und Jahrzehnten wird der I-S-T der im deutschsprachigen Raum am häufigsten genutzte Intelligenztest.

1995

Im HTS erscheint mit dem I-S-T 70 die erste computergestützte Version des I-S-T.

1999

Mit einem neuen, theoretisch fundierten und empirisch begründeten Strukturkonzept wird der I-S-T 2000 im Namen des verstorbenen Amthauers von Brocke, Liepmann und Beauducel veröffentlicht.

Er eröffnet eine innovative Möglichkeit zur Diagnostik der fluiden und kristallisierten Intelligenz.

2001

Nur zwei Jahre nach der Veröffentlichung des I-S-T 2000 werden Anregungen der zahlreich erschienenen Rezensionen aufge-

griffen und im I-S-T 2000 R umgesetzt (u.a. erweiterte Normen und ein separat auswertbarer Wissenstest).

2006

Im Hogrefe TestSystem werden zum I-S-T 2000 R jeweils eine schweizerische (I-S-T 2000 R - CH) und eine österreichische Version (I-S-T 2000 R - AT) angeboten, in denen Anpassungen der Rechtschreibung sowie des Wissenstests vorgenommen wurden.

2007

Die 2. Auflage des I-S-T 2000 R enthält eine neue echte Parallelform (C) und aktualisierte Normen.

2008

Der I-S-T 2000 R gehört zu den ersten drei Testverfahren, zu denen eine Rezension nach dem Testbeurteilungssystem des Testkuratoriums TBS-TK erstellt wird. Treffend heißt es dort: »Beim I-S-T 2000 R handelt es sich um einen gründlich konstruierten Intelligenztest mit einer langen Tradition.«

Der I-S-T in Wissenschaft & Praxis

Wer immer einen Job zu vergeben hat, fragt sich, wie der beste Kandidat zu erkennen sei. Die wissenschaftliche Untersuchung dieser Frage, die Vorhersage von beruflichem Erfolg, stellt inzwischen ein wesentliches Forschungsfeld der Angewandten Psychologie dar. Eine kürzlich veröffentlichte Metaanalyse zum Zusammenhang zwischen Intelligenz und **beruflichem Erfolg** zeigt, dass die in US-amerikanischen Studien ermittelte Validität von Intelligenztests auch auf den deutschen Sprachraum übertragen werden kann (Kramer, 2009, Allgemeine Intelligenz und beruflicher Erfolg in Deutschland. Psychologische Rundschau, 60, 82-98). Der I-S-T 2000 R und seine Vorgänger-Versionen (s. Geschichte des I-S-T) gehörten auch hier zu den am häufigsten in den Forschungsstudien eingesetzten Tests und tragen somit wesentlich zu den gewonnenen Einsichten bei.

Viele Anwender des Hogrefe TestSystems machen sich diese Erkenntnisse zunutze und sammeln in verschiedenen Kontexten gute Erfahrungen mit dem I-S-T 2000 R: Bei der **Auswahl von Ausbildungsplatz- und Hochschulbewerbern** kann zum Beispiel der Anteil derjenigen, die das Studium oder die Ausbildung erfolgreich abschließen, durch den Einsatz des I-S-T in der Bewerberauswahl optimiert werden. Aber auch in der Personalauswahl und -entwicklung von Fach- und Führungskräften wird der I-S-T 2000 R als wertvolles Instrument geschätzt. Personalberater setzen ihn zum Beispiel im Rahmen von **Assessments** ein, um das Potenzial der Teilnehmer zu beurteilen.

Dank verschiedener Kooperationen konnten diese Praxisdaten nun erneut genutzt werden, um neue Normen zum I-S-T 2000 R zu erstellen, die via HTS-Update allen Anwendern zur Verfügung stehen (siehe Neue Normen S. 2).

d2-Durchführung mit Touchscreen

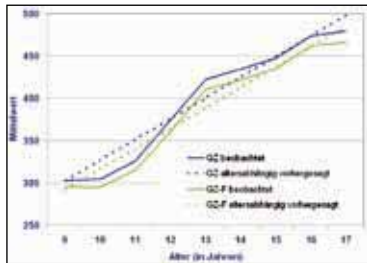
Der bekannte Aufmerksamkeits-Belastungstests d2 kann im Hogrefe TestSystem jetzt auch mittels Touchscreen durchgeführt werden. Neben den Maus- und Tastaturversionen, die bereits seit mehr als 10 Jahren im HTS angeboten und vielfach eingesetzt werden, steht nun die Touchscreen-Version zur Verfügung.

Die Normen wurden an einer Stichprobe von [Kindern und Jugendlichen zwischen 9 und 17 Jahren](#) gewonnen. Da die Ergebnisse des d2, vor allem die Gesamtzahl bearbeiteter Zeichen GZ und die Menge der richtig markierten Zeichen GZ-F, starke Alterseffekte aufweisen, wurden altersspezifische Normen in Ein-Jahres-Stufen entwickelt.

Da die Kinder und Jugendlichen der vorliegenden Stichprobe den d2 sowohl auf dem



Touchscreen als auch in der Papierversion bearbeiteten, konnte anhand der Ergebnisse die [Parallelität der Testformen](#) untersucht werden. Obwohl es sich bei der Computerversion nicht um eine 1:1-Umsetzung der Papierversion handelt, sprechen die Korrelation der jeweiligen Rohwerte ($r = .82$ für GZ und GZ-F) für eine hohe Übereinstimmung der von den beiden Testformen erfassten Konstrukte. Diese Übereinstimmungskoeffizienten von Touchscreen- und Papierversion liegen sogar etwas höher als die entsprechenden Koeffizienten von Maus- und Papierversion. Eine mögliche Ursache könnte die einfachere Bedienbarkeit des Touchscreens sein. Insbesondere bei Personen, die im Umgang mit der Maus ungeübt sind, ist daher die Nutzung des Touchscreens zu empfehlen.



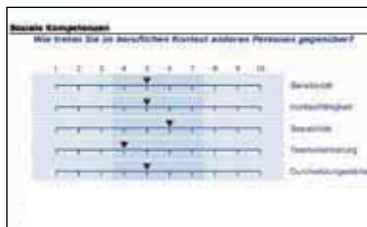
Die Abbildung zeigt den altersabhängigen Anstieg der Kennwerte GZ und GZ-F sowie die regressionsanalytisch vorhergesagten Gruppenmittelwerte.

Neue Normen für Bewerber

Für den Intelligenz-Struktur-Test [I-S-T 2000 R](#) konnten anhand einer Stichprobe von über 1000 Ausbildungsplatz-Bewerbern gesamt- und bildungsspezifische Normen (Abitur, Fachabitur, Mittlere Reife) berechnet werden, die neu im HTS zur Verfügung stehen. Ebenfalls zum I-S-T 2000 R konnten darüber hinaus die Daten von mehr als 300 Studienplatzbewerbern einer Fachhochschule zu Normierungszwecken genutzt werden.

Dieselbe Stichprobe der Studienplatzbewerber hat zudem die Kurzform des Leistungsmotivationsinventars [LMI](#) und die 2. Auflage des NEO-Fünf-Faktoren Inventars [NEO-FFI](#) bearbeitet. Der Einsatz dieser Normen wird immer dann empfohlen, wenn aufgrund einer Bewerbungssituation mit einer Mittelwertverschiebung gerechnet werden muss, weil die Kandidaten einen besonders guten Eindruck erwecken wollen (Stichwort: soziale Erwünschtheit).

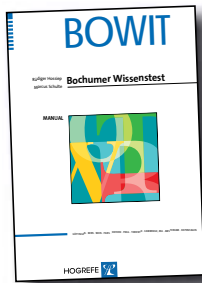
Neuer Report für Berufstätige Fach- und Führungskräfte im BIP



Eine Grafik fasst für jeden der vier Bereiche die Ausprägungen der erfassten Merkmale zusammen.

Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung BIP gehört in der deutschsprachigen Eignungsdiagnostik zu den am häufigsten eingesetzten Persönlichkeitstests. Von den Anwendern und Teilnehmern besonders geschätzt wird der im Hogrefe TestSystem automatisch erzeugte, ausführliche Rückmeldebericht. In Zusammenarbeit mit den Autoren wurde das Layout umfassend überarbeitet und der Report um einige Erläuterungen ergänzt.

In Anlehnung an die Teilnehmerbroschüre enthält er nun grundlegende Informationen zum Verfahren sowie Hinweise zur Interpretation der Ergebnisse und zur persönlichen Weiterentwicklung. Die Beschreibungen der Merkmalsausprägungen wurden ebenfalls überarbeitet und sind jetzt noch differenzierter.



BOWIT Bochumer Wissenstest

Von R. Hossiep und M. Schulte

Der Bochumer Wissenstest ist das erste wissenschaftlich fundierte Verfahren seit Ende der sechziger Jahre, das den individuellen Wissensstand zuverlässig, genau und ökonomisch erfasst sowie eine differenzierte Rückmeldung ermöglicht. Der BOWIT eignet sich daher unter anderem zur Wissensdiagnostik bei [wirtschaftspsychologischen Fragestellungen](#).

Der BOWIT liegt sowohl in einer Vollversion als auch in einer für Screeningzwecke geeigneten Kurzversion vor. Für beide Testformen stehen wiederum zwei Parallelformen zur Verfügung. Die Vollversion erfasst anhand von 154 Items insgesamt **11 Facetten**:

Beispielauswertung

Bildende Kunst / Architektur; Biologie / Chemie; Ernährung / Bewegung / Gesundheit; Geographie / Verkehr; Geschichte / Archäologie; Gesellschaft / Politik; Mathematik / Physik; Philosophie / Religion; Sprache / Literatur; Technik / EDV; Wirtschaft / Recht. Die Kurzversion setzt sich aus insgesamt 45 Items zusammen und bildet die beiden Faktoren »naturwissenschaftlich-technisches Wissen« sowie »gesellschafts- und geisteswissenschaftliches Wissen« ab. Die Items sind nach dem Multiple-Choice-Prinzip aufgebaut: Zu jedem Item werden fünf unterschiedliche Antwortmöglichkeiten angeboten, wovon jeweils nur eine die richtige Antwort darstellt.

Bearbeitungsdauer: **Vollversion ca. 45 Min., Kurzversion ca. 20 Min.**

Für die Zielgruppe der Studierenden, Hochschulabsolventen und akademisch vorgebildeten Fach- und Führungskräfte liegen vielfältige Normen vor, die u.a. eine differenzierte Auswertung nach Alter, Geschlecht, Berufstätigkeit (Student, Fachkraft, Führungskraft) und Fachbereich (Vertrieb, Forschung, Personal) erlauben.

Interview mit den BOWIT-Autoren Dr. Rüdiger Hossiep und Marcus Schulte



Dr. Rüdiger Hossiep



Marcus Schulte

Das Interesse am Thema Wissen ist aufgrund populärer Quizshows und der PISA-Studien seit Jahren immens, dennoch gibt es kaum psychologische Testverfahren zu diesem Bereich. Woher kommt das?

Autoren: Die Konstruktion eines wissenschaftlich fundierten, psychologischen Tests gelingt nicht von heute auf morgen, da steckt eine aufwändige Entwicklungsarbeit hinter. Wir selbst haben über einen

Zeitraum von mehreren Jahren tausende von Fragen erprobt.

Worauf mussten Sie dabei besonders achten?

Autoren: Für jeden der 11 Wissensbereiche brauchten wir sowohl einfache als auch schwierige Fragen, um Wissensunterschiede zwischen den Teilnehmer zuverlässig messen zu können. Wir haben für jeden Wissensbereich hunderte Fragen recherchiert, formuliert, erprobt und schließlich optimiert oder verworfen. Wichtig war vor allem die Repräsentativität der Fragen für den jeweiligen Wissensbereich. Zum Beispiel können Lateinkenntnisse nicht getestet werden, indem man danach fragt, was »carpe diem« bedeutet. Das wissen auch viele Nichtlateiner.

Wem würden Sie den Einsatz des BOWIT empfehlen?

Autoren: Der BOWIT kann in vielen verschiedenen Anwendungsgebieten einen

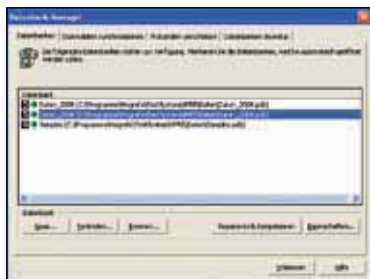
wertvollen Beitrag zur Diagnostik leisten. In Unternehmen kann der BOWIT Prozesse und Entscheidungen der Personalentwicklung und -platzierung unterstützen – vor allem bei Tätigkeiten, in denen hohe Anforderungen an das individuelle Wissen, die Lernfähigkeit und die geistige Aktivität gestellt werden, wie bei Management-, Planungs- und Beratungsaufgaben. Zudem ist eine fundierte Allgemeinbildung bei Positionen mit hohem Ausmaß an sozialer Interaktion gefordert, beispielsweise im Vertrieb. Weitere Einsatzgebiete ergeben sich in der klinischen und neuropsychologischen Diagnostik sowie bei den vielfältigen Forschungs- und Anwendungsfeldern der Pädagogischen Psychologie. Der BOWIT kann hier zum Beispiel genutzt werden, um Bildungsdefizite in verschiedenen Wissensdimensionen zu erheben oder die eignungsdiagnostische Beurteilung und Auswahl von Studierenden zu unterstützen.

Datenbanken und Personen verwalten

In der Serie »Datenbanken und Personen verwalten« geht es um einen der Kernbereiche des Hogrefe TestSystems, das Speichern von Personenakten in einer Datenbank. Den Schwerpunkt der aktuellen Folge bildet die Datensicherheit.

Folge 2: Datenbanken anlegen und sichern

Bei der Installation des Hogrefe TestSystems wird automatisch eine erste Datenbank mit dem Namen »Samples.pdb« erzeugt. Selbstverständlich kann diese Datenbank direkt für die eigene Diagnostik genutzt werden, indem die zu testenden Personen in diese Datenbank aufgenommen werden. Je nach Anzahl der getesteten Personen und Testdurchführungen bietet es sich jedoch an, in regelmäßigen Abständen eine neue Datenbank anzulegen. So verringert sich auch bei größeren Datenmengen die Verarbeitungsgeschwindigkeit nicht.



Bewährt hat sich zum Beispiel das Vorgehen, jedes Jahr eine neue Datenbank anzulegen. Hierzu wird im Datenbank-Manager auf **Neu** geklickt. Anschließend kann ausgewählt werden, ob die Datenbank für alle Benutzer dieses HTS-Administrationsplatzes zugänglich sein soll (»Öffentliche Datenbank«) oder nur für denjenigen Benutzer, der sie anlegt (»Private Datenbank«). Ebenso kann definiert werden, wo die Datenbank gespeichert werden soll.

Alle Datenbanken, die aktuell genutzt werden, können gleichzeitig mit dem HTS verbunden sein. In den verschiedenen Funktionen des HTS, z.B. bei der Personenauswahl (s. Folge 1 im Newsletter 1/09), verhalten sich alle verbundenen Datenbanken wie eine einzige. Über die Felder **Verbinden** und **Trennen** im Datenbank-Manager kann bestimmt werden, welche Datenbanken im Moment mit dem HTS verbunden sind.

Im Sinne der Datensicherheit ist es selbstverständlich geboten, von den bisherigen und vor allem auch regelmäßig von den aktuell genutzten Datenbanken eine Kopie an einem sicheren Ort zu speichern (**Backup**). Standardmäßig werden die Datenbanken im Ordner »C:\Programme\Hogrefe\TestSystem\4PRE\Daten« abgelegt; falls beim Erstellen einer neuen Datenbank ein anderer Speicherort ausgewählt wurde, können in der Übersicht des Datenbank-Managers die Dateipfade nachgelesen werden (s. Abbildung links).

Die Datenbanken selbst sind Dateien mit der Endung **.pdb** und sollten, damit die Daten auch im Fall eines Festplattenfehlers nicht verloren sind, auf eine zweite Festplatte oder ein externes, permanentes Speichermedium (DVD, CD-ROM) kopiert werden. Befindet sich neben der Datenbank in demselben Ordner eine weitere Datei mit der Endung **.ldb**, so zeigt dies an, dass die Datenbank zurzeit im Hogrefe TestSystem genutzt wird. Vor der Datensicherung sollte das HTS daher geschlossen werden.



In jedem Fall erforderlich ist die Sicherung der Datenbanken vor einer möglichen Neu-Installation des Hogrefe TestSystems. Um ein Überschreiben auszuschließen, sollten die Datenbanken zuvor zusätzlich außerhalb des Programm-Ordners gespeichert werden.

Kongresse 2009

2. Hogrefe Fachkongress
Personaldiagnostik als Teil eines professionellen HR-Managements
28.10. Frankfurt (D)

Jahrestagung des BKJPP
05.11. - 07.11. Hannover (D)

DGPPN Kongress
25.11. - 27.11. Berlin (D)

Seminare & Workshops 2009

BIP-Grundlagenseminar
14.12. Burghotel Hardenberg,
Nörten-Hardenberg (D)

BIP-Interpretations-Workshop
15.12. - 16.12. Burghotel Hardenberg,
Nörten-Hardenberg (D)

GPOP-Lizenzierungsseminar (1 Tag)
16.11. Hotel Hafen Hamburg, Hamburg (D)

GPOP-Lizenzierungsseminar (3 Tage)
13.11. - 15.11. Hotel Hafen Hamburg,
Hamburg (D)

* Informationen und Anmeldung bei der Testzentrale der Schweizer Psychologen AG, Bern. www.testzentrale.ch

Impressum:

Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG · Rohnsweg 25
37085 Göttingen · Tel. +49-(0)551-49609-0
Fax. -88 · verlag@hogrefe.de · www.hogrefe.de

Redaktion:

Claudia Krüger (ZTD)
Karin Lachmann (Hogrefe Verlag)

HTS-Vertrieb Deutschland:

Apparatezentrum · Göttingen
Tel. +49-(0)551-49609-37 · Fax. -88
apparatezentrum@hogrefe.de
www.apparatezentrum.de

HTS-Vertrieb Schweiz:

Testzentrale der Schweizer Psychologen AG · Bern
Tel. +41-(0)31-300-4545 · Fax. -4590
testzentrale@hogrefe.ch
www.testzentrale.ch

HTS-Vertrieb Österreich:

Hogrefe Austria GmbH · Wien
Tel. +43-(0)1-504 63 -46 · Fax. -99
office@hogrefe.at
www.hogrefe.at

Entwicklung:

Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik
(ZTD) am Departement für Psychologie
Universität Fribourg · hts@unifr.ch

Informationen und Mailinglisten:

www.hogrefe.de/htsinfo
www.hogrefe.de/htsadmin