

Werte und Interessen als Prädiktoren für Berufswahl und Ausbildungserfolg:

Kriterienbezogene Validierung des Wertetests Comprehensive Value Inventory (CVI) – Unterscheiden sich Lernende verschiedener Ausbildungsgänge in ihren Werten und Interessen, kann die Ausbildungsleistung durch Werte und Interessen vorhergesagt werden und weisen Werte gegenüber Interessen inkrementelle Validität auf?

MASTERARBEIT

2017

Autorin

Domenica Bollinger

Betreuende Person

Prof. Dr. Benedikt Hell

Praxispartnerin

Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbständig, ohne Mithilfe Dritter und nur mit den angegebenen Quellen, Hilfsmitteln und Hilfeleistungen erstellt habe und dass Zitate kenntlich gemacht sind.

Zürich, 23. Juni 2017

.....
Domenica Bollinger

Zusammenfassung

In der vorliegenden Studie wurde die Prognosekraft individueller Werte, gemessen mit dem neuen Instrument Comprehensive Value Inventory, sowie beruflicher Interessen für die Berufswahl, Ausbildungsleistung und Ausbildungszufriedenheit untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass 65.7% der untersuchten Lernenden der Ausbildungsgänge Kaufleute, Logistik, Fachleute Gesundheit und Gestaltung Werbetechnik aufgrund ihrer Werte und Interessen den von ihnen gewählten Ausbildungen korrekt zugeordnet werden können. Werte erklären gegenüber Interessen 9.5% zusätzliche Varianz. Die Ausbildungsleistung und Ausbildungszufriedenheit korrelieren mit einzelnen Werte-Facetten. Werte weisen gegenüber Interessen hinsichtlich Ausbildungsleistung und Ausbildungszufriedenheit inkrementelle Validität auf und erklären 9% bzw. 7% der zusätzlichen Varianz. Eine Interessenpassung mit Lernenden ihres eigenen Ausbildungsgangs führt zu höherer Ausbildungszufriedenheit. Zwischen einer Wertepassung und den Kriterien zeigten sich keine Zusammenhänge. Aufgrund des Einflusses der Werte auf die Berufswahl und den Ausbildungserfolg ist es wünschenswert, diese in die Berufsberatung zu integrieren.

Schlüsselwörter: Comprehensive Value Inventory, Wertemessung, Individuelle Werte, Berufliche Interessen, kriterienbezogene Validität, Ausbildungserfolg, Ausbildungsleistung, Ausbildungszufriedenheit, Berufswahl

Diese Masterarbeit umfasst 75'566 Zeichen (inkl. Leerzeichen)

Abstract

The present study examines the prognostic potential of individual values, measured with the new instrument Comprehensive Value Inventory, and vocational interests for vocational choice, educational performance and educational satisfaction. The results show that 65.7% of the examined apprentices doing apprenticeships in commerce, logistics, health and design advertising technology can be assigned correctly to their educational choice on the basis of their values and interests. Values explain 9.5% of additional variance relative to interests. Educational performance and educational satisfaction correlate with value facets. Values show incremental validity relative to interests regarding educational performance and educational satisfaction and explain 9% respectively 7% of the additional variance. Interest congruence with apprentices completing the same education leads to higher educational satisfaction. However, no relationship between value congruence and criteria could be found. Because of the influence of values on vocational choice and educational success it is desirable to integrate values in vocational counselling.

Key words: Comprehensive Value Inventory, value measurement, individual values, vocational interests, criterion validity, educational success, educational performance, educational satisfaction, vocational choice

This master thesis comprises 75'566 characters (incl. spaces)

Abkürzungsverzeichnis

α	Alpha
AIST	Allgemeiner Interessen-Struktur-Test
bzw.	beziehungsweise
χ^2	Chi-Quadrat-Wert
CVI	Comprehensive Value Inventory
df	Anzahl der Freiheitsgrade
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
F	F-Wert
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz
H	Hypothese
λ	Lambda
M	Mittelwert
N	Grösse der Gesamtstichprobe
n	Grösse der Teilstichprobe
n. v.	nicht vorhanden
p	Wahrscheinlichkeit
PVQ	Portraits Value Questionnaire
r	Korrelationskoeffizient
R^2	Bestimmtheitsmass
RIASEC	Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional (Interessensdimensionen nach Holland)
SD	Standardabweichung
SE	Standardfehler
SVS	Schwartz Value Survey
t	t-Wert
z. B.	zum Beispiel
β	standardisierter Regressionskoeffizient
ΔR^2	Zuwachs Bestimmtheitsmass
*	$p < .05$ (signifikant)
**	$p < .01$ (hoch signifikant)
***	$p < .001$ (höchst signifikant)

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Theoretische Grundlagen und Hypothesen	3
2.1	Wertestabilität	3
2.2	Wertedefinition.....	3
2.3	Wertekonzepte und Wertemessung	3
2.4	Berufswahltheorie – Die Rolle von Werten und Interessen	6
2.5	Ausbildungserfolg.....	9
2.5.1	Zusammenhang mit Werten und Interessen	9
2.5.2	Zusammenhang mit Werte- und Interessenpassung	10
2.5.3	Inkrementelle Validität von Werten gegenüber Interessen	12
2.6	Theoretisches Modell	13
3	Methodik.....	14
3.1	Vorgehen und Stichprobe	14
3.2	Instrumente, Operationalisierung und Kontrollvariable	15
3.3	Pretest.....	16
3.4	Statistische Verfahren	16
4	Ergebnisse	17
4.1	Deskriptive Ergebnisse.....	17
4.2	Berufswahl – Zusammenhang mit Werten und Interessen	18
4.3	Ausbildungserfolg.....	21
4.3.1	Zusammenhang mit Werten und Interessen	21
4.3.2	Zusammenhang mit Werte- und Interessenpassung	21
4.3.3	Inkrementelle Validität von Werten gegenüber Interessen	23
5	Diskussion	26
5.1	Fragestellung 1: Berufswahl – Zusammenhang mit Werten und Interessen.....	26
5.2	Fragestellung 2: Ausbildungserfolg – Zusammenhang mit Werten und Interessen ...	27
5.3	Fragestellung 3: Ausbildungserfolg – Zusammenhang mit Werte- und Interessenpassung.....	28
5.4	Fragestellung 4: Ausbildungserfolg – inkrementelle Validität von Werten gegenüber Interessen	29

5.5	Implikationen für die Forschung und die Praxis.....	30
5.6	Limitationen und Ausblick	31
6	Literaturverzeichnis	33
7	Abbildungsverzeichnis	38
8	Tabellenverzeichnis	39
9	Anhang	41

1 Einleitung

Sowohl für ein Individuum als auch für eine Organisation gehören die beruflichen Entscheidungen zu den wichtigsten Wahlhandlungen überhaupt (Schuler, 2014). Gemäss Wihler, Solga und Blickle (2014) werden konkrete Tätigkeitsanforderungen entlang der Entwicklung der Laufbahn häufig geändert, ein grundsätzlicher Wechsel des Berufsfeldes kommt jedoch immer noch selten vor. Die anfängliche Entscheidung über die Ausbildung und Berufswahl ist daher von hoher Bedeutung. Eine Literaturanalyse von Hell und Pässler (2011) zeigt jedoch auf, dass im deutschsprachigen Raum das wissenschaftliche Interesse an Eignungsdiagnostik in der Berufsberatung gering ist. Dadurch können junge Menschen ihre Stärken, Talente und Begabungen zuweilen nicht realisieren und erleben somit in ihrer Ausbildung und in ihrem Beruf wenig Erfolg. Die Autoren weisen in ihrer Studie darauf hin, dass eine Professionalisierung der Berufs- und Studienberatung angezeigt ist, wobei die Psychologie einen wissenschaftlichen Beitrag leisten kann (Hell & Pässler, 2011). In den vergangenen Jahren haben sich die Berufsberatung und die Forschung dazu hauptsächlich auf Interessens-, Persönlichkeits- und Fähigkeitstests gestützt (Schuler, 2014). Doch wie sieht es mit *individuellen Werten* aus? Können *Wertetests* neben *Interessentests* einen Beitrag zur *Berufswahl* und Vorhersage des *Ausbildungserfolgs* leisten? Diese Frage ist besonders relevant vor dem Hintergrund, dass Werte das Verhalten von Menschen steuern, Orientierungshilfe geben und die Grundlage von Entscheidungen bilden (Frey, 2016). Werte sind gegenüber Interessen in der Persönlichkeit tiefer implementiert, und sie bestimmen die Art und Weise, wie und mit welchen Zielen Berufe ausgeübt werden (Eder & Bergmann, 2015). Es gibt nur wenige Untersuchungen zu empirischen Zusammenhängen von Werten und Interessen (z. B. Bergmann & Eder, 2015; Sagiv, 2002). Die bisherige Befundlage zeigt jedoch auf, dass breite und spezifische Zusammenhänge bestehen (Bergmann & Eder, 2015). Der Zusammenhang von Werten mit *Arbeitsleistung* und *Arbeitszufriedenheit* konnte ebenfalls durch Metaanalysen nachgewiesen werden (z. B. Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005; Verquer, Beehr & Wagner, 2003). In der psychologischen Werteforschung gibt es unterschiedliche Auffassungen über die Anzahl und Art der Werte einer Person, deren Definitionen und Operationalisierungen (Pfeil, 2017; Six & Felfe, 2004). Daher haben Hell und Pässler (2016) mit dem *Comprehensive Value Inventory (CVI)* einen neuen Wertetest entwickelt, welcher in dieser Arbeit validiert werden soll. Das Ziel der vorliegenden Arbeit liegt in der Untersuchung, ob individuelle Werte, gemessen mit dem CVI, einen Beitrag im Prozess der Berufswahl leisten können und dabei *inkrementelle Validität* zu *beruflichen Interessen* aufweisen. Des Weiteren soll die Arbeit Erkenntnisse in der Werteforschung bezüglich der Zusammenhänge mit beruflichen Interessen und *Ausbildungserfolg* beisteuern. Daraus ergeben sich folgende forschungsleitende Fragen:

1. *Lassen sich Lernende verschiedener Ausbildungsgänge hinsichtlich ihrer individuellen Werte und beruflichen Interessen ihrem Ausbildungsgang zuordnen?*
2. *Zeigen sich signifikante Zusammenhänge zwischen individuellen Werten sowie beruflichen Interessen und Ausbildungserfolg?*
3. *Weisen Lernende, bei denen die individuellen Werte und beruflichen Interessen zu denen des Ausbildungsgangs passen, einen höheren Ausbildungserfolg auf?*
4. *Weisen individuelle Werte gegenüber beruflichen Interessen hinsichtlich des Ausbildungserfolgs inkrementelle Validität auf?*

2 Theoretische Grundlagen und Hypothesen

2.1 Wertestabilität

Werte entwickeln sich durch die Sozialisation dominanter Gruppenwerte sowie durch individuelles Lernen aus eigenen Erfahrungen (Schwartz, 1994) insbesondere in der *formativen Phase*, welche die Kindheit, Jugend und das frühe Erwachsenenalter abdeckt (Inglehart, 1977). Zur Differenzierung der Werteentwicklung in diesen drei Lebensabschnitten wurde von Pöge (2017) eine aktuelle Längsschnittstudie durchgeführt. Pöge (2017) hat während sieben Jahren die Stabilität individueller Werte von Jugendlichen im Alter von 13 bis 19 Jahren an einem Paneldatensatz ($N=2957$) untersucht. Die Ergebnisse belegen, dass Werte ab dem 15. Lebensjahr als relativ zeitstabil angesehen werden können, und sie sich vor allem in der Kindheit und im frühen Jugendalter ausbilden. Diverse Längsschnitt-Panelstudien kommen ebenfalls zu dem Schluss, dass Werte relativ stabil über Situationen und Zeitdauer hinweg bestehen (z. B. Klein & Pötschke, 2004; Maag, 1991).

2.2 Wertedefinition

In der Literatur besteht keine einheitliche Definition von Werten. Für diese Arbeit wird die Definition von Schwartz (1994) herangezogen, da sie zu den weitverbreitetsten zählt, aufgrund der Forschungserkenntnisse mehrfach modifiziert wurde sowie relativ kompakt und umfassend ist. Grundwerte werden von Schwartz (1994) definiert als „desirable transsituational goals, varying in importance, that serve as guiding principles in the life of a person or other social entity“ (S. 21). Ergänzt wird die Definition durch die Erweiterungen von Bilsky (2005), dass Werte auch wünschenswerte Verhaltensweisen oder Zielzustände sind, welche sich in Wertesysteme gruppieren. *Grundwerte* werden von *beruflichen Werten* insofern abgegrenzt, als sie als Leitprinzip für das Leben verstanden werden, während sich berufliche Werte auf die Bedeutung für den Arbeitskontext und die Berufswahl beziehen (Sagiv, 2002). Grundwerte lassen sich je nach Forschungsschwerpunkt in *individuelle Werte* (Persönlichkeitspsychologie) und *soziale Werte* (Sozialpsychologie) einteilen (Bilsky, 2005). In dieser Forschungsarbeit stehen die individuumsbezogenen Aspekte im Vordergrund, weshalb der Begriff individuelle Werte verwendet wird.

2.3 Wertekonzepte und Wertemessung

Seit Beginn des 19. Jahrhunderts sind Werte Gegenstand der psychologischen Forschung (z. B. Allport & Vernon, 1931; Rokeach, 1973; Spranger, 1914). Schwartz hat Mitte der achtziger Jahre die bis heute in der Psychologie einflussreichste Theorie menschlicher Werte und das Werteelement *Schwartz Value Survey (SVS)* entwickelt sowie mehrfach erweitert (Bilsky, 2015). Das Wertemodell

von Schwartz (1992) unterscheidet zehn übergeordnete *Wertetypen* und deren dynamische Beziehung zueinander, welche in einem kreisförmigen zweidimensionalen Diagramm als *Circumplexstruktur* angeordnet werden (siehe Abbildung 1).

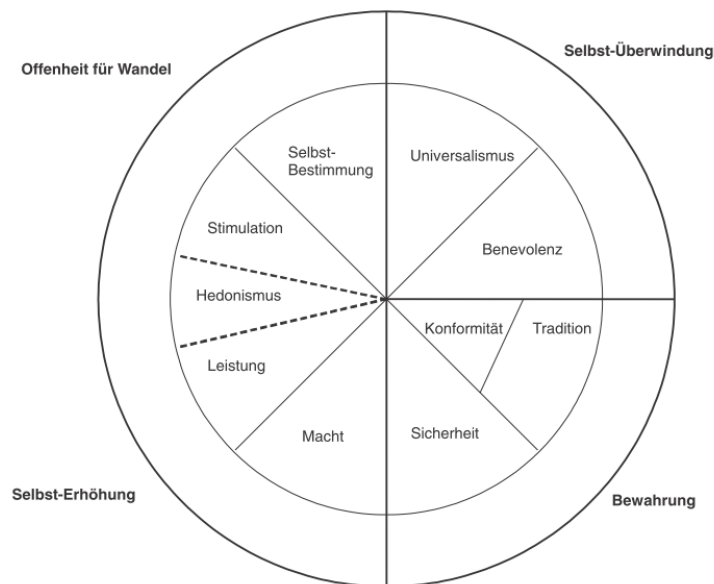


Abbildung 1: Strukturmodell menschlicher Werte nach Schwartz (1992, zitiert nach Schmidt, Bamberg, Davidov & Schwartz, 2007, S. 265)

Die kreisförmige Anordnung der Wertetypen bildet ein *motivationales Kontinuum*. Je näher die Werte im Kreis beieinanderliegen, desto ähnlicher sind die ihnen zugrunde liegenden Motivationen und desto häufiger treten sie gemeinsam auf. Der Wertetyp *Tradition* lässt sich nicht als eigenständiger Bereich abgrenzen, weshalb er zusammen mit *Konformität* einen Bereich abdeckt (Schwartz & Boehnke, 2004). Die zehn Wertetypen können als Grundwerte angesehen und in vier übergeordnete Wertebereiche eingeteilt werden. Somit ergibt sich eine zweidimensionale Wertestruktur. *Selbst-Überwindung* (Universalismus und Benevolenz) steht der Dimension *Selbst-Erhöhung* (Leistung und Macht) gegenüber, *Offenheit für Wandel* (Selbstbestimmung und Stimulation) gegenüber *Bewahrung* (Konformität, Tradition und Sicherheit). Die Zuordnung des Wertetyps *Hedonismus* lässt sich nicht eindeutig bestimmen. Er lässt sich sowohl der Dimension Offenheit für Wandel als auch Selbst-Erhöhung zuteilen (Bilsky, 2015). Die Wertetypen und deren strukturelle Anordnung konnten in einer Vielzahl von Studien mit Stichproben aus über 20 Ländern kulturübergreifend bestätigt werden (z. B. Schwartz, 1992; Schwartz & Bilsky, 1990; Schwartz & Boehnke, 2004). Das Messinstrument SVS setzt allerdings das Verständnis der 57 abstrakten Werte bzw. Items voraus, deren Wichtigkeit auf einer neunstufigen Antwortskala von *äußerst wichtig (7)* bis *nicht mit meinen Werten vereinbar (-1)* beurteilt wird (Schmidt et al., 2007). Als Kritik an den Untersuchungen kann die Zusammensetzung der Stichprobe aus hauptsächlich Lehrpersonen und Studierenden angebracht werden (Bilsky, 2005).

Aufgrund der genannten Kritikpunkte entwickelte Schwartz das *Portraits Value Questionnaire (PVQ)*, welches für Personen niedriger und mittlerer Schulbildung geeignet ist (Schmidt et al., 2007). Die meisten Studien zu individuellen Werten wurden mit dem SVS durchgeführt, was eine Schwachstelle der empirischen Evidenz für ihre Validität darstellt, sodass daher die instrumentenunabhängige Validität von Werten noch nicht umfänglich geklärt ist (Schmidt et al., 2007). Auch Six und Felfe (2004) führen aus, dass nur wenige Wertekonzepte und Werteverfahren als „theoretisch anspruchsvoll, angemessen operationalisiert und validiert“ (S. 600) klassifiziert werden könnten.

Aufgrund dieses Forschungsdefizites entwickelten Hell und Pässler (2016) das *Comprehensive Value Inventory (CVI)*. Die Entwicklung basiert auf einer Sichtung von 31 weltweit bestehenden Werteverfahren. Davon wurden 14 einbezogen und kategorisiert (siehe Anhang A). Beim CVI wird die Wichtigkeit der einzelnen Werte auf einer dreistufigen Antwortskala *unwichtig (1)*, *wichtig (2)*, *sehr wichtig (3)* beurteilt. Das CVI umfasst zehn Facetten, die wie beim SVS kreisförmig als Circumplexstruktur angeordnet werden können (siehe Abbildung 2). Die Anordnung bedarf allerdings noch einer vertieften empirischen Prüfung.

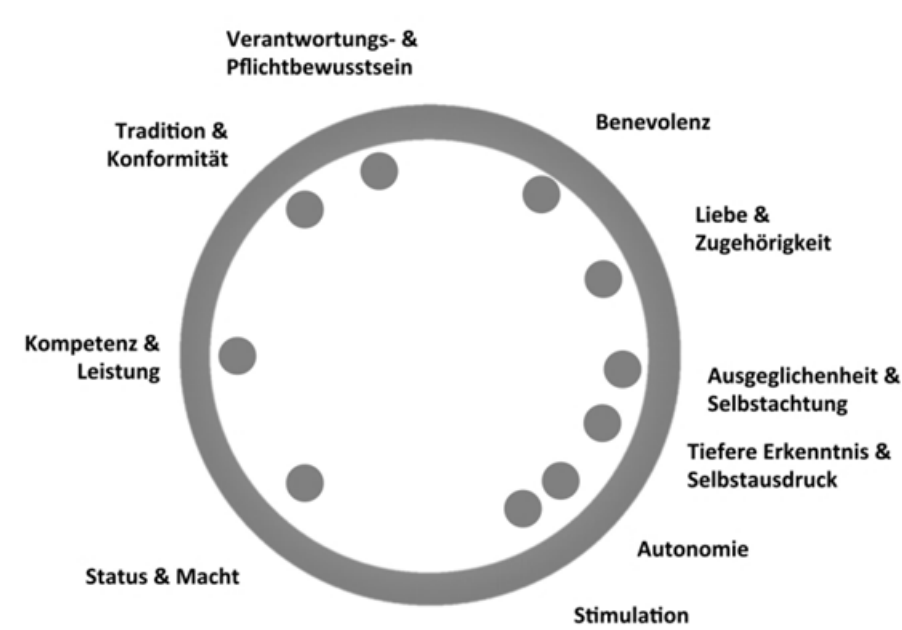


Abbildung 2: Strukturelle Anordnung der CVI-Facetten (Hell & Pässler, 2016)

Die *faktorielle Validität* über die zehn CVI-Facetten hinweg konnte durch eine konfirmatorische Faktorenanalyse bestätigt werden (Hell & Pässler, 2016). Das Inventar umfasst 95 Werte, von denen 86 den Facetten zugeordnet werden können (siehe Anhang B). Die restlichen neun Werte sind Einzelwerte, welche in Erhebungen und Auswertungen nach Bedarf miteinbezogen werden können. Ergebnisse von Hauptkomponentenanalysen und Rotationsverfahren zeigen, dass sich die Facetten des CVI

und SVS unterscheiden: Drei Facetten des CVI sind mit dem SVS kompatibel, drei teilweise, vier wenig (Hell & Pässler, 2016) (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Kompatibilität CVI und SVS nach Hell und Pässler (2016, eigene Darstellung, 2017)

CVI Wertefacetten (Hell & Pässler, 2016)	SVS Wertetypen (Schwarz, 1992)	Kompatibilität
(1) Benevolenz (2) Status & Macht (3) Stimulation	(1) Benevolenz (2) Macht (3) Stimulation	kompatibel
(4) Kompetenz & Leistung (5) Autonomie (6) Tradition & Konformität	(4) Leistung (5) Selbstbestimmung (6) Tradition & (7) Konformität	teilweise kompatibel
(7) Tiefere Erkenntnis & Selbstaussdruck (8) Ausgeglichenheit & Selbstachtung (9) Liebe & Zugehörigkeit (10) Verantwortungs- & Pflichtbewusstsein	(8) Universalismus (9) Hedonismus (10) Sicherheit	wenig kompatibel

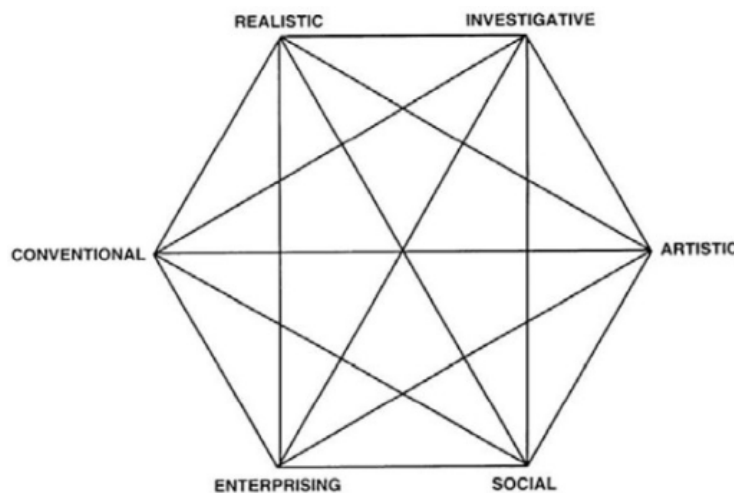
2.4 Berufswahltheorie – Die Rolle von Werten und Interessen

Gemäss Schuler (2006) sind bei der Bestimmung der *Berufseignung* und Wahrscheinlichkeit des *Berufserfolgs* die „Befriedigungs- und Motivationspotenziale“ (S. 64) bedeutend, welche die Interessen, Bedürfnisse und Werthaltungen einer Person abdecken. In der Berufsberatung gehören Interessentests zum Standardrepertoire (Muck, 2007). Die Berufswahltheorie und das *Person-Umwelt-Modell* von Holland (1997) haben weltweit eine führende Stellung eingenommen (Eder & Bergmann, 2015; Muck, 2007). Nach Hollands Theorie suchen Menschen nach Umwelten, in denen sie eine Tätigkeit ausüben und eine Rolle einnehmen, die zu ihren Interessen, Fähigkeiten und Werthaltungen passen (Eder & Bergmann, 2015). Das Person-Umwelt-Modell verfolgt die zentrale Annahme, dass sich Menschen durch mindestens eine von sechs *Interessensorientierungen* zuordnen lassen, welche zugleich die *beruflichen Umwelten* beschreiben (Eder & Bergmann, 2015) (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: *RIASEC-Dimensionen und deren Beschreibungen (nach Holland, 1997, eigene Darstellung, 2017)*

RIASEC-Dimensionen	Beschreibungen
R – Realistic Praktisch-technische Orientierung	Tätigkeiten: praxisnah mit Werkzeugen und Maschinen Berufsbereiche: Elektronik, Technik, Mechanik Werte: Tradition, Freiheit, Selbstbestimmung
I – Investigative Intellektuell-forschende Orientierung	Tätigkeiten: beobachtend, systematisch, forschend Berufsbereiche: Forschung, Entwicklung, Naturwissenschaften Werte: Leistung, Selbstbestimmung, Ehrgeiz
A – Artistic Künstlerisch-sprachliche Orientierung	Tätigkeiten: offen, unstrukturiert, kreativ Berufsbereiche: Kunst, Musik, Sprache, Literatur Werte: Ästhetik, Selbstaussdruck, Universalismus
S – Social Soziale Orientierung	Tätigkeiten: Interaktion mit Menschen, unterrichten, versorgen, helfen Berufsbereiche: Pflege, Lehre, Beratung, Erziehung Werte: soziale Gerechtigkeit, Hilfsbereitschaft, Versöhnlichkeit
E – Enterprising Unternehmerische Orientierung	Tätigkeiten: ökonomisch, systematisch, kontrollierend, verwaltend Berufsbereiche: Wirtschaft, Verkauf, Management Werte: Tradition, Erfolg, Autorität, Ehrgeiz
C – Conventional Konventionelle Orientierung	Tätigkeiten: Umgang mit Daten, geregelt, geordnet, systematisch Berufsbereiche: Kaufmännisch, Informatik Werte: Ehrgeiz, Wohlstand, Gehorsamkeit, Höflichkeit, Tradition

Die sechs *RIASEC-Dimensionen* lassen sich strukturell in einem *Hexagon-Modell* anordnen (siehe Abbildung 3). Neuere Forschungserkenntnisse gehen jedoch eher von einer Circumplexstruktur und nicht von einer hexagonalen Struktur des Modells aus (z. B. Nauta, 2010; Tracey & Rounds, 1995).

Abbildung 3: *Hexagon-Modell der Person- und Umweltorientierung (Holland, 1997, S. 6)*

Die im Modell nahe beieinanderliegenden Dimensionen sind sich ähnlicher und treten häufiger gemeinsam auf als gegenüberliegende (Holland, 1997). Gemäss Holland (1997) ist es sinnvoll, die drei stärksten Interessensausprägungen der sechs Dimensionen zu berücksichtigen (*3-Letter-Code*). Die Berufsberatung stützt sich oft auf diese Form der Interpretation, was den Nachteil hat, dass die in den übrigen Ausprägungen enthaltenen Informationen ausgeschlossen werden (Armstrong, Fouad, Rounds & Hubert, 2010).

Diverse Autoren thematisieren ausserdem das Einbeziehen von Werten in den Prozess der Berufswahl (z. B. Bergmann & Eder, 2015; Holland, 1997; Judge & Bretz, 1992; Pfeil, 2017; Schuler, 2006; Super, 1980). Da bislang keine Studien zur Ausbildungswahl und zu den Wertepräferenzen vorliegen, wird auf Forschungserkenntnisse der Studienwahl für die Herleitung der Hypothesen zurückgegriffen. Eine Studie von Sagiv und Schwartz (2000) konnte beispielsweise aufzeigen, dass Wirtschafts- gegenüber Psychologiestudierenden eine höhere Ausprägung in den Werten Macht und Leistung aufweisen, hingegen eine geringe in der Dimension Universalismus. Myyry und Helkama (2001) belegen in ihrer Studie ähnliche Ergebnisse. Auch hier weisen Wirtschaftsstudierende in der Dimension Leistung gegenüber Technologie- und Sozialwissenschaftsstudierenden eine stärkere Gewichtung auf. Die Dimension Macht ist bei den Wirtschafts- und Technologiestudierenden stärker vertreten als bei den Sozialwissenschaftsstudierenden. Technologiestudierende erreichen höhere Werte bei den Dimensionen Tradition, Konformität und Sicherheit gegenüber den anderen Studiengängen. Beim Studiengang Sozialwissenschaften ist der Wertetyp Spiritualität besonders hoch ausgeprägt.

Beim Einsatz von Tests in der Eignungsdiagnostik empfiehlt sich die Kombination von mehreren Auswahlinstrumenten, sofern ein zusätzlicher Test einen Validitätszuwachs und somit inkrementelle Validität aufweist und dieser in Relation zu testökonomischen Gesichtspunkten des zusätzlichen diagnostischen Aufwands als bedeutend eingestuft wird (Hartig, Frey & Jude, 2012). Die inkrementelle Validität hängt sowohl von der Validität der Instrumente als auch von der Instrumentenunabhängigkeit ab (Weuster, 2004).

Die Forschung zum Zusammenhang von Werten und Interessen ist noch nicht fortgeschritten (Bergmann & Eder, 2015; Dobson, Gardner, Metz & Gore, 2014), wobei einzelne Befunde breite und spezifische Zusammenhänge berichten (Bergmann & Eder, 2015). Eine Studie von Sagiv (2002) untersuchte die Beziehungen zwischen den RIASEC-Dimensionen von Holland und Wertetypen von Schwartz ($N=544$). Er ermittelte für alle Dimensionen ausser Realistic vereinzelte schwache bis moderate Korrelationen. Daher empfiehlt Sagiv (2002) nebst beruflichen Interessen auch individuelle Werte in die Berufswahl einzubeziehen, zumal sie unterschiedliche Konstrukte darstellen.

Sweet (1986) untersuchte mittels Diskriminanzanalysen, ob berufliche Werte und berufliche Interessen 1'255 Studierende korrekt den 24 Studiengängen zuordnen können. Dabei erklärten die Werte 31%, die Interessen 61,9% sowie die Werte und Interessen gemeinsam 66,1% der Varianz. Da sich individuelle Werte gegenüber beruflichen Werten stärker vom Konstrukt berufliche Interessen unter-

scheiden (Sagiv, 2002), wird eine etwas höhere zusätzliche Varianzerklärungen durch die individuellen Werte erwartet. Daraus lassen sich folgende Hypothesen ableiten:

Hypothesenkomplex 1: Berufswahl – Zusammenhang mit Werten und Interessen

H1a: Lernende lassen sich durch die CVI-Facetten ihrem Ausbildungsgang zuordnen.

H1b: Lernende lassen sich durch die RIASEC-Dimensionen ihrem Ausbildungsgang zuordnen.

H1c: Bei der Zuordnung der Lernenden zu ihrem Ausbildungsgang weisen die CVI-Facetten gegenüber den RIASEC-Dimensionen inkrementelle Validität auf.

2.5 Ausbildungserfolg

Berufserfolg wird in der Wissenschaft unterschiedlich definiert und dessen Messung ist nicht eindeutig (Abele-Brehm & Stief, 2004). Gemäss Dette, Abele und Renner (2004) ist es in der Praxis daher gängig, „Erfolg anhand der in der jeweiligen Studie verwendeten Operationalisierung zu definieren“ (S. 171). Im Kontext des Berufserfolgs finden sich in Studien häufig die Konstrukte Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit (Dette et al., 2004), weshalb in dieser Arbeit die *Ausbildungsleistung* und *Ausbildungszufriedenheit* als Erfolgsmasse herangezogen werden. In der Schweiz ist die Berufsausbildung in einem dualen Ausbildungssystem aufgebaut. Somit bezieht sich der Ausbildungsprozess auf die Berufsschule und den Lehrbetrieb (Ebner, 2013). Demnach wird die Ausbildungsleistung in *schulische* Ausbildungsleistung und *betriebliche* Ausbildungsleistung differenziert. Allerdings bestehen wenige empirische Studien zu Ausbildungsleistung und Ausbildungszufriedenheit. Folglich werden auch Studien zu Arbeits- und Studienleistung sowie Arbeitszufriedenheit für die theoretische Herleitung der Hypothesen herangezogen.

2.5.1 Zusammenhang mit Werten und Interessen

Gemäss Schuler (2006) führt die Berücksichtigung der eigenen Interessen und Werte bei der Berufswahl zu Zufriedenheit, Gesundheit und Stabilität am Arbeitsplatz. Zum Zusammenhang von Werten mit Berufserfolg und Ausbildungserfolg untersuchen Studien meist die *Passung* (Kongruenz) von Werten mit dem *Stellenprofil* (person-job fit), der *Organisation* (person-organization fit), der *Umwelt* (person-environment fit), den *Vorgesetzten* (person-supervisor fit) oder den *Teammitgliedern* (person-group fit) (z. B. Kristof-Brown et al., 2005; Verquer et al., 2003). Daher lassen sich keine Metaanalysen ausschliesslich zum Zusammenhang von Werte-Facetten und Arbeitsleistung und -zufriedenheit finden und die bisherigen Einzelstudien berichten widersprüchliche Ergebnisse. Eine Studie von Cohen und Liu (2011) mit 192 Lehrkräften fand positive Zusammenhänge der Werte Leistung ($r=.10$) und Sicherheit ($r=.13$) und negative des Wertetyps Hedonismus ($r=-.08$) mit Arbeitsleistung. Die Ergebnisse einer Studie von ȚuȚu (2013) mit 298 Arbeitnehmenden belegt positive Zu-

sammenhänge mit Benevolenz ($r=.12$) und negative Zusammenhänge mit Macht ($r=-.26$), Stimulation ($r=-.23$) sowie Sicherheit ($r=-.13$) und Arbeitsleistung. Eine Studie von Yilmaz und Dilmaç (2011) mit 303 Lehrkräften berichtet bezüglich Arbeitszufriedenheit mit allen zehn Wertetypen von Schwartz schwache positive Zusammenhänge.

Zum Zusammenhang von beruflichen Interessen und Berufserfolg empfehlen ältere Metaanalysen die Interessen nicht als geeignete Prädiktoren für Leistung und recherchierten lediglich Korrelationen von $r=.10$ mit Arbeitsleistung (Hunter & Hunter, 1984; Schmidt & Hunter, 1998). Aktuelle Metaanalysen von van Iddekinge, Roth, Putka und Lanivich (2011) sowie von Nye, Su, Rounds und Drasgow (2012) widersprechen diesen Befunden und berichten neue Ergebnisse. In der Metaanalyse von van Iddekinge et al. (2011) wurden die Zusammenhänge der RIASEC-Dimensionen mit verschiedenen Kriterien des Berufserfolges untersucht. In die Analyse wurden 74 Studien mit 141 unabhängigen Stichproben einbezogen ($N=38'000$). Die Studie ermittelte geringe bis mittlere korrigierte Korrelationen von beruflichen Interessen mit Arbeitsleistung ($\rho=.14$) sowie der Leistung in Aus- und Weiterbildung ($\rho=.26$). Die Metaanalyse von Nye et al. (2012) mit 60 Studien ($N=15'301$) kommt ebenfalls zu dem Schluss, dass die RIASEC-Dimensionen valide Prädiktoren für Arbeitsleistung ($r=.20$) und Studienleistung ($r=.23$) sind. Daraus lassen sich folgende Hypothesen ableiten:

Hypothesenkomplex 2: Ausbildungserfolg – Zusammenhang mit Werten und Interessen

H2a: Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen den CVI-Facetten und der schulischen Ausbildungsleistung.

H2b: Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen den CVI-Facetten und der betrieblichen Ausbildungsleistung.

H2c: Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen den RIASEC-Dimensionen und der schulischen Ausbildungsleistung.

H2d: Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen den RIASEC-Dimensionen und der betrieblichen Ausbildungsleistung.

H2e: Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen den CVI-Facetten und der Ausbildungszufriedenheit.

H2f: Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen den RIASEC-Dimensionen und der Ausbildungszufriedenheit.

2.5.2 Zusammenhang mit Werte- und Interessenpassung

Gemäss Eder und Bergmann (2015) lassen sich das Verhalten und die Entwicklung einer Person vorhersagen, sofern die Person- und Umweltorientierungen identifiziert sind. Menschen, bei denen eine Passung zwischen ihren Interessen, Fähigkeiten und Werthaltungen und denen der Umwelt besteht, weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, in ihrem Beruf zufrieden und erfolgreich zu sein.

In der Metaanalyse von Kristof-Brown et al. (2005) wurde untersucht, ob ein person-job fit zu höherem Berufserfolg führt. Dazu wurden 62 Primärstudien einbezogen, wovon 19 spezifisch dem Zusammenhang von person-job fit und Berufserfolg nachgehen. Der person-job fit setzt sich aus den Konzeptualisierungen *Anforderungs-Fähigkeits fit* (demands-abilities fit) und *Bedürfnis-Angebots fit* (need-supplies fit) zusammen. Der demands-abilities fit beschreibt die Übereinstimmung der Forderungen der Umwelt und den Kenntnissen und Fähigkeiten einer Person. Der need-supplies fit, auch als supplies-values fit bezeichnet, beschreibt die Übereinstimmung der Bedürfnisse, Werte und Einstellungen mit der Umwelt. Die korrigierte Korrelation zwischen dem person-job fit und der Arbeitsleistung beträgt $\rho=.20$. Zur Differenzierung innerhalb des person-job fits zeigt sich, dass die Korrelation mit Arbeitsleistung und dem need-supplies fit ($\rho=.20$) höher ist als bei dem demands-abilities fit ($\rho=.12$). Die Arbeitsleistung korreliert am stärksten mit dem person-job fit ($\rho=.20$), gefolgt vom person-group fit ($\rho=.19$) und dem person-supervisor fit ($\rho=.18$).

Bezüglich des Zusammenhangs mit Arbeitszufriedenheit wird in der Metaanalyse von Kristof-Brown et al. (2005) über 47 Studien hinweg eine durchschnittliche korrigierte Korrelation zwischen person-job fit und Arbeitszufriedenheit von $\rho=.56$ ausgewiesen. Auch hier korreliert der need-supplies fit ($\rho=.61$) höher mit der Arbeitszufriedenheit als der demands-abilities fit ($\rho=.41$). Des Weiteren belegt die Studie, dass Arbeitszufriedenheit am stärksten mit dem person-job fit ($\rho=.56$), gefolgt von dem person-organization fit ($\rho=.44$), dem person-supervisor fit ($\rho=.44$) und dem person-group fit ($\rho=.31$) zusammenhängt. Ergänzend bestätigt die Metaanalyse von Verquer et al. (2003), dass eine moderate korrigierte Korrelation zwischen der Arbeitszufriedenheit und dem person-organization fit von $\rho=.35$ besteht.

Hinsichtlich Passung von Interessen und Arbeitsleistung zeigt die Metaanalyse von Nye et al. (2012) auf, dass der Zusammenhang mit Arbeitsleistung ($r=.36$) und Studienleistung ($r=.32$) substantiell höher ist, wenn die Interessen zwischen Mensch und Umwelt kompatibel sind (vergleiche Kapitel 2.5.1). Die Metaanalyse von van Iddekinge et al. (2011) kommt zu demselben Schluss und belegt einen Zusammenhang von $\rho=.23$ mit Arbeitsleistung, wenn die Interessen für einen spezifischen Beruf relevant sind, und einen Zusammenhang von $\rho=.29$, wenn sie für eine spezifische Ausbildung bedeutend sind (vergleiche Kapitel 2.5.1). Darauf basierend werden folgende Hypothesen abgeleitet:

Hypothesenkomplex 3: Ausbildungserfolg – Zusammenhang mit Werte- und Interessenpassung

H3a: Lernende, bei denen die individuellen Werte zu ihrem aktuellen Ausbildungsgang passen, weisen eine signifikant höhere schulische Ausbildungsleistung auf.

H3b: Lernende, bei denen die individuellen Werte zu ihrem aktuellen Ausbildungsgang passen, weisen eine signifikant höhere betriebliche Ausbildungsleistung auf.

H3c: Lernende, bei denen die beruflichen Interessen zu ihrem aktuellen Ausbildungsgang passen, weisen eine signifikant höhere schulische Ausbildungsleistung auf.

H3d: Lernende, bei denen die beruflichen Interessen zu ihrem aktuellen Ausbildungsgang passen, weisen eine signifikant höhere betriebliche Ausbildungsleistung auf.

H3e: Lernende, bei denen die individuellen Werte zu ihrem aktuellen Ausbildungsgang passen, weisen eine signifikant höhere Ausbildungszufriedenheit auf.

H3f: Lernende, bei denen die beruflichen Interessen zu ihrem aktuellen Ausbildungsgang passen, weisen eine signifikant höhere Ausbildungszufriedenheit auf.

2.5.3 Inkrementelle Validität von Werten gegenüber Interessen

Es gilt als belegt, dass Interessen bei verschiedenen Kriterien des Berufserfolgs eine inkrementelle Validität gegenüber der kognitiven Leistungsfähigkeit und Persönlichkeitsmerkmalen aufweisen, wobei sich die zusätzliche Varianzaufklärung zwischen 5% und 9% bewegt (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). Die empirische Forschung zur inkrementellen Validität von Werten gegenüber Interessen bezüglich des Berufserfolgs ist hingegen noch nicht fortgeschritten, hinsichtlich Arbeitsleistung liegen noch keine Studien vor. Aufgrund der Bedeutung der Werte für die Kriterien Arbeitsleistung und -zufriedenheit (Kristof-Brown et al., 2005; Verquer et al., 2003) ist für die personalpsychologische Forschung und Beratungspraxis wesentlich, ob der Wertetest gegenüber dem Interessenstest hinsichtlich Ausbildungserfolg inkrementelle Validität aufweist. Eine Studie von Rounds (1990) ($N=225$) zeigt auf, dass berufliche Werteklassifikationen gegenüber einer Interessenpassung 4% bis 29% der Varianz in der Kriteriumsvariable Arbeitszufriedenheit erklären und somit inkrementelle Validität aufweisen. Dies führt zu folgenden Hypothesen:

Hypothesenkomplex 4: Ausbildungserfolg – Inkrementelle Validität von Werten gegenüber Interessen

H4a: Bei der Vorhersage von schulischer Ausbildungsleistung weisen die CVI-Facetten gegenüber den RIASEC-Dimensionen inkrementelle Validität auf.

H4b: Bei der Vorhersage von betrieblicher Ausbildungsleistung weisen die CVI-Facetten gegenüber den RIASEC-Dimensionen inkrementelle Validität auf.

H4c: Bei der Vorhersage von Ausbildungszufriedenheit weisen die CVI-Facetten gegenüber den RIASEC-Dimensionen inkrementelle Validität auf.

2.6 Theoretisches Modell

In dieser Arbeit werden vier Fragestellungen untersucht (siehe Kapitel 1), welche die Prädiktorvariablen individuelle Werte, berufliche Interessen und Werte- und Interessenpassung sowie die Kriteriumsvariablen Berufswahl und Ausbildungserfolg umfassen. In Abbildung 4 sind die zu untersuchenden Zusammenhänge in einem theoretischen Modell zusammengefasst, welches als Übersicht dienen soll. Die Wahl der genannten Ausbildungsberufe wird im Folgekapitel (siehe Kapitel 3.1) begründet.

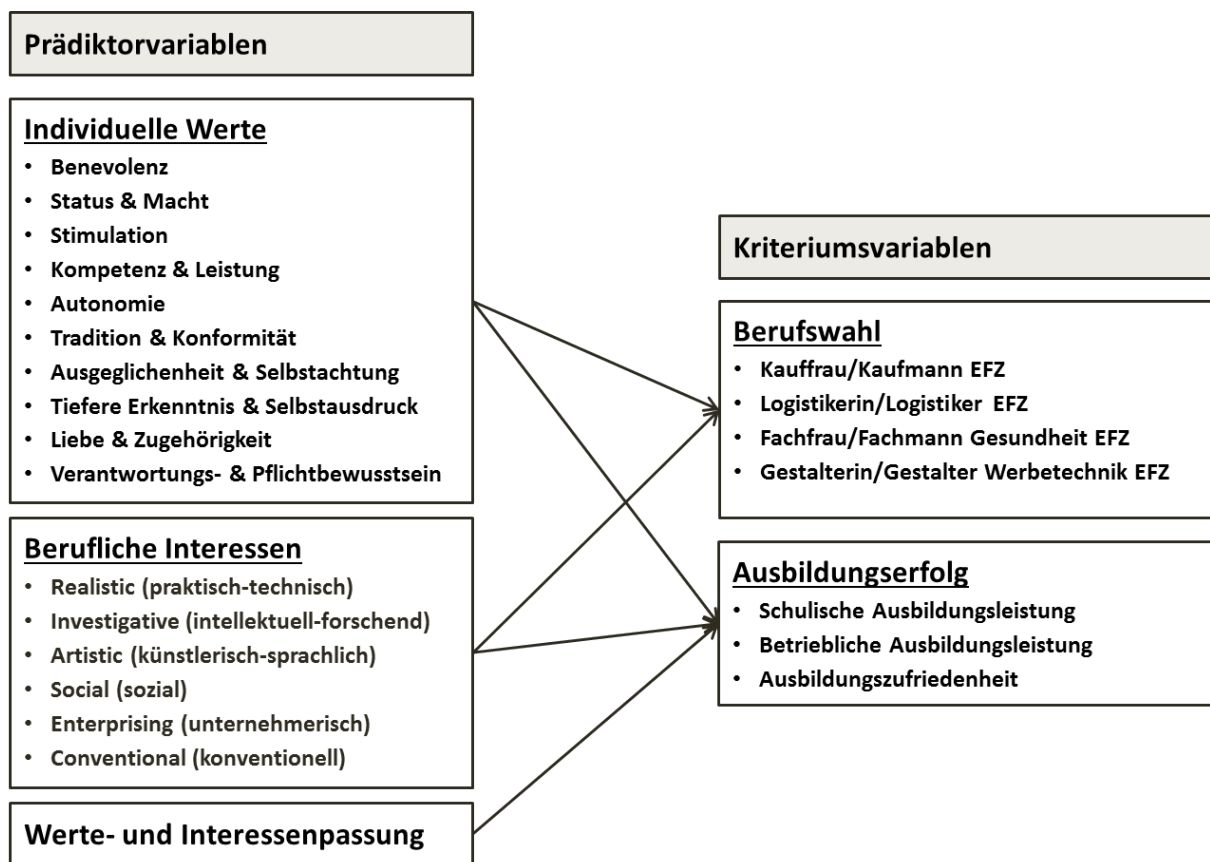


Abbildung 4: Theoretisches Modell der untersuchten Konstrukte (eigene Darstellung, 2017)

3 Methodik

3.1 Vorgehen und Stichprobe

Die Forschungsfragen wurden anhand von vier Stichproben (Ausbildungsgängen) mit Lernenden des dritten Ausbildungsjahres überprüft. Die Fallauswahl erfolgte nach einer geschichteten Zufallsstichprobe, wobei die vier Ausbildungsgänge *Kauffrau/Kaufmann Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ)*, *Logistikerin/Logistiker EFZ*, *Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ* sowie *Gestalterin/Gestalter Werbetechnik EFZ* die Schichten bzw. Stichproben darstellen (Bühner & Ziegler, 2009). Bei der Wahl der Ausbildungsgänge wurden fünf Kriterien berücksichtigt: (1) Beurteilung der betrieblichen Ausbildungsleistung im Schulnotensystem jedes Semesters (siehe Kapitel 3.2), (2) Häufigkeit der Ausbildungen – drei der vier Ausbildungsgänge gehören zu den zehn häufigsten Berufsausbildungen in der Schweiz, (3) Heterogenität der Ausbildungsgänge, (4) ausgewogenes Geschlechterverhältnis und (5) einheitlicher Schwierigkeitsgrad der Ausbildungen. Die Stichprobenakquise erfolgte mündlich oder schriftlich an die Schulleitung der Berufsschulen (siehe Anhang C). Um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in den Ausbildungsgängen Logistik und Gesundheit zu erzielen, wurden zusätzlich Lernende der genannten Ausbildungsgänge an weiteren Berufsschulen und Lehrbetrieben akquiriert (siehe Anhang D / E). Die Berechnung der Stichprobengröße für die angewendeten statistischen Verfahren erfolgte mittels einer a-priori-Poweranalyse mit den Onlineprogrammen G*Power¹ und Free Statistics Calculators². Die Berechnungen ergaben für die hierarchische Regressionsanalyse eine optimale Stichprobengröße von 115 bei einem aufgrund des Forschungsstands erwarteten $R^2=.16$. Um bei der Berechnung die Anzahl der Prädiktoren besser zu berücksichtigen, wurde die häufig angewendete Regel 10:1 herangezogen (Maxwell & Scott, 2000), woraus sich bei 16 Prädiktoren eine Stichprobengröße von 160 errechnet. Da neuere Studien darauf hinweisen, dass der Wert dieser Berechnung eher zu tief angesetzt ist (Maxwell & Scott, 2000), wurde eine möglichst grosse Stichprobe angestrebt. Bei der Durchführung einer Diskriminanzanalyse (siehe Kapitel 3.4) gilt es gemäss Backhaus, Erichson, Plinke und Weiber (2016) zu beachten, dass der Stichprobenumfang der einzelnen Gruppen mindestens so gross sein muss wie die Anzahl der Merkmalsvariablen und dass zudem die Anzahl der Merkmalsvariablen grösser als die Anzahl Gruppen zu sein hat, was in der vorliegenden Stichprobe erfüllt wurde. Um die Gruppenunterschiede zu prüfen, sollten die Fälle innerhalb der Stichproben möglichst homogen sein (Decker, Rašković & Brunsiek, 2010). Die Testung erfolgte zugunsten der Homogenität innerhalb der Gruppen klassenweise vor Ort an den Berufsschulen durch eine Onlinebefragung während einer Datenerhebungsphase von fünf Wochen. Die Lernenden wur-

¹ G*Power, kostenlos verfügbar unter <http://www.gpower.hhu.de/> [23.06.2017].

² Free Statistic Calculators, kostenlos verfügbar unter <http://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=1> [23.06.2017].

den vorgängig aufgefordert, ihre schulischen und betrieblichen Noten zu der Erhebung mitzubringen. Lernende, welche ihre Noten aus der Berufsschule oder dem Lehrbetrieb am Erhebungstag nicht dabei hatten, unterschrieben eine Einverständniserklärung für die Nacherhebung ihrer Noten direkt beim Lehrbetrieb oder bei der Berufsschule (siehe Anhang F). Tabelle 3 zeigt die Stichprobengrößen der einzelnen Stichproben, deren Geschlechterverhältnis und Altersdurchschnitt. Nach der Datenbereinigung umfasst die Gesamtstichprobe 210 Personen.

Tabelle 3: Stichprobengrößen, Geschlechterverhältnis, Mittelwert und Standardabweichung des Alters

Ausbildungsgang	Geschlecht		Total	Alter	
	weiblich	männlich		M	SD
Kauffrau/Kaufmann EFZ	36 (67%) ¹	18 (33%)	54 (100%)	18.85	2.06
Logistikerin/Logistiker EFZ	18 (36%)	32 (64%)	50 (100%)	20.74	2.88
Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ	54 (84%)	10 (16%)	64 (100%)	19.56	2.32
Gestalterin/Gestalter Werbetechnik EFZ	27 (64%)	15 (36%)	42 (100%)	19.54	2.13
Total	135 (64%)	75 (36%)	210 (100%)	19.65	2.88

Anmerkungen. ¹ In Klammer ist der prozentuale Anteil innerhalb der Ausbildungsgänge angegeben (Spaltenprozente).

3.2 Instrumente, Operationalisierung und Kontrollvariable

Die individuellen Werte wurden mit dem neu entwickelten Instrument CVI von Hell und Pässler (2016) erhoben. Die Messung der beruflichen Interessen erfolgte mit dem *Allgemeinen-Interessen-Struktur-Test (AIST)* von Bergmann und Eder (2005), welcher interne Konsistenzen zwischen .82 und .87 aufweist (Muck, 2007). Die Ausbildungszufriedenheit wurde mit dem von Rolfs (2001) entwickelten *Fragebogen zur Erhebung der Studienzufriedenheit* ermittelt, wobei die Items auf die Ausbildungssituationen adaptiert wurden. Hier bewegen sich die internen Konsistenzen zwischen .83 und .86. Für die Operationalisierung der Ausbildungsleistung können Prüfungsnoten und betriebliche Beurteilungen verwendet werden (Schmidt-Atzert, Deter & Jäckel, 2004). Gemäss Trapmann, Hell, Weigand und Schuler (2007) empfiehlt es sich, Durchschnittsnoten einzubeziehen, da sie gegenüber Einzelnoten eine höhere Validität aufweisen. Die Erhebung der schulischen Ausbildungsleistung erfolgte durch mindestens drei und maximal fünf Semesternotendurchschnitte der Berufsschule. Des Weiteren wurden mindestens drei bis maximal fünf Semesternoten der praktischen Leistung im Ausbildungsbetrieb, beurteilt durch die Ausbilderinnen und Ausbilder, für die Operationalisierung der betrieblichen Ausbildungsleistung einbezogen. Die Noten wurden den je nach Ausbildungsgang unterschiedlich benannten Leistungsausweisen (Kompetenznachweis, Bildungsbericht, Arbeits- und Lernsituation) entnommen (siehe Anhang G). Das vollständige Onlinebefragungsinstrument ist im Anhang H dieser Arbeit zu finden. Eine Metaanalyse von Su, Rounds und Armstrong (2009) konnte

nachweisen, dass die Ausprägungen der beruflichen Interessen erheblich vom Geschlecht abhängen. Eine umfangreiche, kulturübergreifende Studie von Schwartz und Rubel (2005) bestätigt den Einfluss des Geschlechts auf die Wertepräferenzen. Daher wird das Geschlecht als Kontrollvariable in die Modelle miteinbezogen. Des Weiteren hat das Alter einen Einfluss auf die Werteausprägungen (Schwartz & Rubel, 2005), weshalb diese Einflussgrösse konstant gehalten wird (siehe Kapitel 3.1).

3.3 Pretest

Für die Durchführung der Pretests wurde die *Concurrent-Think-Aloud-Methode* mit zehn Jugendlichen und vier Erwachsenen durchgeführt, bei welcher die Zielpersonen zu lautem Denken aufgefordert werden, während sie eine Frage beantworten (Häder, 2015). Die Ergebnisse der Pretests ergaben, dass die Jugendlichen einige Begriffe inhaltlich nicht verstanden haben, weshalb standardisierte Definitionen ausgearbeitet wurden, welche während der Erhebung an den Berufsschulen bei Nachfragen mündlich abgegeben wurden (siehe Anhang I). Der Anhang J zeigt zusammengefasst die Ergebnisse der Pretests und die daraus abgeleiteten Massnahmen.

3.4 Statistische Verfahren

Der Hypothesenkomplex 1 (Berufswahl – Zusammenhang mit Werten und Interessen) wurde mittels Diskriminanzanalysen überprüft, wobei nur Ladungen (λ) höher als .32 interpretiert wurden (Tabachnick & Fidell, 2007). Ladungen $>.71$ (50% der Varianz) gelten als exzellent, $>.63$ (40% der Varianz) als sehr gut, $>.55$ (30% der Varianz) als gut, $>.45$ (20% der Varianz) als befriedigend und $>.32$ (10% der Varianz) als ausreichend (Comrey & Lee, 1992). Der Hypothesenkomplex 2 (Ausbildungserfolg – Zusammenhang mit Werten und Interessen) wurde über die signifikanzstatistische Testung der empirischen Korrelation nach Pearson untersucht. Korrelationskoeffizienten (r) von .10 entsprechen einem schwachen, .30 einem mittleren und .50 einem starken Effekt (Cohen, 1992). Für die Überprüfung des Hypothesenkomplexes 3 (Ausbildungserfolg – Zusammenhang mit Werte- und Interessenpassung) wurden für die Mittelwertvergleiche t-Tests für unabhängige Stichproben durchgeführt. Der Hypothesenkomplex 4 (Ausbildungserfolg – inkrementelle Validität von Werten gegenüber Interessen) wurde mittels hierarchischer Regressionsanalysen gerechnet. Gemäss Cohen (1992) entspricht ein Bestimmtheitsmass (R^2) von .02 einem schwachen, .13 einem mittleren und .26 einem starken Effekt. Alle Analysen wurden mit dem Statistikprogramm SPSS Statistics 22 durchgeführt.

4 Ergebnisse

4.1 Deskriptive Ergebnisse

Mittelwerte (M), Standardabweichungen (SD), Reliabilitäten (Cronbachs α) sowie Korrelationen nach Pearson sind in Tabelle 4 dargestellt. Mittelwerte und Standardabweichungen der Prädiktor- und Kriteriumsvariablen, bezogen auf den jeweiligen Ausbildungsgang, sind in Anhang K ersichtlich. Cronbachs α Werte $>.70$ gelten als zuverlässig (Decker et al., 2010). Die meisten Skalen weisen eine gute interne Konsistenz auf. Bei den CVI-Facetten Stimulation, Autonomie, Tradition & Konformität, Ausgeglichenheit & Selbstachtung, Tiefere Erkenntnis & Selbstaussdruck und Liebe & Zugehörigkeit liegen die Werte zwischen $.54$ und $.68$ und somit in einem fragwürdigen Bereich. Die Werte konnten auch durch gezielten Ausschluss bestimmter Items nicht erhöht werden. Gemäss Schmitt (1996) müssen Skalen mit tiefen Cronbachs α -Werten nicht zwingend aus einer Untersuchung ausgeschlossen werden, da das Beibehalten von Skalen in manchen Fällen Sinn ergibt. Aufgrund der explorativen Studie mit dem neuen Messinstrument CVI wurden die Skalen trotz niedriger α -Werte in die Berechnungen einbezogen.

Tabelle 4: Mittelwert, Standardabweichung, Reliabilitäten (Cronbachs α) und Korrelationen (Pearson)

Variablen	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 Geschlecht	0.64	.48	<i>n.v.</i>																			
2 Benevolenz	1.45	.29	.10	<i>.84</i>																		
3 Status & Macht	0.90	.40	-.40**	.01	<i>.86</i>																	
4 Stimulation	1.33	.33	-.12	.28**	.41**	<i>.68</i>																
5 Kompetenz & Leistung	1.38	.33	-.13	.36**	.43**	.47**	<i>.74</i>															
6 Autonomie	1.44	.23	-.08	.36**	.12	.34**	.22**	<i>.54</i>														
7 Tradition & Konformität	1.07	.34	-.13	.28**	.35**	.07	.46**	.01	<i>.58</i>													
8 Ausgeglichenheit & Selbstachtung	1.61	.26	-.00	.39**	.15*	.44**	.32**	.42**	.08	<i>.66</i>												
9 Tiefere Erkenntnis & Selbstaussdruck	1.08	.32	-.18**	.33**	.33**	.44**	.32**	.46**	.24**	.44**	<i>.62</i>											
10 Liebe & Zugehörigkeit	1.55	.34	.04	.38**	.12	.20**	.20**	.27**	.12	.40**	.20**	<i>.62</i>										
11 Verantwortungs- & Pflichtbewusstsein	1.66	.30	.19**	.51**	.19**	.36**	.52**	.32**	.38**	.35**	.32**	.34**	<i>.65</i>									
12 Realistic	2.25	.75	-.32**	.07	.05	.14*	.19**	.11	.08	.13	.16*	.04	.09	<i>.86</i>								
13 Investigative	2.56	.78	-.39**	.18*	.12	.18*	.25**	.27**	.03	.16*	.22**	-.07	.03	.60**	<i>.83</i>							
14 Artistic	2.85	.86	.11	.16*	-.15*	.21**	.06	.29**	-.02	.20**	.24**	.07	.15*	.39**	.37**	<i>.85</i>						
15 Social	3.41	.79	.22**	.34**	-.15*	.10	.13	.09	.05	.16*	.08	.06	.08	-.06	.19**	.16*	<i>.86</i>					
16 Enterprising	3.06	.75	-.27**	.09	.45**	.27**	.35**	.12	.16*	.20**	.20**	.12	.18*	.32**	.27**	.19**	.20**	<i>.83</i>				
17 Conventional	2.41	.74	-.26**	.07	.32**	.07	.38**	.09	.33**	.12	.09	.03	.21**	.47**	.39**	.12	-.03	.56**	<i>.86</i>			
18 Ausbildungszufriedenheit	3.38	.68	.15*	.13	-.13	.05	.17*	-.11	.14*	-.02	-.06	.01	.14*	.10	.03	.03	.25**	-.04	.03	<i>.89</i>		
19 Schulische Ausbildungsleistung	0.00	.99	.11	.01	-.18*	.10	.18**	.10	-.09	.17*	-.06	.10	.10	.01	.13	.07	.05	-.09	.07	.08	<i>.91</i>	
20 Betriebliche Ausbildungsleistung	0.00	.99	.16*	.04	-.12	-.08	.10	-.03	.13	.07	-.14*	-.03	.09	-.01	.06	.06	.02	-.09	-.01	.22**	.41**	<i>.84</i>

Anmerkungen. Kodierung Variable 1: 0 (männlich), 1 (weiblich); Variablen 2-11: 0 (unwichtig), 1 (wichtig), 2 (sehr wichtig); Variablen 12-17: 1 (das interessiert mich gar nicht) bis 5 (das interessiert mich sehr); Variable 18: 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu); Variablen 19-20: Notendurchschnitt z-Werte (mindestens 3, maximal 5 Semesternoten); Pearson-Korrelationen; Reliabilitäten (Cronbachs α) kursiv in der Diagonalen, n.v.=nicht vorhanden; * $p \leq .05$ (zweiseitig), ** $p \leq .01$ (zweiseitig); Variablen 1-18 $N=210$, Variable 19 $n=209$, Variable 20 $n=202$.

4.2 Berufswahl – Zusammenhang mit Werten und Interessen

Mithilfe linearer Regressionsanalysen wurden der Effekt des Geschlechts auspartialisiert und die Residuen als Variablen für die Durchführung der Diskriminanzanalysen berechnet. Insgesamt wurden drei Diskriminanzanalysen (1) Werte, (2) Interessen, (3) Werte und Interessen für die vier Gruppen von Ausbildungsgängen (Kaufleute, Logistik, Fachleute Gesundheit und Gestaltung Werbetechnik) durchgeführt. Für jede Diskriminanzanalyse wurden drei Diskriminanzfunktionen bestimmt, wovon bei der Diskriminanzanalyse (1) Werte und (2) Interessen jeweils zwei und bei (3) Werte und Interessen drei signifikant sind. Die Kenngrößen der kanonischen Diskriminanzfunktionen sind in Tabelle 5 zusammengefasst.

Tabelle 5: Charakteristika der sieben signifikanten kanonischen Diskriminanzfunktionen

Diskriminanzanalysen	Funktionen	Eigenwert	Kanonische Korrelation	Wilk's Lambda	Chi ²	df	p	Erklärte Varianz
(1) Werte	1	.29	.48	.67	82.25	30	.000	45.7%
	2	.13	.34	.86	30.64	18	.032	
(2) Interessen	1	.52	.59	.50	141.24	18	.000	56.2%
	2	.29	.47	.76	55.63	10	.000	
(3) Werte & Interessen	1	.82	.67	.34	213.63	48	.000	65.7%
	2	.40	.53	.62	94.09	30	.000	
	3	.15	.36	.87	27.41	14	.017	

Anmerkungen . Kodierung Interessen: 1 (das interessiert mich gar nicht) bis 5 (das interessiert mich sehr); Werte: 0 (unwichtig), 1 (wichtig), 2 (sehr wichtig); N=210.

Insgesamt ordnet das CVI 45.7% der Lernenden korrekt den Ausbildungsgängen zu (siehe Tabelle 5 / Anhang L). Dies übersteigt den Wert, welcher unter Zufallsbedingungen zu erwarten wäre (25%) (Backhaus et al.), weshalb die H1a bestätigt werden kann. Die Interessen können insgesamt 56.2% der Lernenden korrekt zuordnen (siehe Tabelle 5 / Anhang L), dementsprechend gilt auch die H1b als belegt. Die Ergebnisse der Prognose der Werte und Interessen können insgesamt 65.7% der Lernenden korrekt zuordnen (siehe Tabelle 5 / Anhang L). Somit besteht inkrementelle Validität der Variable individuelle Werte gegenüber der Variable berufliche Interessen, da durch sie ein zusätzlich erklärter Varianzanteil von 9.5% aufgeklärt werden kann. Die H1c ist folglich verifiziert.

Der Strukturmatrix in Tabelle 6 ist der Stellenwert der einzelnen Merkmalsvariablen im Hinblick auf die Trennung der verschiedenen Ausbildungsgänge (Gruppen) zu entnehmen.

Tabelle 6: Strukturmatrix der sieben signifikanten kanonischen Diskriminanzfunktionen

	(1) Werte		(2) Interessen				(3) Werte & Interessen			
	Funktion 1 "Selbstbezogener"	Funktion 2 "träger Bewahrer"	Funktion 1 "kreativer Pragmatiker"	Funktion 2 "unstrukturierter Wohltäter"	Funktion 1 "kreativer Pragmatiker"	Funktion 2 "unstrukturierter Wohltäter"	Funktion 1 "kreativer Pragmatiker"	Funktion 2 "unstrukturierter Philanthrop"	Funktion 3 "Andersdenkender"	
Status & Macht	.57	Tradition & Konformität .68	Realistic .69	Social .60	Realistic .56	Social .53	Tradition & Konformität -.50			
		Ausgeglichenheit & Selbstachtung -.35	Artistic .42	Conventional -.47	Artistic .34	Conventional -.40				
		Stimulation -.34			Status & Macht -.38					
		Liebe & Zugehörigkeit -.33								

Anmerkungen . Nur signifikante Koeffizienten > .32 werden in der Tabelle berichtet; Kodierung Interessen: 1 (das interessiert mich gar nicht) bis 5 (das interessiert mich sehr); Werte: 0 (unwichtig), 1 (wichtig), 2 (sehr wichtig); N=210.

Der erste Diskriminanzfaktor der Analyse mit den Werten ist charakterisiert durch positive Ladungen auf Status & Macht ($\lambda=.57$). Dieser Faktor wird mit *Selbstbezogener* bezeichnet. Personen bzw. Gruppen mit hohen Werten auf dieser Funktion sind Status, Wohlstand, Karriere und soziale Anerkennung wichtig. Die zweite Funktion beschreibt positive Ladungen auf Tradition & Konformität ($\lambda=.68$) und negative auf Ausgeglichenheit & Selbstachtung ($\lambda=-.35$), Stimulation ($\lambda=-.34$) sowie Liebe & Zugehörigkeit ($\lambda=-.33$). Daher wird die Funktion *träger Bewahrer* genannt. Hier finden sich Personen, denen die Werte Tradition, Tugendhaftigkeit und Sicherheit wichtig sind und die den Werten Abwechslung, Selbstachtung und Zugehörigkeit wenig Bedeutung beimessen.

Die erste Funktion der Analyse mit den Interessen weist positive Ladungen auf Realistic ($\lambda=.69$) und Artistic ($\lambda=.42$) aus. Personen, die dieser Gruppe angehören, sind an praktischen und technischen Aufgaben interessiert, die kreativen Selbstaussdruck sowie eine offene, unstrukturierte Arbeitsweise erfordern. Entsprechend wird die Funktion benannt als *kreativer Pragmatiker*. Bei der zweiten Funktion finden sich positive Ladungen auf Social ($\lambda=.60$) und negative auf Conventional ($\lambda=-.47$). Die Funktion erhält die Benennung *unstrukturierter Wohltäter*, da sich hier Personen finden lassen, die gerne sozial interagieren und denen offene und unstrukturierte Tätigkeiten liegen.

Bei der Diskriminanzanalyse der Werte und Interessen steht der erste Diskriminanzfaktor für Realistic ($\lambda=.56$) und Artistic ($\lambda=.34$). Folglich wird die Funktion wiederholt mit *kreativer Pragmatiker* bezeichnet. Bei der zweiten Funktion zeigen sich positive Ladungen auf Social ($\lambda=.53$) und negative auf Conventional ($\lambda=-.40$) und Status & Macht ($\lambda=-.38$), woraus sich der Begriff *unstrukturierter Philanthrop* ableiten lässt. Hier kennzeichnen sich Personen durch eine menschenfreundliche, aber eher nicht systematische Denkweise, denen Status und Autorität unwichtig sind. Der dritte Diskriminanzfaktor nennt sich *Andersdenkender*, da hier die Werte Tradition & Konformität ($\lambda=-.50$) unbedeutend sind.

Die Tabelle 7 zeigt nun, welche Werte die ausbildungsspezifische Zentroide auf den einzelnen Diskriminanzfaktoren aufweisen.

Tabelle 7: Funktionswerte an der Stelle der ausbildungsspezifischen Zentroide

Ausbildungsgang	(1) Werte		(2) Interessen		(3) Werte & Interessen		
	"Selbst-bezogener"	"träger Bewahrer"	"kreativer Pragmatiker"	"unstrukturierter Wohltäter"	"kreativer Pragmatiker"	"unstrukturierter Philanthroph"	"Andersdenkender"
Kauffrau/Kaufmann	.76	-.33	-.30	-.64	-.47	-.85	.34
Fachfrau/Fachmann Gesundheit	-.15	.19	-.75	.56	-.86	.73	.04
Logistikerin/Logistiker	.04	.46	.25	-.40	.27	-.30	-.65
Gestalterin/Gestalter Werbetechnik	-.81	-.42	1.23	.43	1.56	.34	.28

Anmerkungen . In der Tabelle sind standardisierte z-Werte aufgeführt; N=210.

Der erste Faktor Selbstbezogener trennt die Lernenden Kaufleute deutlich von den anderen, wobei der stärkste Unterschied gegenüber dem Ausbildungsgang Gestaltung Werbetechnik festzustellen ist. Der träge Bewahrer ist hauptsächlich im Ausbildungsgang Logistik vertreten, der am besten von den Lernenden Gestaltung Werbetechnik, gefolgt von den Kaufleuten trennt, die sich demzufolge wenig mit den Werten Tradition & Konformität identifizieren, hingegen Ausgeglichenheit & Selbstachtung, Stimulation sowie Liebe & Zugehörigkeit als wichtige Werte auffassen.

Der kreative Pragmatiker ist überwiegend in dem Ausbildungsgang Gestaltung Werbetechnik vertreten und trennt am stärksten gegenüber den Fachleuten Gesundheit. Der Faktor unkonventioneller Wohltäter trennt den Ausbildungsgang Fachleute Gesundheit und Gestaltung Werbetechnik markant von den Lernenden Kaufleute und Logistik. Das Interesse, sozial mit Menschen zu interagieren, ist bei diesen Personen besonders ausgeprägt, während sie gegenüber den anderen beiden Ausbildungsgängen wenig Interesse an strukturierten und geordneten Aufgaben bekunden.

Der kreative Pragmatiker trennt wieder klar die Lernenden Gestaltung Werbetechnik von den anderen Ausbildungsgängen. Die menschenfreundliche Denkweise des unkonventionellen Philanthrops ist bei den Fachleuten Gesundheit am stärksten vertreten, gefolgt von den Lernenden Gestaltung Werbetechnik, und trennt vor allem gegenüber den Kaufleuten. Der Andersdenkende trennt die Lernenden Kaufleute und Gestaltung Werbetechnik, die sich nicht mit den Werten Tradition & Konformität identifizieren, gegenüber den Logistiklernenden am markantesten.

4.3 Ausbildungserfolg

4.3.1 Zusammenhang mit Werten und Interessen

Mittels Korrelationsanalyse nach Pearson wurde geprüft, ob die CVI-Facetten und die RIASEC-Dimensionen signifikant mit der schulischen und betrieblichen Ausbildungsleistung sowie Ausbildungszufriedenheit zusammenhängen (siehe Tabelle 4).

Ausbildungsleistung

Wie Tabelle 4 zu entnehmen ist, korreliert die CVI-Facette Status & Macht mit einem schwachen negativen Effekt mit der schulischen Ausbildungsleistung ($r=-.18, p<.05$). Die CVI-Facetten Kompetenz & Leistung ($r=.18, p<.01$) sowie Ausgeglichenheit & Selbstachtung ($r=.17, p<.05$) weisen einen schwachen positiven Zusammenhang mit der schulischen Ausbildungsleistung aus. Demnach kann die H2a bestätigt werden. Zwischen der betrieblichen Ausbildungsleistung und Tiefere Erkenntnis & Selbstausdruck kann ein schwacher negativer Zusammenhang ($r=-.14, p<.05$) festgestellt werden. Die H2b kann nur teilweise bestätigt werden, da mehr als ein Zusammenhang erwartet wurde. Zwischen den RIASEC-Dimensionen und der schulischen sowie betrieblichen Ausbildungsleistung bestehen keine Zusammenhänge, daher müssen die H2c und H2d verworfen werden.

Ausbildungszufriedenheit

Aus Tabelle 4 geht hervor, dass die CVI-Facetten Kompetenz & Leistung ($r=.17, p<.05$), Tradition & Konformität ($r=.14, p<.05$) und Verantwortungs- & Pflichtbewusstsein ($r=.14, p<.05$) mit schwachen positiven Effekten mit Ausbildungszufriedenheit korrelieren. Somit kann die H2e verifiziert werden. Die RIASEC-Dimension Social weist einen schwachen positiven Zusammenhang mit Ausbildungszufriedenheit auf ($r=.25, p<.01$). Die H2f kann nur teilweise bestätigt werden, da mehr als ein Zusammenhang erwartet wurde.

4.3.2 Zusammenhang mit Werte- und Interessenpassung

Mittels der durchgeführten Diskriminanzanalysen (siehe Kapitel 4.2) konnte die *vorhergesagte Gruppenzugehörigkeit* der Ausbildungsgänge, bezogen auf die individuellen Werte und beruflichen Interessen, ermittelt werden. Die neu definierten Variablen (vorhergesagte Gruppenzugehörigkeit) dienen zur Überprüfung, ob sich die Mittelwerte der zum Ausbildungsgang passenden bzw. unpassenden Werte und Interessen, bezogen auf die Kriterien schulische und betriebliche Ausbildungsleistung sowie Ausbildungszufriedenheit, unterscheiden. Zur Analyse der Mittelwertvergleiche wurden t-Tests für unabhängige Stichproben durchgeführt.

Ausbildungsleistung

Die Ergebnisse zur Werte- und Interessenpassung, bezogen auf die schulische Ausbildungsleistung, sind in Tabelle 8 dargestellt. Eine Wertepassung führt zu keiner höheren Ausbildungsleistung, da sich die Mittelwerte nicht signifikant voneinander unterscheiden (Passung ja: $M=-.02$, $SD=.98$; Passung nein: $M=.02$, $SD=1.00$; $t=-.29$, $p>.05$). Die H3a muss falsifiziert werden. Auch die H3b zur Interessenpassung kann nicht bestätigt werden (Passung ja: $M=.09$, $SD=.95$; Passung nein: $M=-.11$, $SD=1.03$; $t=1.41$, $p>.05$).

Tabelle 8: Mittelwertvergleich Werte- und Interessenpassung bezogen auf die schulische Ausbildungsleistung

Prädiktoren	Passung	M	SD	t	p
(1) Werte	ja	-.02	.98	-.29	.771
	nein	.02	1.00		
(2) Interessen	ja	.09	.95	1.41	.160
	nein	-.11	1.03		

Anmerkungen . Kodierung Variable: Notendurchschnitt z-Werte (mindestens 3, maximal 5 Semesternoten); n=209.

Tabelle 9 zeigt die Ergebnisse zur Werte- und Interessenpassung bezogen auf die betriebliche Ausbildungsleistung. Sowohl eine Wertepassung (Passung ja: $M=.04$, $SD=.96$; Passung nein: $M=-.03$, $SD=1.02$; $t=.48$, $p>.05$) als auch eine Interessenpassung (Passung ja: $M=.05$, $SD=.95$; Passung nein: $M=-.06$, $SD=1.05$; $t=.81$, $p>.05$) führen nicht zu einer höheren betrieblichen Ausbildungsleistung. Folglich müssen H3c und H3d verworfen werden.

Tabelle 9: Mittelwertvergleich Werte- und Interessenpassung bezogen auf die betriebliche Ausbildungsleistung

Prädiktoren	Passung	M	SD	t	p
(1) Werte	ja	.04	.96	.48	.635
	nein	-.03	1.02		
(2) Interessen	ja	.05	.95	.81	.420
	nein	-.06	1.05		

Anmerkungen . Kodierung Variable: Notendurchschnitt z-Werte (mindestens 3, maximal 5 Semesternoten); n=202.

Ausbildungszufriedenheit

In Tabelle 10 sind die Ergebnisse zur Werte- und Interessenpassung hinsichtlich der Ausbildungszufriedenheit aufgelistet. Eine Wertepassung hängt nicht mit Ausbildungszufriedenheit zusammen (Passung ja: $M=3.39$, $SD=.63$; Passung nein: $M=3.37$, $SD=.72$; $t=.24$, $p>.05$), weshalb die H3e verworfen werden muss.

Die Ergebnisse stützen jedoch H3f, denn die Mittelwerte der Lernenden, bei denen die Interessen zum Ausbildungsgang passen, unterscheiden sich höchst signifikant von den unpassenden (Passung ja: $M=3.53$, $SD=.63$; Passung nein: $M=3.18$, $SD=.69$; $t=3.68$, $p<.001$).

Tabelle 10: Mittelwertvergleich Werte- und Interessenpassung bezogen auf die Ausbildungszufriedenheit

Prädiktoren	Passung	M	SD	t	p
(1) Werte	ja	3.39	.63	.24	.808
	nein	3.37	.72		
(2) Interessen	ja	3.53	.63	3.68	.000
	nein	3.18	.69		

Anmerkungen . Kodierung Variable: 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu); N=210.

4.3.3 Inkrementelle Validität von Werten gegenüber Interessen

Mittels hierarchischer Regressionsanalyse wurde geprüft, ob die individuellen Werte gegenüber den beruflichen Interessen über Ausbildungsleistung sowie Ausbildungszufriedenheit inkrementelle Validität aufweisen. Die Variablen wurden für jedes Kriterium in drei Blöcken mit der Kontrollvariable Geschlecht als erste, den Prädiktoren Interessen als zweite und den Werten als dritte Variablengruppe eingeführt. Um ausschliesslich die Prädiktoren, die signifikante Vorhersagekraft aufweisen, in das Modell aufzunehmen, wurde bei der Aufnahme der Variablen und Prädiktoren ein schrittweises Vorgehen gewählt.

Ausbildungsleistung

Die Ergebnisse zur Vorhersage der schulischen Ausbildungsleistung und inkrementellen Validität der Werte gegenüber den Interessen sind in Tabelle 11 dargestellt. Die Kontrollvariable Geschlecht ($\beta=.19^*$) und die RIASEC-Dimension Investigative ($\beta=.20^{**}$) klären gemeinsam knapp 5% der Varianz auf ($R^2=.046$, $p<.01$), was einem schwachen Effekt entspricht (Cohen, 1992). Ab Schritt drei fliessen nun die Werte in das Modell ein. Die Kontrollvariable Geschlecht ($\beta=.19^{**}$), die RIASEC-Dimension Investigative ($\beta=.16^*$) und die CVI-Facette Kompetenz & Leistung ($\beta=.16^{**}$) erklären gemeinsam 7% der Varianz ($R^2=.072$, $p<.01$), was einen Zuwachs von beinahe 3% Varianz bedeutet ($\Delta R^2=.025$, $p<.05$). Wenn in Schritt vier die CVI-Facette Status & Macht ($\beta=-.28^{***}$) hinzukommt, verliert die Variable Geschlecht ($\beta=.08$) und die RIASEC-Dimension Investigative ($\beta=.12$) ihre signifikante Vorhersagekraft und die Prognosekraft der CVI-Facette Kompetenz & Leistung ($\beta=.28^{**}$) verstärkt sich, woraus sich ein weiterer Varianzzuwachs von 5% ergibt ($\Delta R^2=.053$, $p<.001$). Das Gesamtmodell (Schritt fünf) klärt mit den Prädiktoren Geschlecht ($\beta=.07$), Investigative ($\beta=.11$), Kompetenz & Leistung ($\beta=.34^{***}$), Status & Macht ($\beta=-.26^{**}$) sowie Tradition & Konformität ($\beta=-.15^*$) insgesamt etwas mehr als 14%

der Varianz auf ($R^2=.143$, $p<.05$), was nach Cohen (1992) einem mittleren Effekt entspricht. Die H4a kann demnach bestätigt werden.

Tabelle 11: Inkrementelle Validität individueller Werte gegenüber beruflichen Interessen über schulische Ausbildungsleistung als abhängige Variable

	B	SE(B)	β	R	R^2	R^2_{korr}	F	p	ΔR^2
Schritt 1				.110	.012	.007	2.56	.111	.012, $p > .05$
Geschlecht	0.23	0.14	.11						
Schritt 2				.215	.046	.037	5.01	.008	.034, $p < .01$
Geschlecht	0.39	0.15	.19*						
Investigative	0.26	0.10	.20**						
Schritt 3				.268	.072	.058	5.27	.002	.025, $p < .05$
Geschlecht	0.40	0.15	.19**						
Investigative	0.21	0.10	.16*						
Kompetenz & Leistung	0.50	0.21	.16**						
Schritt 4				.354	.125	.108	7.29	.000	.053, $p < .001$
Geschlecht	0.17	0.16	.08						
Investigative	0.16	0.09	.12						
Kompetenz & Leistung	0.87	0.23	.28***						
Status & Macht	-0.69	0.20	-.28***						
Schritt 5				.378	.143	.121	6.75	.000	.018, $p < .05$
Geschlecht	0.15	0.16	.07						
Investigative	0.14	0.09	.11						
Kompetenz & Leistung	1.06	0.25	.34***						
Status & Macht	-0.63	0.20	-.26**						
Tradition & Konformität	-0.45	0.22	-.15*						

Anmerkungen . Kodierung Geschlecht: 0 (männlich), 1 (weiblich); Interessen: 1 (das interessiert mich gar nicht) bis 5 (das interessiert mich sehr); Werte: 0 (unwichtig), 1 (wichtig), 2 (sehr wichtig); schulische Ausbildungsleistung: Notendurchschnitt z-Werte (mindestens 3, maximal 5 Semesternoten); * $p \leq .05$ (zweiseitig), ** $p \leq .01$ (zweiseitig), *** $p \leq .001$ (zweiseitig); n=209.

Beim Kriterium betriebliche Ausbildungsleistung weisen die Interessen keine signifikante Vorhersagekraft aus, was dazu führt, dass die H4b verworfen werden muss.

Ausbildungszufriedenheit

Tabelle 12 bildet die Varianzaufklärung der RIASEC-Dimensionen und CVI-Facetten in der Kriteriumsvariable Ausbildungszufriedenheit ab. Schritt vier zeigt, dass die Kontrollvariable Geschlecht ($\beta=.19^{**}$) und die RIASEC-Dimensionen Social ($\beta=.25^{***}$), Realistic ($\beta=.23^{**}$) und Artistic ($\beta=-.16^*$) gemeinsam 11% der Varianz aufklären ($R^2=.112$, $p<.001$), was einem schwachen Effekt entspricht (Cohen, 1992). Die in Schritt fünf hinzukommende CVI-Facette Tradition & Konformität ($\beta=.17^{**}$) klärt fast 3% Varianz in der Kriteriumsvariable auf ($\Delta R^2=.028$, $p<.01$). Im Schritt sechs verliert die RIASEC-Dimension Artistic ihre signifikante Vorhersagekraft ($\beta=-.10$). Die Variable Geschlecht ($\beta=.19^{**}$), Social ($\beta=.24^{***}$), Realistic ($\beta=.21^{**}$) sowie die Facetten Tradition & Konformität ($\beta=.17^{**}$) und Autonomie ($\beta=-.14^*$) klären gemeinsam 16% der Varianz auf ($R^2=.159$, $p<.001$), was einen weiteren Zu-

wachs von 2% bedeutet ($\Delta R^2 = .018$, $p < .05$). Das Gesamtmodell (Schritt sieben) setzt sich aus den Variablen Geschlecht ($\beta = .20^{**}$), Social ($\beta = .22^{**}$), Realistic ($\beta = .19^*$), Artistic ($\beta = -.09$), Tradition & Konformität ($\beta = .10$), Autonomie ($\beta = -.17^{**}$) sowie Kompetenz & Leistung ($\beta = .15^*$) zusammen. Die aufgeklärte Varianz liegt bei annähernd 18% ($R^2 = .176$, $p < .05$), was einem mittleren Effekt entspricht (Cohen, 1992). Die H4c kann verifiziert werden.

Tabelle 12: Inkrementelle Validität individueller Werte gegenüber beruflichen Interessen über Ausbildungszufriedenheit als abhängige Variable

	B	SE(B)	β	R	R^2	R^2_{kor}	F	p	ΔR^2
Schritt 1				.153	.023	.019	4.96	.027	.023, $p < .05$
Geschlecht	0.22	0.10	.15*						
Schritt 2				.268	.072	.063	8.03	.000	.049, $p < .001$
Geschlecht	0.15	0.10	.10						
Social	0.20	0.06	.23***						
Schritt 3				.306	.093	.080	7.08	.000	.021, $p < .05$
Geschlecht	0.22	0.10	.15*						
Social	0.20	0.06	.23***						
Realistic	0.14	0.06	.16*						
Schritt 4				.335	.112	.095	6.49	.000	.019, $p < .05$
Geschlecht	0.27	0.10	.19**						
Social	0.22	0.06	.25***						
Realistic	0.21	0.07	.23**						
Artistic	-0.12	0.06	-.16*						
Schritt 5				.375	.141	.120	6.69	.000	.028, $p < .01$
Geschlecht	0.30	0.10	.21**						
Social	0.20	0.06	.23***						
Realistic	0.20	0.07	.22**						
Artistic	-0.12	0.06	-.15*						
Tradition & Konformität	0.35	0.13	.17**						
Schritt 6				.399	.159	.134	6.40	.000	.018, $p < .05$
Geschlecht	0.27	0.10	.19**						
Social	0.21	0.06	.24***						
Realistic	0.19	0.07	.21**						
Artistic	-0.08	0.06	-.10						
Tradition & Konformität	.035	0.13	.17**						
Autonomie	0.34	0.16	-.14*						
Schritt 7				.420	.176	.147	6.16	.000	.017, $p < .05$
Geschlecht	0.28	0.10	.20**						
Social	0.19	0.06	.22***						
Realistic	0.17	0.07	.19*						
Artistic	-0.07	0.06	-.09						
Tradition & Konformität	0.21	0.15	.10						
Autonomie	-0.42	0.17	-.17**						
Kompetenz & Leistung	0.32	0.16	.15*						

Anmerkungen . Kodierung Geschlecht: 0 (männlich), 1 (weiblich); Interessen: 1 (das interessiert mich gar nicht) bis 5 (das interessiert mich sehr); Werte: 0 (unwichtig), 1 (wichtig), 2 (sehr wichtig); Ausbildungszufriedenheit: 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 5 (stimme voll und ganz zu); * $p \leq .05$ (zweiseitig), ** $p \leq .01$ (zweiseitig), *** $p \leq .001$ (zweiseitig); N=210.

5 Diskussion

5.1 Fragestellung 1: Berufswahl – Zusammenhang mit Werten und Interessen

Die Fragestellung 1 thematisiert, ob sich Lernende der Ausbildungsgänge Kaufleute, Logistik, Fachleute Gesundheit und Gestaltung Werbetechnik hinsichtlich ihrer individuellen Werte und beruflichen Interessen ihrem Ausbildungsgang zuordnen lassen. Die Hypothesen konnten bestätigt werden (siehe Tabelle 13).

Tabelle 13: Ergebnisse der Hypothesentestung – Hypothesenkomplex 1

Hypothesenkomplex 1: Berufswahl – Zusammenhang mit Werten und Interessen	Ergebnis
Hypothese 1a: Lernende lassen sich durch die CVI-Facetten ihrem Ausbildungsgang zuordnen.	bestätigt
Hypothese 1b: Lernende lassen sich durch die RIASEC-Dimensionen ihrem Ausbildungsgang zuordnen.	bestätigt
Hypothese 1c: Bei der Zuordnung der Lernenden zu ihrem Ausbildungsgang weisen die CVI-Facetten gegenüber den RIASEC-Dimensionen inkrementelle Validität auf.	bestätigt

Die Ergebnisse liefern erste Hinweise darauf, dass sich Lernende verschiedener Ausbildungsgänge in ihren individuellen Werten unterscheiden und typisieren lassen. Wie erwartet, erweisen sich die Interessen als stärkere Prädiktoren als die Werte. Die Dimensionen Realistic und Artistic sind bei den Werbetechniklernenden besonders hoch ausgeprägt und trennen gegenüber den Gesundheitslernenden am deutlichsten, welche vor allem in der Dimension Social eine hohe Ausprägung und in der Dimension Conventional eine tiefe Ausprägung aufweisen. Dennoch können die Werte fast 10% zusätzliche Varianz erklären. Wie erwartet, können individuelle Werte einen grösseren Teil der Varianz erklären, als dies berufliche Werte in der Studie von Sweet (1986) vermochten, die nur 4% Varianzerklärung berichten. Vor allem leisten die CVI-Facetten Status & Macht sowie Tradition & Konformität einen wesentlichen Erklärungsbeitrag. Diese Ergebnisse lassen sich in bestehende Befunde einordnen. So ist bei den Kaufleuten die CVI-Facette Status & Macht am stärksten ausgeprägt, was mit früheren Untersuchungen von Wirtschaftsstudierenden, die am ehesten dem Ausbildungsgang der Kaufleute zuzuordnen sind, übereinstimmt (Myrsky & Helkama, 2001; Sagiv & Schwartz, 2000). Die Facette Tradition & Konformität ist bei den Logistiklernenden am stärksten ausgeprägt. Auch diese Befunde decken sich mit den Ergebnissen der Studie von Myrsky und Helkama (2001), die bei Technologiestudierenden, die Überschneidungsbereiche mit dem Ausbildungsgang Logistik aufweisen, ebenfalls hohe Ausprägungen der Dimensionen Tradition und Konformität fanden. Damit lässt sich festhalten, dass Werte nicht nur einen signifikanten Einfluss auf die Studienwahl ausüben (Bergmann & Eder, 2015; Myrsky & Helkama, 2001; Sagiv & Schwartz, 2000), sondern auch auf die Ausbildungswahl.

5.2 Fragestellung 2: Ausbildungserfolg – Zusammenhang mit Werten und Interessen

Die Fragestellung 2 untersucht die Zusammenhänge von individuellen Werten sowie beruflichen Interessen und Ausbildungserfolg. Wie Tabelle 14 darstellt, konnten zwei Hypothesen vollständig, zwei teilweise und zwei gar nicht bestätigt werden.

Tabelle 14: Ergebnisse der Hypothesentestung - Hypothesenkomplex 2

Hypothesenkomplex 2: Ausbildungserfolg – Zusammenhang mit Werten und Interessen	Ergebnis
Hypothese 2a: Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen den CVI-Facetten und der schulischen Ausbildungsleistung.	bestätigt
Hypothese 2b: Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen den CVI-Facetten und der betrieblichen Ausbildungsleistung.	teilweise bestätigt
Hypothese 2c: Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen den RIASEC-Dimensionen und der schulischen Ausbildungsleistung.	widerlegt
Hypothese 2d: Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen den RIASEC-Dimensionen und der betrieblichen Ausbildungsleistung.	widerlegt
Hypothese 2e: Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen den CVI-Facetten und der Ausbildungszufriedenheit.	bestätigt
Hypothese 2f: Es bestehen signifikante Zusammenhänge zwischen den RIASEC-Dimensionen und der Ausbildungszufriedenheit.	teilweise bestätigt

Es sind schwache positive Zusammenhänge zwischen den CVI-Facetten Kompetenz & Leistung sowie Ausgeglichenheit & Selbstachtung und schulischer Ausbildungsleistung ersichtlich. Ein negativer Zusammenhang zeigt sich zwischen Status & Macht und schulischer Ausbildungsleistung. Bezüglich der betrieblichen Ausbildungsleistung kann lediglich ein schwacher negativer Zusammenhang mit der Facette Tiefere Erkenntnis & Selbstausdruck festgestellt werden. Einige Befunde lassen sich in bisherige Studienergebnisse einreihen. Die Studie von Cohen und Liu (2011) fand ebenfalls signifikante Zusammenhänge des Wertetyps Leistung und Arbeitsleistung. Auch der negative Zusammenhang mit Status & Macht konnte bereits in einer Einzelstudie belegt werden (Tuğu, 2013).

Mit Ausbildungszufriedenheit korrelieren drei Facetten mit einem schwachen positiven Effekt: Kompetenz & Leistung, Tradition & Konformität und Verantwortungs- & Pflichtbewusstsein. Die drei Facetten beinhalten Einzelwerte wie Leistung, Ordnung, Genauigkeit, Selbstdisziplin, Verantwortung und Pflichtbewusstsein. Hierfür lässt sich ein Erklärungsansatz in den *Big Five Persönlichkeitsdimensionen* finden. Die Dimension Gewissenhaftigkeit wird insbesondere mit Anstrengungsbereitschaft, Ordnungsliebe, Disziplin und Zuverlässigkeit beschrieben (Borkenau & Ostendorf, 2008). Eine Studie von Judge, Higgins, Thoresen und Barrick (1999) konnte zwischen Gewissenhaftigkeit und Berufser-

folg, mit Arbeitszufriedenheit als einer der Indikatoren, moderat positive Zusammenhänge nachweisen.

Zwischen den RIASEC-Dimensionen und der schulischen und betrieblichen Ausbildungsleistung gibt es keine signifikanten Zusammenhänge. Auch mit Ausbildungszufriedenheit weist lediglich die Dimension Social einen schwachen positiven Zusammenhang auf. Dies könnte damit zusammenhängen, dass in dieser Studie keine stellen- oder berufsbezogenen Skalen zur Messung der Interessen verwendet wurden, wie dies von van Iddekinge et al. (2011) empfohlen wird.

5.3 Fragestellung 3: Ausbildungserfolg – Zusammenhang mit Werte- und Interessenpassung

Die Fragestellung 3 widmet sich dem passungstheoretischen Ansatz, ob Lernende, bei denen die individuellen Werte und beruflichen Interessen zu denen des Ausbildungsgangs passen, einen höheren Ausbildungserfolg aufweisen. Von den sechs Hypothesen konnte nur eine bestätigt werden (siehe Tabelle 15).

Tabelle 15: Ergebnisse der Hypothesentestung – Hypothesenkomplex 3

Hypothesenkomplex 3: Ausbildungserfolg – Zusammenhang mit Werte- und Interessenpassung	Ergebnis
Hypothese 3a: Lernende, bei denen die individuellen Werte zu ihrem aktuellen Ausbildungsgang passen, weisen eine signifikant höhere schulische Ausbildungsleistung auf.	widerlegt
Hypothese 3b: Lernende, bei denen die individuellen Werte zu ihrem aktuellen Ausbildungsgang passen, weisen eine signifikant höhere betriebliche Ausbildungsleistung auf.	widerlegt
Hypothese 3c: Lernende, bei denen die beruflichen Interessen zu ihrem aktuellen Ausbildungsgang passen, weisen eine signifikant höhere schulische Ausbildungsleistung auf.	widerlegt
Hypothese 3d: Lernende, bei denen die beruflichen Interessen zu ihrem aktuellen Ausbildungsgang passen, weisen eine signifikant höhere betriebliche Ausbildungsleistung auf.	widerlegt
Hypothese 3e: Lernende, bei denen die individuellen Werte zu ihrem aktuellen Ausbildungsgang passen, weisen eine signifikant höhere Ausbildungszufriedenheit auf.	widerlegt
Hypothese 3f: Lernende, bei denen die beruflichen Interessen zu ihrem aktuellen Ausbildungsgang passen, weisen eine signifikant höhere Ausbildungszufriedenheit auf.	bestätigt

Die Untersuchung zeigt, dass hier weder eine Wertepassung noch eine Interessenpassung zu höherer schulischer und betrieblicher Ausbildungsleistung führt. Die Wertepassung weist ebenfalls keinen Zusammenhang mit Ausbildungszufriedenheit aus. Eine Interessenpassung hingegen führt zu einer bedeutend höheren Ausbildungszufriedenheit. Diese Ergebnisse widersprechen den Resultaten der Metaanalysen, die Zusammenhänge von Arbeitsleistung und -zufriedenheit mit einer Wertepassung (Kristof-Brown et al., 2005; Verquer et al., 2003) und einer Interessenpassung (Nye et al., 2012; van Iddekinge et al., 2011) nachweisen konnten. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Passung

ausschliesslich mittels der vorliegenden Stichproben errechnet wurde. Möglicherweise hätte beispielsweise das Einbeziehen von Interessenprofilen des *Berufsregisters des AIST* (Bergmann & Eder, 2005) oder von *Wertmerkmalen von Berufen* (O*NET, 2017) zu anderen Ergebnissen geführt.

5.4 Fragestellung 4: Ausbildungserfolg – inkrementelle Validität von Werten gegenüber Interessen

Die Fragestellung 4 befasst sich mit der inkrementellen Validität von Werten gegenüber Interessen hinsichtlich des Ausbildungserfolgs. Zwei der drei Hypothesen konnten bestätigt werden (siehe Tabelle 16).

Tabelle 16: Ergebnisse der Hypothesentestung – Hypothesenkomplex 4

Hypothesenkomplex 4: Ausbildungserfolg – Inkrementelle Validität von Werten gegenüber Interessen		Ergebnis
Hypothese 4a: Bei der Vorhersage von schulischer Ausbildungsleistung weisen die CVI-Facetten gegenüber den RIASEC-Dimensionen inkrementelle Validität auf.		bestätigt
Hypothese 4b: Bei der Vorhersage von betrieblicher Ausbildungsleistung weisen die CVI-Facetten gegenüber den RIASEC-Dimensionen inkrementelle Validität auf.		widerlegt
Hypothese 4c: Bei der Vorhersage von Ausbildungszufriedenheit weisen die CVI-Facetten gegenüber den RIASEC-Dimensionen inkrementelle Validität auf.		bestätigt

Die Resultate zeigen, dass bei den Kriteriumsvariablen schulische Ausbildungsleistung und Ausbildungszufriedenheit inkrementelle Validität angenommen werden kann. Bei der Vorhersage der schulischen Ausbildungsleistung erweist sich neben der RIASEC-Dimension Investigative die CVI-Facette Kompetenz & Leistung als stärkster Prädiktor. Dieses Ergebnis ist ein Hinweis darauf, dass wenn einem der Wert Leistung wichtig ist, die tatsächliche Leistung in der Ausbildung auch höher ist. Diese Annahme stützten die Ergebnisse einer Einzelstudie, die einen Zusammenhang des Wertes Leistung mit Arbeitsleistung fand (Cohen & Liu, 2011). Die Facetten Status & Macht sowie Tradition & Konformität erweisen sich ebenfalls als signifikante Prädiktoren, deren Regressionskoeffizienten weisen jedoch negative Vorzeichen auf. Die negativen Zusammenhänge von Status & Macht mit Arbeitsleistung wurden ebenfalls bereits in einer Studie nachgewiesen (Tuțu, 2013).

Das Kriterium Ausbildungszufriedenheit sagen vor allem die RIASEC-Dimensionen Social und Realistic voraus, wobei die CVI-Facette Kompetenz & Leistung den stärksten positiven Prädiktor darstellt. Die CVI-Facette Autonomie leistet einen Beitrag zur inkrementellen Validität, hingegen weist der Koeffizient ein negatives Vorzeichen auf. Diese Ergebnisse decken sich auch mit der Studie von Rounds (1990), der die inkrementelle Validität von Werten hinsichtlich Arbeitszufriedenheit ebenfalls belegen konnte.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse auf, dass der Einsatz des CVI neben einem Interessentest eine Erhöhung der Gesamtvalidität der Vorhersage von schulischer Ausbildungsleistung und Ausbildungszufriedenheit leisten kann.

5.5 Implikationen für die Forschung und die Praxis

Die vorliegende Untersuchung mit Lernenden des dritten Ausbildungsjahres bestätigt, dass individuelle Werte die Lernenden zu den von ihnen gewählten Ausbildungsgängen mit einem deutlich höheren Prozentwert zuordnen, als dies unter Zufallsbedingungen der Fall wäre. Darüber hinaus weisen sie bei der Zuordnung der Lernenden gegenüber beruflichen Interessen inkrementelle Validität auf. Vereinzelt weisen Werte-Facetten einen Zusammenhang mit den Ausbildungserfolgskriterien auf und erklären bei der Vorhersage der Kriterien gegenüber beruflichen Interessen zusätzliche Varianz. Somit liefern die Ergebnisse Anhaltspunkte dafür, dass zusätzlich zu einem Interessenprofil ein Werteprofil für die Auswahl der verfügbaren Berufsoptionen unterstützend sein kann.

Für die Forschung leistet diese Arbeit einen ersten Beitrag zur Schliessung einer Forschungslücke aufgrund der Untersuchung der inkrementellen Validität von individuellen Werten gegenüber beruflichen Interessen hinsichtlich Berufswahl und Ausbildungserfolg. In dieser Studie wurde die inkrementelle Validität einer Wertepassung gegenüber einer Interessenpassung bezüglich Berufswahl und Ausbildungserfolg nicht untersucht, was für künftige Forschungsarbeiten interessant wäre, da bereits diverse Untersuchungen zum passungstheoretischen Ansatz vorliegen (Kristof-Brown et al., 2005; Verquer et al., 2003). Die Studie gibt Anstoss für weitere Forschung zu Werteunterschieden von Lernenden verschiedener Ausbildungsgänge, damit repräsentative Ergebnisse für die Schweiz generiert werden können. Zudem wäre eine Ausweitung der Forschung zur Studienwahl, Berufsentwicklung und Personalauswahl interessant, woraus sich möglicherweise weitere Werteprofile für bestimmte Berufe und Branchen aufdecken lassen.

Für die Praxis bedeuten die Ergebnisse, dass Berufsberatende neben den Interessenprofilen auch Werteprofile heranziehen können. Da Werte gegenüber Interessen in der Persönlichkeit tiefer implementiert sind (Eder & Bergmann, 2015), ist es denkbar, dass Ratsuchende über kein spezifisches Interessenprofil verfügen, sich das Werteprofil jedoch differenziert abbilden lässt. Zudem ist vorstellbar, dass Ausbildungsbetriebe in ihre Selektionsverfahren einen Wertetest integrieren und dabei ergänzend eine Wertepassung zwischen Lernenden und der Organisation erschliessen.

5.6 Limitationen und Ausblick

Die vorliegende Studie weist methodisch Limitationen und Verbesserungsmöglichkeiten für zukünftige Forschungsarbeiten auf. Aufgrund des eingeschränkten Durchführungszeitraums der Studie wurden die Kriterien zeitgleich (Ausbildungszufriedenheit) und retrospektiv (Durchschnittsnoten) erhoben. Daher deckt die vorliegend kriterienbezogene Validierungsstudie ausschliesslich die konkurrenz-, retrospektive und inkrementelle Validität ab, jedoch nicht die prognostische Validität (Moosbrugger & Kelava, 2012). Die Studie bezieht sich im Verhältnis zur Grundgesamtheit auf relativ kleine und sehr ausgewählte Stichproben, daher können die Ergebnisse nicht als repräsentativ angesehen werden. Eine Replikation der Befunde mit einer grösseren Stichprobe ist daher erwünscht. Als Kontrollvariable wurde ausschliesslich das Geschlecht aufgenommen. Das demografische Item Religionszugehörigkeit wurde erst während der Erhebungsphase in den Fragebogen aufgenommen, weshalb die Angaben bei zwei Ausbildungsgängen fehlen. Aus diesem Grund konnte die Variable nicht als Kontrollvariable einbezogen werden, was empirisch aber sinnvoll gewesen wäre, da sich beispielsweise die CVI-Facette Tradition & Konformität als starker Prädiktor erwiesen hat.

Die statistischen Analysen wurden mit der Gesamtstichprobe durchgeführt und hätten dadurch erweitert werden können, dass die Berechnungen für jeden Ausbildungsgang getrennt erfolgt wären. Des Weiteren wurden die bivariaten Zusammenhänge zwischen den Werten und Interessen nicht untersucht, was insbesondere für die Forschung hinsichtlich Instrumentenunabhängigkeit interessant gewesen wäre.

Einige CVI-Facetten weisen unzureichende interne Konsistenzen auf, welche auch durch gezielten Ausschluss von Items nicht erhöht werden konnten. Erklärungsansätze könnten sein, dass das CVI dieselbe Schwachstelle wie das SVS von Schwartz (1992) aufweist, und zwar, dass die Items nicht für alle verständlich sind. Einige Items wurden nur durch ergänzende Definitionen inhaltlich nachvollziehbar und der Fragebogen beinhaltete keine Restkategorie. Die Definitionen wurden zwar standardisiert, jedoch nur bei Nachfragen mündlich abgegeben. Dies stellt auch einen Mangel der Durchführungsobjektivität dar. Die Ergebnisse des Pretests zeigen zudem, dass einige Items auf der dreistufigen Antwortskala (unwichtig, wichtig, sehr wichtig) schwierig einzuschätzen waren. Dies könnte eine weitere Erklärung für die tiefen Reliabilitäten sein, da die Literatur zu Gunsten der Reliabilität fünfstufige oder siebenstufige Skalen empfiehlt (Faulbaum, Prüfer & Rexroth, 2009). Daher ist die Untersuchung der Retest-Reliabilität angeraten. Sie birgt jedoch das Risiko, dass Werte im frühen Jugendalter noch zu wenig stabil sein könnten, was sich negativ auf die Retest-Reliabilität auswirken könnte. Die Lernenden der vorliegenden Stichprobe mit einem Altersdurchschnitt von knapp 20 Jahren be-

finden sich im frühen Erwachsenenalter. Pöge (2017) konnte zwar belegen, dass Werte ab dem 15. Lebensjahr relativ stabil sind, jedoch liegen keine weiteren Studien vor, welche die Stabilität in diesen drei Lebensabschnitten differenziert untersuchten. Da es sich bei der vorliegenden Untersuchung um Querschnittdaten handelt, stellt der tiefe Altersdurchschnitt eine Limitation dar.

Abschliessend kann konstatiert werden, dass ein Wertetest als Ergänzung zum Interessenstest einen wichtigen Beitrag zur Berufswahl und zur Vorhersage des Ausbildungserfolgs zu leisten imstande ist. Das CVI ist valide hinsichtlich der untersuchten Kriterien und kann nach einigen inhaltlichen Anpassungen in der Berufsberatung eingesetzt werden.

6 Literaturverzeichnis

- Abele-Brehm, A.E. & Stief, M. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48, 4-16.
- Allport, G.W. & Vernon, P.E. (1931). *Study of values: A scale for measuring the dominant interests in personality*. Boston: Houghton Mifflin.
- Armstrong, P.I., Fouad, N.A., Rounds, J. & Hubert, L. (2010). Quantifying and interpreting group differences in interest profiles. *Journal of Career Assessment*, 18, 115-132.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2016). *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung* (14. Aufl.). Berlin: Springer.
- Bergmann, C. & Eder, F. (2005). *AIST-R. Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R) – Revision*. Göttingen: Beltz Test GmbH.
- Bergmann, C. & Eder, F. (2015). Berufliche Interessen und berufliche Wertorientierungen von Lehramtsstudierenden. In C. Tarnai & F.G. Hartmann (Hrsg.), *Berufliche Interessen: Beiträge zur Theorie von J.L. Holland* (S. 11–30). Münster: Waxmann.
- Bilsky, W. (2005). Werte und Werthaltungen. In H. Weber & T. Rammsayer (Hrsg.), *Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie* (S. 298–304). Göttingen: Hogrefe.
- Bilsky, W. (2015). Psychologische Arbeiten zur Struktur menschlicher Werte. *Wissenswert*, 1, 1–31.
- Borkenau, P. & Ostendorf, F. (2008). *NEO-Fünf-Faktoren-Inventar nach Costa und Mc Crae* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Bühner, M. & Ziegler, M. (2009). *Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*. München: Pearson.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155–159.
- Cohen, A. & Liu, Y. (2011). Relationships between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among Israeli teachers. *International Journal of Psychology*, 46, 271–287.
- Comrey, A.L. & Lee, H.B. (1992). *A first course in factor analysis*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Decker, R., Rašković, S. & Brunšiek, K. (2010). Diskriminanzanalyse. In C. Wolf & H. Best (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse* (S. 495–523). Wiesbaden: VS Verlag.
- Detle, D.E., Abele, A.E. & Renner, O. (2004). Zur Definition und Messung von Berufserfolg: Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmassen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3, 170–183.

- Dobson, L.K., Gardner, M.K., Metz, A.J. & Gore, P.A. (2014). The relationship between interests and values in career decision making: The need for an alternative method of measuring values. *Journal of Career Assessment*, 22, 113–122.
- Ebner, C. (2013). *Erfolgreich in den Arbeitsmarkt? Die duale Berufsausbildung im internationalen Vergleich*. Frankfurt: Campus.
- Eder, F. & Bergmann, C. (2015). Das Person-Umwelt-Modell von J. L. Holland: Grundlagen – Konzepte – Anwendungen. In C. Tarnai & F.G. Hartmann (Hrsg.), *Berufliche Interessen. Beiträge zur Theorie von J.L. Holland* (S. 11–30). Münster: Waxmann.
- Faulbaum, F., Prüfer, P. & Rexroth, M. (2009). *Was ist eine gute Frage? Die Systematische Evaluation der Fragenqualität*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Frey, D. (2016). *Psychologie der Werte: Von Achtsamkeit bis Zivilcourage – Basiswissen aus Psychologie und Philosophie*. Berlin: Springer.
- Häder, M. (2015). *Empirische Sozialforschung: Eine Einführung* (3. Aufl.). Wiesbaden: Springer.
- Hartig, J., Frey, A. & Jude, N. (2012). Validität. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 143–172). Berlin: Springer.
- Hell, B. & Pässler, K. (2011). Eignungsdiagnostik im Dienste der Berufsberatung oder der Personalauswahl? Eine Analyse der zwischen 1949 und 2009 veröffentlichten deutschsprachigen Forschungsarbeiten. In P. Gelleri, & C. Winter (Hrsg.), *Potenziale der Personalpsychologie: Einfluss personaldiagnostischer Massnahmen auf den Berufs- und Unternehmenserfolg* (S. 9–20). Göttingen: Hogrefe.
- Hell, B. & Pässler, K. (2016). *Dokumentation Entwicklung und Auswertung des Comprehensive Value Inventory (CVI)*. Unveröffentlichte Dokumentation, Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Lutz: Psychological Assessment Resources.
- Hunter, J.E. & Hunter, R.F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96, 72–98.
- Inglehart, R. (1977). *The silent Revolution: Changing Value and Political Styles Among Western Publics*. Princeton: Princeton University Press.
- Judge, T.A. & Bretz, R.D. (1992). The effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, 261–271.
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J. & Barrick, M.R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621–652.

- Klein, M & Pötschke, M. (2004). Die intra-individuelle Stabilität gesellschaftlicher Wertorientierungen: Eine Mehrebenenanalyse auf der Grundlage des sozio-oekonomischen Panels (SOEP). *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 56, 432–456.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals fit at work: A Meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor-fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342.
- Maag, G. (1991). *Gesellschaftliche Werte: Strukturen, Stabilität und Funktion*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Maxwell, S.E., & Scott, E. (2000). Sample size and multiple regression analysis. *Psychological Methods*, 5, 434–458.
- Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2012). Qualitätsanforderungen an einen psychologischen Test (Testgütekriterien). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (2. Aufl., S. 7–26). Berlin: Springer.
- Muck, P. (2007). Instrumente der Arbeits- und Organisationspsychologie: AIST-R – Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R) – Revision. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 26–31.
- Myrsky, L. & Helkama, K. (2001). University student's value priorities and emotional empathy. *Educational Psychology*, 21, 25–40.
- Nauta, M.M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57, 11–22.
- Nye, C.D., Su, R., Rounds, J. & Drasgow, F. (2012). Vocational interests and performance: A quantitative summary of over 60 years of research. *Perspectives on Psychological Science*, 7, 384–403.
- O*NET OnLine (2017). Work Values. Verfügbar unter https://www.onetonline.org/find/descriptor/browse/Work_Values/ [23.06.2017].
- Pfeil, S. (2017). *Werteorientierung und Arbeitgeberwahl im Wandel der Generation: Eine empirisch fundierte Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Generation Y*. Wiesbaden: Springer.
- Pöge, A. (2017). *Werte im Jugendalter: Stabilität – Wandel – Synthese*. Wiesbaden: Springer.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Rolfs, H. (2001). *Berufliche Interessen: Die Passung zwischen Person und Umwelt in Beruf und Studium*. Göttingen: Hogrefe.
- Rounds, J.B. (1990). The comparative and combined utility of work value and interest data in career counseling with adults. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 32–45.

- Sagiv, L. (2002). Vocational interests and basic values. *Journal of Career Assessment, 10*, 233–257.
- Sagiv, L. & Schwartz, S.H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology, 30*, 177–198.
- Schmidt-Atzert, L. & Amelang, M. (2012). *Psychologische Diagnostik* (5. Aufl.). Berlin: Springer.
- Schmidt-Atzert, L., Deter, B. & Jäckel, S. (2004). Prädiktion von Ausbildungserfolg: Allgemeine Intelligenz (g) oder spezifische kognitive Fähigkeiten? *Zeitschrift für Personalpsychologie, 3*, 147–158.
- Schmidt, P., Bamberg, S., Davidov, J.H., Herrmann, J. & Schwartz, S.H. (2007). Die Messung von Werten mit dem „Portraits Value Questionnaire“. *Zeitschrift für Sozialpsychologie, 38*, 261–275.
- Schmidt, F.L. & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin, 124*, 262–274.
- Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient alpha. *Psychological Assessment, 8*, 350–353.
- Schuler, H. (2006). Arbeits- und Anforderungsanalyse. In H. Schuler & U.P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 61–98). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (2014). *Psychologische Personalauswahl: Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung* (4. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology, 25*, 1–65.
- Schwartz, S.H. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Content of Human values? *Journal of Social Issues, 50*, 19–45.
- Schwartz, S.H. & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*, 878–891.
- Schwartz, S.H. & Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality, 38*, 230–255.
- Schwartz, S.H. & Rubel, T. (2005). Sex differences in value priorities: Cross-cultural and multimethod studies. *Journal of Personality and Social Psychology, 89*, 1010–1028.
- Six, B. & Felfe, J. (2004). Einstellungen und Werthaltungen im organisationalen Kontext. In: N. Birbaumer, D. Frey, J. Kuhl, W. Schneider & R. Schwarzer (Hrsg.), *Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie* (S. 597–658). Göttingen: Hogrefe.

- Spranger, E. (1914). *Lebensformen: Geisteswissenschaftliche Psychologie und Ethik der Persönlichkeit*. Halle: Max Niemeyer.
- Su, R., Rounds, J. & Armstrong, P.I. (2009). Men and things, women and people: A meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, *135*, 859–884.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, *16*, 282–298.
- Sweet, R. (1986). Work values and Holland typologies: Some side excursions. In J.J. Lokan & K.F. Taylor (Hrsg.), *Holland in Australia: A vocational choice theory in research and practice* (S. 38–51). Australia: Australian Council for Educational Research.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Tracey, T.J.G. & Rounds, J. (1995). The arbitrary nature of Holland's RIASEC types: A concentric-circles structure. *Journal of Counseling Psychology*, *42*, 431–439.
- Trapmann, S., Hell, B., Weigand, S. & Schuler, H. (2007). Die Validität von Schulnoten zur Vorhersage des Studienerfolgs – eine Metaanalyse. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, *21*, 11–27.
- Tuğu, A. (2013). The ideal candidate and the good performance: From the myth of professional matching based on job competencies to the personal values we brought to work. In K.S. Larsen & G. Vazov (Hrsg.), *advances in international psychology: Research approaches and personal dispositions, socialization processes and organizational behavior* (S. 380–393). Kassel: Kassel University Press.
- Van Iddekinge, C.H., Roth, P.L., Putka, D.J. & Lanivich, S.E. (2011). Are you interested? A meta-analysis of relations between vocational interests and employee performance and turnover. *Journal of Applied Psychology*, *96*, 1167–1194.
- Verquer, M.L., Beehr, T. & Wagner, S.H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, *63*, 473–489.
- Weuster, A. (2004). *Personalauswahl: Anforderungsprofil, Bewerbersuche, Vorauswahl und Vorstellungsgespräch*. Wiesbaden: Springer.
- Wihler, A., Solga, M. & Blicke, G. (2014). Personalentwicklung II: Karrieremanagement, Training und Beratung. In H. Schuler & K. Moser (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (5. Aufl., S. 369–406). Bern: Hans Huber.
- Yilmaz, E. und Dilmaç, B. (2011). An investigation of teachers values and job satisfaction. *Elementary Education Online*, *10*, 302–310.

7 **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Strukturmodell menschlicher Werte nach Schwartz (1992, zitiert nach Schmidt, Bamberg, Davidov & Schwartz, 2007, S. 265)	4
Abbildung 2: Strukturelle Anordnung der CVI-Facetten (Hell & Pässler, 2016)	5
Abbildung 3: Hexagon-Modell der Person- und Umweltorientierung (Holland, 1997, S. 6)	7
Abbildung 4: Theoretisches Modell der untersuchten Konstrukte (eigene Darstellung, 2017)	13

8 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Kompatibilität CVI und SVS nach Hell und Pässler (2016, eigene Darstellung, 2017).....	6
Tabelle 2:	RIASEC-Dimensionen und deren Beschreibungen (nach Holland, 1997, eigene Darstellung, 2017)	7
Tabelle 3:	Stichprobengrößen, Geschlechterverhältnis, Mittelwert und Standardabweichung des Alters.....	15
Tabelle 4:	Mittelwert, Standardabweichung, Reliabilitäten (Cronbachs α) und Korrelationen (Pearson)	17
Tabelle 5:	Charakteristika der sieben signifikanten kanonischen Diskriminanzfunktionen	18
Tabelle 6:	Strukturmatrix der sieben signifikanten kanonischen Diskriminanzfunktionen.....	19
Tabelle 7:	Funktionswerte an der Stelle der ausbildungsspezifischen Zentroide	20
Tabelle 8:	Mittelwertvergleich Werte- und Interessenpassung bezogen auf die schulische Ausbildungsleistung	22
Tabelle 9:	Mittelwertvergleich Werte- und Interessenpassung bezogen auf die betriebliche Ausbildungsleistung	22
Tabelle 10:	Mittelwertvergleich Werte- und Interessenpassung bezogen auf die Ausbildungszufriedenheit	23
Tabelle 11:	Inkrementelle Validität individueller Werte gegenüber beruflichen Interessen über schulische Ausbildungsleistung als abhängige Variable.....	24
Tabelle 12:	Inkrementelle Validität individueller Werte gegenüber beruflichen Interessen über Ausbildungszufriedenheit als abhängige Variable	25
Tabelle 13:	Ergebnisse der Hypothesentestung – Hypothesenkomplex 1	26
Tabelle 14:	Ergebnisse der Hypothesentestung - Hypothesenkomplex 2	27
Tabelle 15:	Ergebnisse der Hypothesentestung – Hypothesenkomplex 3	28
Tabelle 16:	Ergebnisse der Hypothesentestung – Hypothesenkomplex 4	29
Tabelle 17:	Entwicklung des CVI mit berücksichtigten Skalen (angelehnt an Hell & Pässler, 2016)	42
Tabelle 18:	Wertefacetten und Einzelwerte des CVI (angelehnt an Hell & Pässler, 2016).....	44
Tabelle 19:	Ergänzende Definitionen für das Verständnis der Items (alphabetische Anordnung) ..	73
Tabelle 20:	Ergebnisse und Massnahmen aus dem Pretest	75
Tabelle 21:	Mittelwerte und Standardabweichungen individuelle Werte der einzelnen Ausbildungsgänge	77
Tabelle 22:	Mittelwerte und Standardabweichungen berufliche Interessen der einzelnen Ausbildungsgänge	77

Tabelle 23:	Mittelwerte und Standardabweichungen Ausbildungserfolg der einzelnen Ausbildungsgänge	77
Tabelle 24:	Klassifikationsergebnis – Zuordnung der Lernenden durch individuelle Werte	78
Tabelle 25:	Klassifikationsergebnis – Zuordnung der Lernenden durch berufliche Interessen.....	78
Tabelle 26:	Klassifikationsergebnis – Zuordnung der Lernenden durch individuelle Werte und berufliche Interessen	78

9 Anhang

Anhang A: Entwicklung des CVI	42
Anhang B: Wertefacetten und Einzelwerte des CVI	44
Anhang C: Akquiseanschrift an Berufsschulen	45
Anhang D: Akquiseanschrift an Lehrbetriebe Logistik und Gesundheit	46
Anhang E: Akquiseanschrift an Lernende Logistik und Gesundheit	47
Anhang F: Einverständniserklärung Notennacherhebung	48
Anhang G: Operationalisierung der betrieblichen Ausbildungsleistung	49
Anhang H: Onlinebefragungsinstrument	60
Anhang I: Ergänzende Definitionen für das Verständnis der Items	73
Anhang J: Ergebnisse und Massnahmen aus dem Pretest	75
Anhang K: Mittelwerte und Standardabweichungen der einzelnen Ausbildungsgänge	77
Anhang L: Klassifikationsergebnis der Diskriminanzanalyse	78

Anhang A: Entwicklung des CVI

Tabelle 17: Entwicklung des CVI mit berücksichtigten Skalen (angelehnt an Hell & Pässler, 2016)

Verfahren, deren Skalen kategorisiert wurden	
Bezeichnung	Quelle
Agentic and Communal Values Scale	Trapnell, P.D. & Paulhus, D.L. (2012). Agentic and communal values: Their scope and measurement. <i>Journal of personality assessment</i> , 94 (1), 39-52. Taylor & Francis.
Schwartz Value Inventory	Schwartz, S. H., & Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. <i>Journal of Research in Personality</i> , 38, 230-255.
Rokeach Value Survey	Rokeach, M. (1973). <i>The nature of human values</i> . New York: The Free Press.
Personal Value Scale (PVS)	Scott, W. A. (1965). <i>Values and organizations: A study of fraternities and sororities</i> . Chicago: Rand McNally
Personal Values Questionnaire (PVQ)	England, G.W. (1967). Personal value systems of American managers. <i>Academy of Management Journal</i> , 10, 53-68.
List of Values (LOV)	Kahle, L. R., Poulos, B., & Sukhdial, A. (1988). Changes in social values in the United States during the past decade. <i>Journal of Advertising Research</i> , 28, 35-41.
Comparative Emphasis Scale (CES)	Ravlin, E. C., & Meglino, B. M. (1987). Effect of values on perception and decision making: A study of alternative work values measures. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 72, 666-673.
Shared Values in Organizations	McDonald, P., & Gandz, J. (1991). Identification of values relevant to business research. <i>Human Resource Management</i> , 30(2), 217-236
Life Values Inventory (LVI)	Crace, R. K. & D. Brown. (1995). <i>Life values inventory</i> . Minneapolis: National Computer Systems.
Minnesota Importance Questionnaire (MIQ)	Rounds, J.B., Henly, G.A., Dawis, R.V., Lofquist, L.H. & Weiss, D.J. (1981). <i>Manual for the Minnesota Importance Questionnaire: A measure of needs and values</i> . Minneapolis, MN; University of Minnesota Department of Psychology.
Work Value Inventory (WVI); deutsch: Fragebogen zu beruflichen Werthaltungen	Super, 1970; Seifert & Bergmann, 1983; Bergmann, 2007 REVIDIERT: Zytowski, D. G. (n.d.). Super's Work Values Inventory, Revised: Technical manual. Version 1.2. Retrieved from http://www.kuder.com/PublicWeb/swv_manual.aspx Bergmann, C. & Bergmann, J. (2008). Entwicklung eines Verfahrens zur Messung beruflicher Wertorientierungen. Forschungsreferat bei der 8. Wissenschaftlichen Tagung der Österreichischen Gesellschaft für Psychologie (ÖGP), Linz.
O*NET® Work Importance Locator	http://www.onetcenter.org/WIL.html
Career Anchors	Schein, E. (2006). <i>Schein Career Anchors</i> . San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
PERSONAL VALUES Card Sort	Miller, W.R., C'de Baca, J., Matthews, D.B. & Wilbourne, P.L. (2001). <i>Personal Values Card Sort</i> . University of New Mexico.

Verfahren, deren Skalen gesichtet, aber nicht in die Kategorisierung aufgenommen wurden	
Bezeichnung	Quelle
Personal Orientation Inventory	Shostrom, E.L. (1980) Personal orientation inventory manual, Educational and Industrial Testing Service, San Diego.
Ergänzende Strukturierung des Schwartz-Modells	Borg, I., Groenen, P.J.F., Jehn, K.A., Bilsky, W. & Schwartz, S.H. (2011). Embedding the organizational culture profile into Schwartz's theory of universals in values. <i>Journal of Personnel Psychology</i> . 10, 1-12.
Organizational Culture Profile	O'Reilly III, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. <i>Academy of Management Journal</i> , 34, 487-516.
Value Sensitive Design (VSD)	Friedman, B., Kahn, P. H., Jr., & Borning, A. (2006). Value sensitive design and information systems. In P. Zhang & D. Galletta (Eds.), <i>Human-computer interaction in management information systems: Foundations</i> (pp. 348- 372). New York: M. E. Sharpe.
Work related values	Hofstede, G. (1980). <i>Culture's consequences: International differences in work related values</i> . Beverly Hills, CA: Sage.
Higher Education Value Inventory	Luttrell & Richard (2011)
California Psychological Inventory (CPI)	Gough, H.G. & Bradley, P. (1996). <i>CPI Manual</i> . Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
Ohio Work Value Inventory	Hales & Benner (1973)
Value orientation scale (VOS)	Fries, S., Schmid, S., Dietz, F., & Hofer, M. (2005). Conflicting values and their impact on learning. <i>European Journal of Psychology of Education</i> , 20, 259-274.
Social Value Orientation (SVO)	Murphy, Ackermann & Handgraaf (2011)
Career Values Scale (CVS)	Macnab, et al. (2005)
Work Aspect Preference Scale (WAPS)	Pryor, Robert G. L. (1981). Interests and Values as Preferences: A Validation of the Work Aspect Preference Scale <i>Australian Psychologist</i> , 16(2), 258-272. doi:10.1080/00050068108255899
Manhardt's Work Values Inventory	Manhardt (1972)
Survey of Work Values (SWV)	Wollack et al. (1971)
Value hierarchy for management decisions	Bernthal (1962)
Managerial moral standards	Bird & Waters (1987)
Workplace spirituality values	Jurkiewicz & Giacalone (2004)

Anhang B: Wertefacetten und Einzelwerte des CVI

Tabelle 18: Wertefacetten und Einzelwerte des CVI (angelehnt an Hell & Pässler, 2016)

Wertefacetten	Einzelitems	Wertefacetten	Einzelitems
Status & Macht	<ul style="list-style-type: none"> • Wohlstand • Status • Erfolg • Macht • Autorität • Attraktivität • Karriere • Ehre • Ruhm • Image • Soziale Anerkennung • Wettbewerb 	Tiefere Erkenntnis & Selbstaussdruck	<ul style="list-style-type: none"> • Weisheit • Spiritualität • Natur • Selbstkenntnis • Ästhetik • Kreativität • Erlösung • einen Beitrag leisten • Loslösung
Kompetenz & Leistung	<ul style="list-style-type: none"> • Wissbegierde • Rationalität • Bildung • Kompetenz • Realismus • Leistung • Genauigkeit • Ordnung 	Benevolenz	<ul style="list-style-type: none"> • Hilfsbereitschaft • Grosszügigkeit • Freundlichkeit • Mitgefühl • Toleranz • Versöhnlichkeit • Uneigennützigkeit • Bescheidenheit • Menschenwürde • Respekt • Höflichkeit • Vertrauen • Gleichheit • Soziale Gerechtigkeit • Gesellschaftliches Engagement • Kooperation
Ausgeglichenheit & Selbstachtung	<ul style="list-style-type: none"> • Achtsamkeit • Zufriedenheit • Frohsinn • Ausgeglichenheit • Gesundheit • Optimismus • Genuss • Selbstachtung • Arbeitsbedingungen 	Tradition & Konformität	<ul style="list-style-type: none"> • Gehorsamkeit • Tugendhaftigkeit • Selbstdisziplin • Religiosität • Tradition • Sicherheit
Stimulation	<ul style="list-style-type: none"> • Risiko • Abenteuer • Abwechslung • Aktivität • Herausforderung • Neugier • Mut 	Liebe & Zugehörigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Liebe • Zugehörigkeit • Freundschaft • Familie • Akzeptanz • Leidenschaft
Autonomie	<ul style="list-style-type: none"> • Alleinsein • Freiheit • Musse • Nicht-Konformität • Privatsphäre • Selbstverwirklichung • Autonomie 	Verantwortungs- & Pflichtbewusstsein	<ul style="list-style-type: none"> • Ehrlichkeit • Verantwortung • Pflichtbewusstsein • Vertrauenswürdigkeit • Loyalität • Echtheit
Einzelwerte	Flexibilität, Humor, Aufgeschlossenheit, Umweltschutz, Individualität, Bequemlichkeit, Frieden, Sinn, Stabilität		

Anhang C: Akquiseanschrift an Berufsschulen

Ausbildungsgang: Logistikerin/Logistiker EFZ (exemplarisch)
Akquisezeitraum: 11.2016-03.2017

Sehr geehrter Herr (...)

Aktuell erstelle ich meine Masterarbeit im Studiengang Angewandte Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz mit folgenden Fragestellungen:

- Unterscheiden sich Lernende verschiedener Ausbildungsgänge in ihren Werten?
- Wie hängen Werte mit der Ausbildungsleistung und Ausbildungszufriedenheit zusammen?

Prof. Benedikt Hell und Dr. Katja Pässler haben an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW einen Werte-Test entwickelt, welcher durch meine Masterarbeit validiert werden sollte. Zukünftig soll dieser Test in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie in der Personalauswahl und -entwicklung eingesetzt werden. Der Werte-Test besteht aus einem Itemsatz mit 95 Werten (z. B. Leistung, Sicherheit, Stabilität, Kreativität, Bildung, Erfolg, Hilfsbereitschaft etc.).

- **Gerne frage ich Sie an, ob es eine Möglichkeit gäbe, Logistik-Lernende, welche sich im 3. Lehrjahr befinden, klassenweise zu testen (2-3 Klassen wären ideal)?**
- **Die Bearbeitung des Fragebogens dauert insgesamt ca. 20-30 Minuten und kann über Mobiltelefone im normalen Klassenzimmer oder über PCs in einem PC-Raum durchgeführt werden.**
- **Der Ausbildungsgang Logistiker EFZ ist besonders geeignet, da die praktische Ausbildungsleistung durch den Bildungsbericht in jedem Semester bewertet wird, was eine gute Vergleichbarkeit mit anderen Ausbildungsgängen ermöglicht.**

Die Lernenden erhalten unmittelbar danach eine Auswertung über ihr Werte-Profil. Zudem könnte ich als Gegenleistung eine Präsentation zum Thema Bewerbungsmanagement (Bewerbungsstrategie, Bewerbungsunterlagen etc.) halten, da ich in diesem Bereich sehr erfahren bin. Natürlich stehe ich auch für Fragen zum Studieren an einer Fachhochschule bereit (wissenschaftliches Arbeiten, Vollzeit und Teilzeit, Ablauf von Vorlesungen und Prüfungen, Organisation, ECTS-Punkte etc.).

Damit Sie sich ein Bild über meine Person und mein Studium machen können, erhalten Sie im Anhang meinen Lebenslauf.

Es würde mich äusserst freuen, wenn ich von Ihnen eine positive Rückmeldung erhalte. Bei Fragen bin ich sehr gut telefonisch oder per Mail erreichbar.

Freundliche Grüsse

Domenica Bollinger

Anhang D: Akquiseanschrift an Lehrbetriebe Logistik und Gesundheit

Ausbildungsgang: Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ (exemplarisch)
Akquisezeitraum: 11.2016-03.2017

Sehr geehrte Frau (...)

Aktuell erstelle ich meine Masterarbeit im Studiengang Angewandte Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz mit folgenden Fragestellungen:

- Unterscheiden sich Lernende verschiedener Ausbildungsgänge in ihren Werten?
- Wie hängen Werte mit der Ausbildungsleistung und Ausbildungszufriedenheit zusammen?

Prof. Benedikt Hell und Dr. Katja Pässler haben an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW einen Werte-Test entwickelt, welcher durch meine Masterarbeit validiert werden sollte. Zukünftig soll dieser Test in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie in der Personalauswahl und -entwicklung eingesetzt werden. Der Werte-Test besteht aus einem Itemsatz mit 95 Werten (z. B. Leistung, Sicherheit, Stabilität, Kreativität, Bildung, Erfolg, Hilfsbereitschaft etc.).

Meine Anfrage an Sie:

Sind bei Ihnen aktuell **männliche FaGe-Lernende im 3. Lehrjahr** in der Ausbildung? Wenn ja, frage ich Sie an, ob ich diesen Lernenden einen elektronischen Fragebogen zusenden darf, welchen sie innerhalb des Erhebungszeitraums ausfüllen (20. Februar bis 17. März 2017). Ich teste bereits zwei komplette Klassen im Kanton Zürich. Bei der Ausbildung FaGe EFZ sind aber knapp 90% der Lernenden weiblich. Damit ich die Datenqualität meiner Untersuchung erhöhen kann, ist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis notwendig. Wegen dieses für meine Arbeit sehr wichtigen methodischen Kriteriums erhalten Sie meine Anfrage.

Wichtige Angaben zur Befragung:

- Die Bearbeitung des Fragebogens dauert insgesamt ca. **20-30 Minuten** und kann über Mobiltelefonie oder über PCs mit **Internetzugang** ausgefüllt werden.
- **Die Schulzeugnisse und Noten der Kompetenznachweise** sollten den Lernenden während des Ausfüllens des Fragebogens vorliegen (Berufsschulnotendurchschnitt exkl. Sportnoten von den 5 Semestern und die Noten der praktischen Ausbildungsleistung aus den Kompetenznachweisen von den 5 Semestern werden im Fragebogen abgefragt).
- Die Lernenden erhalten unmittelbar danach eine Auswertung über ihr Werte- und Interessenprofil.

Damit Sie sich ein Bild über meine Person und mein Studium machen können, erhalten Sie im Anhang meinen Lebenslauf.

Es würde mich äusserst freuen, wenn ich von Ihnen eine positive Rückmeldung erhalte. Bei Fragen bin ich sehr gut telefonisch oder per Mail erreichbar.

Freundliche Grüsse

Domenica Bollinger

Anhang E: Akquiseanschrift an Lernende Logistik und Gesundheit

Ausbildungsgang: Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ (exemplarisch)
Akquisezeitraum: 11.2016-03.2017

Lieber (...)

Wie mir (...) mitgeteilt hat, machen Sie bei meiner Umfrage mit. Sie leisten somit einen wertvollen Beitrag für die Forschung und ich danke Ihnen ganz herzlich dafür!

Wichtige Angaben zur Befragung:

- Für die Bearbeitung des Fragebogens sollten Sie ca. **30 Minuten** einplanen.
- Bitte füllen Sie den Fragebogen bis **spätestens 17. März 2017** aus.
- Sie können die Befragung an einem Mobiltelefon, Tablet oder PC mit **Internetzugang** durchführen (ich würde Ihnen das Ausfüllen an einem PC empfehlen).
- **Die Schulzeugnisse und Noten der Kompetenznachweise** sollten Sie während der Befragung vorliegen haben. Im Fragebogen werden der Berufsschulnotendurchschnitt OHNE Sportnoten von den 5 Semestern und die Noten der praktischen Ausbildungsleistung aus den Kompetenznachweisen von den 5 Semestern abgefragt.
- Unmittelbar nach der Befragung erhalten Sie eine individuelle Rückmeldung über Ihr Werte- und Interessenprofil.
- Die Umfrage ist **anonym**, d. h. es besteht zu keinem Zeitpunkt die Möglichkeit, Rückschlüsse auf die Lernenden oder den Lehrbetrieb zu ziehen.

Haben Sie noch Fragen? Wenn ja, zögern Sie nicht, mich per Mail oder Telefon (...) zu kontaktieren! Wenn nein, dann können Sie jetzt beginnen.

Anleitung:

1. Bitte öffnen Sie das Dokument im Anhang:
„Link zur Umfrage und Begriffsdefinitionen_Fragebogen" Falls Ihnen ein paar Begriffe nicht bekannt sind, können Sie in den Definitionen nachschauen.
2. Bitte drücken Sie auf diesen Link und beantworten Sie alle Fragen:
(...)

Ich danke Ihnen (...) ganz herzlich für die Zeit und die Unterstützung und wünsche einen erfolgreichen Abschluss Ihrer Ausbildung!

Herzliche Grüsse

Domenica Bollinger

Anhang F: Einverständniserklärung Notennacherhebung

Einverständniserklärung

Hiermit erkläre ich mich einverstanden, dass Frau Domenica Bollinger meine Schulnoten und praktische Noten aus dem Lehrbetrieb im Sekretariat der Berufsschule, des Berufsverbands oder des Lehrbetriebs beziehen darf, um die Erhebungsdaten zu vervollständigen.

Vorname:

Name:

Geburtsdatum:

Mailadresse:

Ausbildungsgang: Logistik Werbetechnik FaGe Kaufleute

Berufsschule:

PIN:

(die PIN findet sich auf der Feedbackseite, letzte Seite des Fragebogens, unten links)

Welche Noten nicht dabei?

Schulnoten: 1. Semester 2. Semester 3. Semester 4. Semester 5. Semester
(Durchschnittnote)

Noten Lehrbetrieb: 1. Semester 2. Semester 3. Semester 4. Semester 5. Semester
(Kompetenznachweis/
Bildungsbericht/ALS)

Lehrbetrieb:

Lehrmeister/-in:

Mailadresse:

Ort, Datum und Unterschrift Lernende/-r:

.....

Anhang G: Operationalisierung der betrieblichen Ausbildungsleistung

Arbeits- und Lernsituation (Kauffrau/Kaufmann EFZ)

IGKG Schweiz – Auszug aus der «Lern- und Leistungsdokumentation Kauffrau/Kaufmann EFZ Dienstleistung und Administration»

Formular Arbeits- und Lernsituation (ALS)

Bildungsbericht (BiVo, Art. 16, Abs. 3)

Ausgewählte Arbeits- und Lernsituation Nr. 4 und Beschreibung:

Besondere Wünsche und Reklamationen der Kunden und Kundinnen am Empfangsschalter/im Kundendienst entgegennehmen und für die Qualitätsverbesserung notieren

Lernende/r
Name / Vorname _____

Geburtsjahr / Bürgerort _____

Betrieb
Name / Ort _____

Abteilung *Empfang / Kundendienst* _____

Berufsbildner/in _____

Beobachtungsperiode
(mindestens 2 Monate) *von 15. September 20... _____ bis 10. Dezember 20... _____*

Datum Vereinbarung *13. September 20.... _____*

Unterschrift Berufsbildner/in _____

Unterschrift Lernende/r _____

Bewertung:

Note Fachkompetenz 1	4.5				
Note Fachkompetenz 2	5.0				
Note Methodenkompetenz	4.5				
Note Sozial- und Selbstkompetenz	5.5				
Summe aller Noten		:4	= 4.875	⇒	5.0

Gesamtnote ALS
(ganze oder halbe Note)

Bemerkungen aus dem Beurteilungsgespräch:

Frau ... hat Fortschritte gemacht. Kundenkontakte liegen ihr. Erfahrungen noch besser berücksichtigen und Checklisten als Unterstützung konsequent nutzen.

Datum Beurteilungsgespräch *12. Dezember 20 _____*

Unterschrift Berufsbildner/in _____

Unterschrift Lernende/r _____

**Unterschrift gesetzlicher Vertreter/
gesetzliche Vertreterin** _____

IGKG Schweiz – Auszug aus der «Lern- und Leistungsdokumentation Kauffrau/Kaufmann EFZ Dienstleistung und Administration»

1. Beurteilung Fachkompetenzen	
Fachkompetenz 1 Ausgewähltes Leistungsziel	Beurteilungskriterien (Was erwarte ich als Berufsbildner/Berufsbildnerin)
<p>1.1.2.2 Kundengespräche führen Ich führe mit Kunden Verkaufs- oder Beratungsgespräche freundlich, überzeugend und zielorientiert durch. Dabei setze ich meine Produkt- und Dienstleistungskennnisse gezielt ein und gehe in den folgenden Schritten vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kundengespräch vorbereiten – Kundengespräch führen (Bedürfnisse abklären, Varianten aufzeigen, Mehrwert eigener Lösungen aufzeigen, mögliche Einwände entkräften, weiteres Vorgehen festlegen) – Kundengespräch dokumentieren und Erfolgskontrollen durchführen 	<p>Das Kundengespräch ist mit den geeigneten Unterlagen vorbereitet.</p> <p>Das Kundengespräch wird zielorientiert und adressatengerecht durchgeführt mit den folgenden Punkten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Abklären der Bedürfnisse, – Aufzeigen von Varianten, – Aufzeigen des Mehrwerts eigener Lösungen, – Entkräften möglicher Einwände, – Einbringen passender Argumente, – Berücksichtigung der Kundenbedürfnisse, – Festlegen des weiteren Vorgehens. <p>Das Kundengespräch ist mit den Abmachungen nachvollziehbar dokumentiert (Aktennotiz, Offerte, Auftragsbestätigung).</p>
<p>Beurteilung mit Begründung und Hinweise auf nicht berücksichtigte oder zusätzliche betriebsspezifische Beurteilungskriterien</p> <p>Recht gut geführtes Kundengespräch. Allerdings sind bessere Kenntnisse der Produkte bzw. Dienstleistungen nötig. Dies gibt mehr Sicherheit, um Einwände zu entkräften und den Mehrwert für den Kunden oder die Kundin aufzuzeigen. Bei Unsicherheiten Anliegen aufnehmen und Rücksprache mit Vorgesetzten halten.</p>	
<p>Note Fachkompetenz 1: 4.5</p>	

Fachkompetenz 2 Ausgewähltes Leistungsziel	Beurteilungskriterien (Was erwarte ich als Berufsbildner/Berufsbildnerin)
<p>1.1.3.3 Kundenreklamationen bearbeiten Ich nehme die Reklamation von Kunden freundlich und angemessen auf. Ich zeige zunächst Lösungen auf und bespreche das weitere Vorgehen mit den Kunden wie auch mit meinem Vorgesetzten. Ich setze im Bedarfsfall geeignete Lösungen um und überprüfe die Wirkung der Massnahmen und die Zufriedenheit der Kunden.</p>	<p>Reklamationen werden freundlich und angemessen entgegengenommen.</p> <p>Für den Kunden und die Kundin oder andere Betroffene sind sachgerechte Lösungen erarbeitet und umgesetzt.</p>
<p>Beurteilung mit Begründung und Hinweise auf nicht berücksichtigte oder zusätzliche betriebsspezifische Beurteilungskriterien</p> <p>Gemäss Vereinbarung nur das Beurteilungskriterium „Entgegennemen der Reklamation“.</p> <p>Gute Besprechungsnotizen. Datum nicht vergessen, die Formulierungen könnten teilweise präzisiert werden: «Bringe ich das Anliegen wirklich auf den Punkt»?</p>	
<p>Note Fachkompetenz 2: 5.0</p>	

IGKG Schweiz – Auszug aus der «Lern- und Leistungsdokumentation Kauffrau/Kaufmann EFZ Dienstleistung und Administration»

2. Beurteilung Methodenkompetenz	
Ausgewählte Methodenkompetenz	Beurteilungskriterien (Was erwarte ich als Berufsbildner/Berufsbildnerin)
<p>2.3 Erfolgreiches Beraten und Verhandeln</p> <p><i>Ich setze wirksame Methoden für Beratungen und Verhandlungen mit externen und internen Partnerinnen und Partnern ein. Ich</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>kläre Bedürfnisse und Standpunkte;</i> – <i>erkenne und verstehe verbale und nonverbale Botschaften der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner;</i> – <i>erarbeite angemessene Lösungsvorschläge;</i> – <i>erziele für die Beteiligten gute und erfolgreiche Ergebnisse.</i> 	<p><i>Wirksame Methoden für Beratungen und Verhandlungen mit externen und internen Partnerinnen und Partnern werden adressaten- und situationsgerecht eingesetzt. Dies zeigt sich folgendermassen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>Bedürfnisse und Standpunkte werden abgeklärt;</i> – <i>verbale und nonverbale Botschaften der Gesprächspartner werden erkannt und verstanden;</i> – <i>angemessene Lösungsvorschläge werden erarbeitet;</i> – <i>es werden gute und erfolgreiche Ergebnisse für die Beteiligten erzielt.</i>
<p>Beurteilung mit Begründung und Hinweise auf nicht berücksichtigte oder zusätzliche betriebsspezifische Beurteilungskriterien</p> <p><i>Von Gespräch zu Gespräch wurden Fortschritte gemacht. Bedürfnisse noch besser abklären, Fragenkatalog zusammenstellen und als Checkliste nutzen.</i></p> <p><i>Weiss was verbale und nonverbale Botschaften sind, das wird jedoch in den Gesprächssituationen noch zu wenig berücksichtigt.</i></p> <p><i>Wichtigste verbale/nonverbale Botschaften notieren, nach einem Gespräch durchgehen und überlegen, welche Botschaften wahrgenommen wurden, wie reagiert wurde.</i></p>	
<p>Note Methodenkompetenz: 4.5</p>	

3. Beurteilung Sozial- und Selbstkompetenz	
Ausgewählte Sozial- und Selbstkompetenz	Beurteilungskriterien (Was erwarte ich als Berufsbildner/Berufsbildnerin)
<p>3.4 Umgangsformen</p> <p><i>Ich lege im persönlichen Verhalten Wert auf gute Umgangsformen. Ich</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>bin pünktlich und zuverlässig, halte Ordnung und handle gewissenhaft;</i> – <i>lasse meine Erscheinung den Gepflogenheiten der Unternehmung oder Organisation an und trete situationsgerecht auf;</i> – <i>halte in der mündlichen und schriftlichen Kommunikation sowie im Verhalten die Höflichkeitsregeln ein;</i> – <i>begegne Menschen mit Anstand und Respekt.</i> 	<p><i>Gute Umgangsformen zeigen sich folgendermassen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Ordnung;</i> – <i>den Gepflogenheiten der Unternehmung oder Organisation angepasste Erscheinung und situationsgerechtes Auftreten;</i> – <i>Einhalten der Höflichkeitsregeln in der mündlichen und schriftlichen Kommunikation sowie im Verhalten;</i> – <i>Anstand und Respekt gegenüber Menschen und gewissenhaftes Handeln.</i>
<p>Beurteilung mit Begründung und Hinweise auf nicht berücksichtigte oder zusätzliche betriebsspezifische Beurteilungskriterien</p> <p><i>Umgangsformen und Erscheinung sind vorbildlich.</i></p> <p><i>Ordnung immer noch verbesserungsfähig. Akten, Unterlagen nach Sachgebiet/Kunde oder Kundin/Thema geordnet auf dem Pult hinterlassen oder in der Schublade versorgen. Erleichtert das Finden bei Schul- oder ÜK-Abwesenheiten.</i></p>	
<p>Note Sozial- und Selbstkompetenz: 5.5</p>	

Kompetenznachweis (Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ)

Auswahl der Kompetenznachweise und Noten

Lehrbetrieb: _____
 Lernende Person: **Fachfrau/Fachmann Gesundheit**

Semester / Verantwortlich für die Ausbildungsperiode
 1. _____
 2. _____
 3. _____
 4. _____
 5. _____

Wählen Sie die betreffenden Kompetenzen durch anklicken aus. Es wird ein Häkchen

Bewertung der Leistungen:
 Note 4 sehr gut Note 5 gut Note 4 genügend
 Note 3 schwach Note 2 sehr schwach Note 1 unbrauchbar
 auch halbe Noten möglich = 5.5 oder 4.5, etc...

Wichtiger Hinweis:
 Es sind nur 15 der insgesamt 32 prüfbaren konkreten Kompetenzen zu prüfen und zu bewerten. In jedem Semester werden insgesamt 3 Kompetenzen überprüft, je nach Schwerpunkt vom Lehrbetrieb. Berücksichtigen Sie bei der Auswahl der Kompetenzen die verschiedenen Kompetenzbereiche

Die idealen Zeitpunkte für die Überprüfbarkeit sind mit hellblauer Farbe hinterlegt.

ERFA Note:

arithmetisches Mittel aller Semesternoten
 0 Total ausgewählte Kompetenzen
 15 Total erforderliche Kompetenzen

Nr.	Kompetenzbereich	Kompetenzen fehlen!						Note	Bemerkung	Datum	Prüfende Person
		1. Sem	2. Sem	3. Sem	4. Sem	5. Sem	6. Sem				
3	Pflege und Betreuung	1. Sem	2. Sem	3. Sem	4. Sem	5. Sem	6. Sem				
3.2	Unterstützt die Klienten bei der selbständigen Körperpflege, leitet diese dabei an oder führt die Körperpflege stellvertretend durch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
3.3	Erhält und fördert die Beweglichkeit von Klienten, leitet diese an und führt Lagerungen, Mobilisationen und Transfers durch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
3.4	Unterstützt Klienten bei der Ausscheidung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
3.5	Unterstützt Klienten bei der Atmung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
3.6	Unterstützt Klienten beim Umgang mit ihrer Sexualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
3.7	Geht angemessen mit anspruchsvollen Pflegesituationen um, unter anderem mit Menschen mit Kommunikationseinschränkungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
3.8	Unterstützt Klienten beim Ruhen und beim Schlafen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
3.9	Wirkt bei der Anwendung von Instrumenten, die der Qualitätssicherung dienen, mit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
4	Mediinaltechnik										
4.1	Kontrolliert Vitalzeichen und erstellt die Flüssigkeitsbilanz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
4.2	Führt venöse und kapillare Blutentnahmen durch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
4.3	Richtet und verabreicht Medikamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			

arithmetisches Mittel - Semesternote
 ausgewählt: 0 0 0 0 0 0
 erforderlich: 3 3 3 3 3 3

Kompetenznachweise und Noten 1/6

3.5	Unterstützt Klienten bei der Atmung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
3.6	Unterstützt Klienten beim Umgang mit ihrer Sexualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
3.7	Geht angemessen mit anspruchsvollen Pflegesituationen um, unter anderem mit Menschen mit Kommunikationseinschränkungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
3.8	Unterstützt Klienten beim Ruhen und beim Schlafen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
3.9	Wirkt bei der Anwendung von Instrumenten, die der Qualitätssicherung dienen, mit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
4	Mediinaltechnik										
4.1	Kontrolliert Vitalzeichen und erstellt die Flüssigkeitsbilanz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
4.2	Führt venöse und kapillare Blutentnahmen durch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			
4.3	Richtet und verabreicht Medikamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	?			

Kompetenznachweise und Noten 2/6

4.4	Richtet und verabreicht Infusionen bei bestehendem peripher venösem Zugang, Bedient Infusionspumpen.	■	■	■	■	■	■	?			
4.5	Stellt Sondennahrung bereit und verabreicht diese bei bestehendem Zugang, Bedient Ernährungspumpen.	■	■	■	■	■	■	?			
4.6	Führt subkutane und intramuskuläre Injektionen durch.	■	■	■	■	■	■	?			
4.7	Wechselt einen Verband gemäss Vorgaben bei primär und sekundär heilenden Wunden.	■	■	■	■	■	■	?			
4.8	Desinfiziert Instrumente und bereitet Material für die Sterilisation vor.	■	■	■	■	■	■	?			
5 Krise und Notfall											
5.1	Erkennt Notfallsituationen, wendet erste Hilfe an und sorgt für Hilfe.	■	■	■	■	■	■	?			
5.2	Wirkt bei der Begleitung in Krisensituationen und während des Sterbens mit.	■	■	■	■	■	■	?			
6 Ressourcenerhaltung und Prävention											
6.1	Führt Massnahmen zur Prävention durch.	■	■	■	■	■	■	?			

Kompetenznachweise und Noten 3/6

6.2	Nimmt die gesunden Anteile bei Klienten wahr und fördert diese.	■	■	■	■	■	■	?			
7 Alltagsgestaltung											
7.1	Gestaltet mit verschiedenen Klientengruppen den Alltag und berücksichtigt dabei deren Bedürfnisse und soziales Umfeld.	■	■	■	■	■	■	?			
7.2	Leitet Klienten beim Aufbau einer Tagesstruktur an und unterstützt sie dabei, sich daran zu halten.	■	■	■	■	■	■	?			
8 Ernährung											
8.1	Begleitet und berät Klienten bei der Ernährung, berücksichtigt dabei Ernährungsgrundsätze, den Gesundheitszustand und individuelle und kulturelle Gewohnheiten.	■	■	■	■	■	■	?			
8.2	Unterstützt Klienten bei der Ernährung, berücksichtigt den Gesundheitszustand und setzt Hilfsmittel ein.	■	■	■	■	■	■	?			
9 Kleidung und Wäsche											
9.1	Stellt sicher, dass sich die Klienten der Situation, dem Klima und den Gewohnheiten angepasst kleiden und unterstützt die Versorgung mit sauberer Wäsche.	■	■	■	■	■	■	?			
10 Haushalt											
10.1	Sorgt für eine saubere und sichere Umgebung und berücksichtigt dabei die Grundbedürfnisse der Klienten.	■	■	■	■	■	■	?			
10.2	Stellt in Kollektivhaushalten die Schnittstellen zu den verschiedenen Dienstleistungserbringern im hauswirtschaftlichen Bereich sicher.	■	■	■	■	■	■	?			

Kompetenznachweise und Noten 4/6

11 Administration											
11.1	Wirkt bei der Vorbereitung von Ein- und Austritten mit, bereitet die Unterlagen vor, führt Mutationen durch und empfängt und verabschiedet Klienten. Führt Klienten in die Räumlichkeiten und den Tagesablauf ein.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	?
11.2	Arbeitet mit mail und elektronischem Kalender sowie der branchenspezifischen Software.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	?
12 Logistik											
12.1	Organisiert und koordiniert planbare Transporte und begleitet Klienten auf geplanten Transporten.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	?
12.2	Bewirtschaftet Verbrauchsmaterialien und Medikamente. Veranlasst Reparaturen und kontrolliert die Rückgabe.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	?
12.3	Hält Apparate und Mobilar betriebsbereit und reinigt diese	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	?

	Datum:	Unterschrift Lernende	Unterschrift Berufsbildnerin
1. Semester:	<input style="width: 40px;" type="text"/>	_____	<input style="width: 150px;" type="text"/>
2. Semester:	<input style="width: 40px;" type="text"/>	_____	<input style="width: 150px;" type="text"/>
3. Semester:	<input style="width: 40px;" type="text"/>	_____	<input style="width: 150px;" type="text"/>

Kompetenznachweise und Noten 5/6

4. Semester:	<input style="width: 40px;" type="text"/>	_____	<input style="width: 150px;" type="text"/>
5. Semester:	<input style="width: 40px;" type="text"/>	_____	<input style="width: 150px;" type="text"/>

Kompetenznachweise und Noten 6/6

Bildungsbericht (Logistikerin/Logistiker EFZ)

Bildungsbericht und betrieblicher Kompetenznachweis

dbk

Deutschscheizerische Berufsbildungsämter-Konferenz

© by DBK Luzern, 2005 www.dbk.ch

BILDUNGSBERICHT

In der Verordnung über die berufliche Grundbildung, Abschnitt 7, ist festgehalten, dass die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner den Bildungsstand der lernenden Person – insbesondere gestützt auf die Lerndokumentation – festhält und mit ihr mindestens einmal pro Semester bespricht.

Lehrbetrieb:	<i>World Logistics AG</i>
Lernende Person:	<i>Markus Mustermann</i>
Lehrberuf:	<i>Logistiker EFZ</i>
Verantwortlich für die Ausbildungsperiode:	<i>Thomas Lehrmeister</i>

Semester: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8.

Beurteilungsmerkmale	Beurteilung	Begründungen und Ergänzungen
Die folgenden Kompetenzen (Punkt 1-4) sind im Abschnitt 2 der Verordnung über die berufliche Grundbildung aufgeführt.		
1. Fachkompetenz		
1.1 Ausbildungsstand Gesamtbeurteilung gemäss den im Bildungsplan aufgeführten Leistungszielen resp. gemäss Modell-Lehrgang und betrieblichem Ausbildungsprogramm	<input type="radio"/> A <input checked="" type="radio"/> B <input type="radio"/> C <input type="radio"/> D	Fachkompetenz der Ausbildungsdauer <i>entsprechend.</i>
3		
1.2 Arbeitsqualität Genauigkeit/Sorgfalt	<input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input checked="" type="radio"/> C <input type="radio"/> D	Arbeitet manchmal zu wenig sorgfältig und macht Flüchtigkeitsfehler
2		
1.3 Arbeitsmenge/Arbeitstempo Zeitaufwand für sachgerechte Ausführung der Arbeiten	<input checked="" type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C <input type="radio"/> D	Braucht wenig Zeit für die Erledigung von Arbeiten und verarbeitet überdurchschnittliche Mengen
4		
1.4 Umsetzung der Berufskennnisse Verbindung von Theorie und Praxis	<input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input checked="" type="radio"/> C <input type="radio"/> D	Setzt seine Berufskennnisse nicht immer dem Ausbildungsstand entsprechend um.
2		
2. Methodenkompetenz		
2.1 Arbeitstechnik Arbeitsplatzgestaltung/Einsatz der Mittel/Reflexion der Aufträge/Rückfragen	<input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input checked="" type="radio"/> C <input type="radio"/> D	Stellt wenig Fragen bei der Auftragsklärung und muss danach häufig zurückfragen.
2		
2.2 Vernetztes Denken und Handeln Verstehen und Nachvollziehen von Arbeitsabläufen und -prozessen/Eigene Beiträge/Verbesserungsvorschläge	<input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input checked="" type="radio"/> C <input type="radio"/> D	Kann Arbeitsabläufe nur zum Teil nachvollziehen. Bringt wenige Ideen mit ein
2		
2.3 Umgang mit Mitteln und Betriebs-einrichtungen Ökologisches Verhalten/Materialverbrauch/Entsorgung/Sorgfalt/Pflege der Einrichtungen	<input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C <input checked="" type="radio"/> D	Hält sich oft nicht an Sicherheitsvorschriften und setzt die Mittel zu wenig überlegt ein
1		
2.4 Lern- und Arbeitsstrategie Bewusste Steuerung der eigenen Lernprozesse/Prozesse und Sachverhalte erklären und präsentieren	<input type="radio"/> A <input checked="" type="radio"/> B <input type="radio"/> C <input type="radio"/> D	Kann über die Lernprozesse gut Auskunft geben.
3		
<input type="radio"/> A Anforderungen übertroffen <input type="radio"/> B Anforderungen erfüllt <input type="radio"/> C Anforderungen nur knapp erfüllt, Fördermassnahmen nötig <input type="radio"/> D Anforderungen nicht erfüllt, besondere Massnahmen nötig		
Zwischentotal 19		

8

Bildungsbericht und betrieblicher Kompetenznachweis

Beurteilungsmerkmale	Beurteilung	Begründungen und Ergänzungen	
3. Sozialkompetenz	Übertrag	Zwischentotal	19
3.1 Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit Beitrag zum Betriebsklima/Ehrlichkeit/ Umgang mit Kritik	A <input checked="" type="checkbox"/> C D	Integriert sich gut ins Team und nutzt Kritik als Anregung für Verbesserungen	3
3.2 Zusammenarbeit Verständnis für andere/Sich in andere einfühlen (Empathie)	A <input checked="" type="checkbox"/> C D	Ist ein Teamplayer, der mit anderen positiv umgeht	3
3.3 Information und Kommunikation Sich verständlich ausdrücken/Berücksichtigen der Sichtweise anderer/Informationsprozesse kennen und entsprechend handeln	A <input checked="" type="checkbox"/> C D	Drückt sich verständlich aus und nutzt bestehende Informationsprozesse	3
3.4 Kundenorientiertes Handeln Umgang mit Kunden/Sich in die Lage von anderen hineinversetzen/Hilfsbereitschaft/ Freundlichkeit	A B <input checked="" type="checkbox"/> D	Gibt im Umgang mit Kunden teilweise zu Beanstandungen Anlass	2
4. Selbstkompetenz			
4.1 Selbstständigkeit, eigenverantwortliches Handeln Eigeninitiative/Verantwortungsbewusstsein/ Eigene Beiträge leisten	A <input checked="" type="checkbox"/> C D	Ist selbstständig und handelt in der Regel eigeninitiativ	3
4.2 Zuverlässigkeit, Belastbarkeit Pünktlichkeit/Termineinhaltung/ Durchhaltewillen	A <input checked="" type="checkbox"/> C D	Hat Mühe mit der Pünktlichkeit.	3
4.3 Umgangsformen Situationsgerechtes Verhalten und Auftreten/ Freundlichkeit/Äussere Erscheinung	A <input checked="" type="checkbox"/> C D	Ist gepflegt. Tritt freundlich auf und zeigt gute Umgangsformen.	3
4.4 Motivation Einstellung zum Beruf/Begeisterungsfähigkeit/ Lernbereitschaft	<input checked="" type="checkbox"/> B C D	Motivation ist schwankend. Einstellung zu Beruf und Firma sind nicht immer positiv.	4
5. Lerndokumentation			
5.1 Sachliche Richtigkeit/Vollständigkeit	A <input checked="" type="checkbox"/> C D	Lerndokumentation entspricht den Anforderungen an ein Nachschlagewerk in allen Punkten.	3
5.2 Sauberkeit/Darstellung/Übersichtlichkeit	A <input checked="" type="checkbox"/> C D	Lerndokumentation ist sauber und übersichtlich geführt	3
Bewertung			
69-72 Punkte = Note 6.0			
62-68 Punkte = Note 5.5			
54-61 Punkte = Note 5.0			
47-53 Punkte = Note 4.5			
40-46 Punkte = Note 4.0			
33-39 Punkte = Note 3.5			
26-32 Punkte = Note 3.0			
18-25 Punkte = Note 2.5			
11-17 Punkte = Note 2.0			
4-10 Punkte = Note 1.5			
	Total 18 Positionen	49	
		Note: 4.5	
	Grundsatz:	Es werden nur ganze und halbe Notenwerte zwischen 1.0 und 6.0 erteilt. Alle anderen Werte sind unzulässig. übermittelt wird nur die Endnote	

Bildungsbericht (Gestalterin/Gestalter Werbetechnik EFZ)



Bildungsbericht

Semester

In der Verordnung über die berufliche Grundbildung, Abschnitt 7, ist festgehalten, dass die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner den Bildungsstand der lernenden Person - insbesondere gestützt auf die Lerndokumentation - festhält und mit ihr mindestens einmal pro Semester bespricht.

Lehrbetrieb:	
Lernende Person:	
Verantwortlich für die Ausbildungsperiode:	

Beurteilungsmerkmale	Beurteilung (Pkt.)	Begründung und Ergänzungen
----------------------	--------------------	----------------------------

1. Fachkompetenz

1.1 Ausbildungsstand Gesamtbeurteilung gemäss den im Bildungsplan aufgeführten Lehrzielen resp. gemäss Lerndokumentation und betrieblichem Ausbildungsprogramm	10 8 6 4 2
1.2 Arbeitsqualität Genauigkeit / Sorgfalt	10 8 6 4 2
1.3 Arbeitsmenge / Arbeitstempo Zeitaufwand für sachgerechte Ausführung der Arbeiten	10 8 6 4 2
1.4 Umsetzung der Berufskennnisse Verbindung von Theorie und Praxis	10 8 6 4 2

Erreichte Punkte: x 2 =

Beurteilungsmerkmale	Beurteilung (Pkt.)	Begründung und Ergänzungen
----------------------	--------------------	----------------------------

2. Methodenkompetenz

2.1 Arbeitstechnik Arbeitsplatzgestaltung / Einsatz der Mittel Reflexion der Aufträge / Rückfragen	10 8 6 4 2
2.2 Vernetztes Denken und Handeln Verstehen und Nachvollziehen von Arbeitsabläufen und -prozessen / Eigene Beiträge / Verbesserungsvorschläge	10 8 6 4 2
2.3 Umgang mit Mitteln Ökologisches Verhalten / Materialverbrauch / Entsorgung / Sorgfalt / Pflege der Einrichtung	10 8 6 4 2
2.4 Lern und Arbeitsstrategie Bewusste Steuerung der eigenen Lernprozesse / Prozesse und Sachverhalte erklären und präsentieren	10 8 6 4 2

Erreichte Punkte: x 1 =



Bildungsbericht

Beurteilungsmerkmale	Beurteilung (Pkt.)	Begründung und Ergänzungen
3. Sozialkompetenz		
3.1 Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit Beitrag zum Betriebsklima / Ehrlichkeit Umgang mit Kritik	10 8 6 4 2	
3.2 Zusammenarbeit Verständnis für andere / sich in andere einfühlen (Empathie)	10 8 6 4 2	
3.3 Information und Kommunikation Sich verständlich ausdrücken / Berücksichtigen der Sichtweise anderer / Informationsprozesse kennen und entsprechend handeln	10 8 6 4 2	
3.4 Kundenorientiertes Handeln Umgang mit Kunden / Sich in die Lage von anderen hineinversetzen / Hilfs- bereitschaft / Freundlichkeit	10 8 6 4 2	
Erreichte Punkte:	<input type="text"/>	x 1 = <input type="text"/>

Beurteilungsmerkmale	Beurteilung (Pkt.)	Begründung und Ergänzungen
4. Selbstkompetenz		
4.1 Selbstständigkeit, eigenverantwortliches Handeln Eigeninitiative / Verantwortungsbewusstsein eigene Beiträge leisten	10 8 6 4 2	
4.2 Zuverlässigkeit, Belastbarkeit Pünktlichkeit / Termineinhaltung Durchhaltewillen	10 8 6 4 2	
4.3 Umgangsformen Situationsgerechtes Verhalten und Auftreten Freundlichkeit / äussere Erscheinung	10 8 6 4 2	
4.4 Motivation Einstellung zum Beruf / Begeisterungs- fähigkeit / Lernbereitschaft	10 8 6 4 2	
Erreichte Punkte:	<input type="text"/>	x 1 = <input type="text"/>

Bildungsbericht

Beurteilungsmerkmale	Beurteilung (Pkt.)	Begründung und Ergänzungen
5. Persönliche Dokumentation		
5.1 Darstellung Sauberkeit / Darstellung sprachlicher Ausdruck	10 8 6 4 2	
5.2 Tiefgang ergänzende Quellen / zusätzliches Material	10 8 6 4 2	
5.3 Kreativität selbstständiges entwickeln Ideen Variationen	10 8 6 4 2	
5.4 Reflexionsvermögen einschätzen des Lernerfolgs konstruktive Kritik (auch Selbstkritik)	10 8 6 4 2	
5.5 Quantität	10 8 6 4 2	
5.6 Gesamteindruck	10 8 6 4 2	
Erreichte Punkte:	<input type="text"/>	x 2 = <input type="text"/>

6. Auswertung

Punkte Total (Beurteilungspunkte 1, 2, 3, 4 und 5):

Notenskala

Die Erfahrungsnoten werden durch ganze und halbe Noten von 6 bis 1 ausgedrückt, wobei 6 die beste, 4 eine genügende und 1 die geringste Leistung bedeutet.

Punktemaximum 320 Pkt.

300 - 320	>	6.0	sehr gut
270 - 299	>	5.5	
240 - 269	>	5.0	gut
210 - 239	>	4.5	
170 - 209	>	4.0	genügend
140 - 169	>	3.5	
110 - 139	>	3.0	ungenügend
80 - 109	>	2.5	
50 - 79	>	2.0	
0 - 49	>	1.0	

Note:

Die **Semesternoten** sind als **halbe oder ganze Noten** zu erteilen.

Die Erfahrungsnote (8 Semesternoten) der Berufsbildnerin oder des Berufsbildners für die Bildung in beruflicher Praxis ist das auf eine Dezimalstelle gerundete Mittel aus der Summe aller semesterweise erteilten Noten und zählt als Einzelnote zur Berechnung der Gesamtnote des Qualifikationsverfahrens (Lehrabschlussprüfung).

Die Erfassung der Noten muss im Notenformular «Erfahrungsnote der betrieblichen Bildung» von der SDBB erfolgen (Erf- Notenblatt 552 / Berufsnummer 53106).

Anhang H: Onlinebefragungsinstrument

Herzlich Willkommen

Im Rahmen meiner Masterarbeit an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW führe ich eine Befragung zum Thema "Werte, Interessen, Ausbildungsleistung und -zufriedenheit" durch.

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert ca. **20-25 Minuten** und Sie erhalten direkt im Anschluss eine individuelle Rückmeldung zu Ihrem Werte- und Interessenprofil. Die Umfrage ist **anonym**, d.h. es besteht zu keinem Zeitpunkt die Möglichkeit, Rückschlüsse auf Ihre Person zu ziehen. Die Befragung läuft bis zum 17.03.2017.

Bei Fragen können Sie sich gerne an mich wenden (domenica.bollinger@students.fhnw.ch).

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Domenica Bollinger

Test starten

Einloggen, um Ergebnisse anzuzeigen

Instruktionen

- Es gibt keine "richtigen" oder "falschen" Aussagen, es geht hier einzig um Ihre persönliche Einschätzung.
- Bitte antworten Sie so **spontan** wie möglich.
- Bei jeder Aussage kann nur **ein Kreuz** gesetzt werden.
- Bitte füllen Sie den Fragebogen **vollständig** aus. Falls Sie eine Frage übersehen, werden Sie darauf hingewiesen.
- Es gibt **keinen Zurück-Button**.

Weiter

Noten Berufsschule

Bitte geben Sie hier Ihre Durchschnittsnoten für jedes Semester der Berufsschule an (Durchschnitt aller Noten ausser Sport).

	weiss nicht	unter 3.50	3.50	4.00	4.50	5.00	5.50	6.00
1. Semesternote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Semesternote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Semesternote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Semesternote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Semesternote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Noten Lehrbetrieb

Bitte geben Sie hier Ihre Semesternoten der **praktischen Leistung im Lehrbetrieb** an (Noten Kompetenznachweise, Bildungsberichte oder Arbeits- und Lernsituationen).

	weiss nicht	unter 3.50	3.50	4.00	4.50	5.00	5.50	6.00
1. Semesternote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Semesternote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Semesternote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Semesternote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Semesternote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Zufriedenheit

Bitte geben Sie an, wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen:

	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	teils-teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
Ich sehe in meiner Ausbildung einen Sinn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insgesamt bin ich mit meiner jetzigen Ausbildung zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich durch die Ausbildung oft müde und abgespannt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Ausbildung ist insgesamt gesehen wirklich interessant und befriedigend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Ausbildung macht mir genauso viel Spass wie mein Hobby.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Ausbildung macht mir wenig Spass.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich noch einmal zu entscheiden hätte, würde ich lieber etwas anderes machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Ausbildung verläuft immer im gleichen Trott.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe richtig Freude an meiner Ausbildung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich eine gute Alternative hätte, würde ich lieber etwas anderes machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Ausbildung entspricht meinen Neigungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Zeit während der Ausbildung ist eine schöne Lebensphase.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Werte

Bitte schätzen Sie für jeden Wert ein, wie wichtig er Ihnen persönlich ist:

	unwichtig	wichtig	sehr wichtig
Ehrlichkeit (sich aufrichtig verhalten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gehorsamkeit (Gebote und Verbote befolgen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pflichtbewusstsein (seinen Pflichten nachkommen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sicherheit (frei von Risiken oder Gefahren sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ästhetik (in einer Welt voll Schönheit leben)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frohsinn (in einer fröhlichen Grundstimmung sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesellschaftliches Engagement (sich gesellschaftlich engagieren)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zufriedenheit (mit dem eigenen Leben zufrieden sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbstkenntnis (ein tiefes Verständnis von sich selbst entwickeln)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respekt (andere respektieren)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Werte

Bitte schätzen Sie für jeden Wert ein, wie wichtig er Ihnen persönlich ist:

	unwichtig	wichtig	sehr wichtig
Menschenwürde (sich für die Gleichwertigkeit aller Menschen einsetzen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rationalität (logisch denken und handeln)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Attraktivität (physisch attraktiv sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soziale Anerkennung (soziale Anerkennung genießen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertrauenswürdigkeit (verlässlich sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Höflichkeit (sich anderen gegenüber höflich benehmen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktivität (betriebsam sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilität (sich an Veränderungen anpassen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spiritualität (sich spirituell entwickeln)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ordnung (gut organisiert sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Werte

Bitte schätzen Sie für jeden Wert ein, wie wichtig er Ihnen persönlich ist:

	unwichtig	wichtig	sehr wichtig
Realismus (pragmatisch auf Tatsachen beruhend handeln)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbstachtung (sich selbst wertschätzen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umweltschutz (die Umwelt schützen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bildung (sich aus- und weiterbilden)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Religiosität (ein religiöses Leben führen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erfolg (erfolgreich sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
einen Beitrag leisten (etwas Bleibendes schaffen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frieden (in einer friedlichen Welt leben)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erlösung (Seelenheil anstreben)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tugendhaftigkeit (sich den geltenden Normen entsprechend verhalten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Werte

Bitte schätzen Sie für jeden Wert ein, wie wichtig er Ihnen persönlich ist:

	unwichtig	wichtig	sehr wichtig
Sinn (ein sinnvolles Leben führen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weisheit (ein tiefes Verständnis für das Leben entwickeln)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autonomie (unabhängig sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Macht (Kontrolle über andere haben)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfsbereitschaft (hilfsbereit sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Freundlichkeit (sich anderen gegenüber zuvorkommend verhalten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Loslösung (sich von allen Leiden und Bedürfnissen befreien)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Herausforderung (sich an herausfordernden Aufgaben beweisen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Freundschaft (enge Freundschaften schließen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Natur (eins mit der Natur sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Werte

Bitte schätzen Sie für jeden Wert ein, wie wichtig er Ihnen persönlich ist:

	unwichtig	wichtig	sehr wichtig
Selbstverwirklichung (sich selbst verwirklichen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familie (eine liebevolle Familie haben)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gleichheit (gleiche Chancen für alle schaffen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alleinsein (Zeit und Raum für sich selbst haben)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soziale Gerechtigkeit (sich für die faire Verteilung von Rechten, Möglichkeiten und Ressourcen einsetzen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Image (das Gesicht wahren)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wissbegierde (sich Wissen aneignen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verantwortung (Verantwortung übernehmen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mut (unerschrocken sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgeschlossenheit (offen sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Werte

Bitte schätzen Sie für jeden Wert ein, wie wichtig er Ihnen persönlich ist:

	unwichtig	wichtig	sehr wichtig
Kreativität (kreativ sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruhm (berühmt sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehre (Achtung durch andere erfahren)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Loyalität (treue Haltung gegenüber anderen oder gemeinsamen Ideen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperation (mit anderen zusammenarbeiten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesundheit (gesund sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neugier (die Welt kennenlernen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abenteuer (aufregende Erfahrungen machen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Versöhnlichkeit (Bereitschaft zu vergeben)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Risiko (Risiken eingehen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Werte

Bitte schätzen Sie für jeden Wert ein, wie wichtig er Ihnen persönlich ist:

	unwichtig	wichtig	sehr wichtig
Wettbewerb (in Wettbewerb zu anderen treten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertrauen (anderen Vertrauen entgegenbringen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsbedingungen (unter guten Bedingungen arbeiten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbstdisziplin (beherrscht sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Optimismus (stets eine positive Sichtweise behalten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Freiheit (frei sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Privatsphäre (das Privatleben schützen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Humor (die humorvolle Seite an sich und der Welt sehen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Musse (über Zeit verfügen, um diese nach eigenem Wunsch zu nutzen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Individualität (unverwechselbar sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Werte

Bitte schätzen Sie für jeden Wert ein, wie wichtig er Ihnen persönlich ist:

	unwichtig	wichtig	sehr wichtig
Kompetenz (über vielfältige Kompetenzen verfügen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Achtsamkeit (bewusst im Hier und Jetzt leben)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leidenschaft (tiefe Gefühle empfinden)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stabilität (ein beständiges Leben führen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karriere (über berufliche Aufstiegsmöglichkeiten verfügen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autorität (Einfluss auf andere ausüben)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wohlstand (über viel Geld verfügen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bescheidenheit (wenig für sich beanspruchen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nicht-Konformität (Autoritäten und Normen hinterfragen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tradition (Traditionen respektieren)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Werte

Bitte schätzen Sie für jeden Wert ein, wie wichtig er Ihnen persönlich ist:

	unwichtig	wichtig	sehr wichtig
Zugehörigkeit (zu einer Gruppe oder Gemeinschaft gehören)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uneigennützigkeit (selbstlos handeln)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Akzeptanz (von anderen so akzeptiert werden, wie man ist)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Status (eine hohe gesellschaftliche Anerkennung besitzen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausgeglichenheit (mit sich selbst im Reinen sein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitgefühl (Anteil am Leid anderer nehmen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bequemlichkeit (ein angenehmes und komfortables Leben führen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leistung (ehrgeizig sein und hohe Leistungen erbringen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abwechslung (ein abwechslungsreiches Leben führen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toleranz (Toleranz gegenüber anderen zeigen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Weiter](#)

Werte

Bitte schätzen Sie für jeden Wert ein, wie wichtig er Ihnen persönlich ist:

	unwichtig	wichtig	sehr wichtig
Genauigkeit (genau arbeiten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Genuss (das Leben geniessen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liebe (eine erfüllte Liebesbeziehung führen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Echtheit (sich so verhalten, wie man wirklich ist)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grosszügigkeit (uneigennützig mit anderen teilen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Weiter](#)

Interessen

Der folgende Fragebogen besteht aus einer Liste mit verschiedenen Tätigkeiten. Geben Sie bitte für jede Einzelne davon an, wie sehr diese Sie interessiert bzw. interessieren würde.

	Das interessiert mich gar nicht; das tue ich nicht gerne	Das interessiert mich wenig	Das interessiert mich etwas	Das interessiert mich ziemlich	Das interessiert mich sehr; das tue ich sehr gerne
mit Maschinen oder technischen Geräten arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
in einem Versuchslabor Experimente durchführen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etwas nach künstlerischen Gesichtspunkten gestalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
andere Personen betreuen oder pflegen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eine Gruppe bei der Arbeit leiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eine Buchhaltung führen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
untersuchen, wie etwas funktioniert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wissenschaftliche Artikel lesen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geschichten oder Reportagen schreiben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jemanden unterrichten oder erziehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Interessen

Der folgende Fragebogen besteht aus einer Liste mit verschiedenen Tätigkeiten. Geben Sie bitte für jede Einzelne davon an, wie sehr diese Sie interessiert bzw. interessieren würde.

	Das interessiert mich gar nicht; das tue ich nicht gerne	Das interessiert mich wenig	Das interessiert mich etwas	Das interessiert mich ziemlich	Das interessiert mich sehr; das tue ich sehr gerne
ein Geschäft oder Unternehmen führen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mit einem Schreibprogramm arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Metall/Holz bearbeiten, etwas aus Metall/Holz herstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sich mit unerforschten Dingen beschäftigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dichtungen/Literatur lesen und interpretieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
andere Menschen beraten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eine Diskussion leiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geschäftsbriefe schreiben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeiten verrichten, bei denen man sich körperlich anstrengen muss	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etwas genau beobachten und analysieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Interessen

Der folgende Fragebogen besteht aus einer Liste mit verschiedenen Tätigkeiten. Geben Sie bitte für jede Einzelne davon an, wie sehr diese Sie interessiert bzw. interessieren würde.

	Das interessiert mich gar nicht; das tue ich nicht gerne	Das interessiert mich wenig	Das interessiert mich etwas	Das interessiert mich ziemlich	Das interessiert mich sehr; das tue ich sehr gerne
Dinge tun, bei denen es auf Kreativität und Fantasie ankommt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sich die Probleme anderer Menschen anhören	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
für eine Sache Werbung betreiben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeiten ausführen, die Genauigkeit und Ausdauer erfordern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
in einen Computer neue Teile einbauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
das Verhalten von Tieren oder Pflanzen untersuchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sich mit vergangenen Kulturen auseinandersetzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
andere Menschen bedienen, für andere sorgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eine Veranstaltung organisieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Angebote einholen und vergleichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Interessen

Der folgende Fragebogen besteht aus einer Liste mit verschiedenen Tätigkeiten. Geben Sie bitte für jede Einzelne davon an, wie sehr diese Sie interessiert bzw. interessieren würde.

	Das interessiert mich gar nicht; das tue ich nicht gerne	Das interessiert mich wenig	Das interessiert mich etwas	Das interessiert mich ziemlich	Das interessiert mich sehr; das tue ich sehr gerne
Konstruktionspläne zeichnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
über längere Zeit an der Lösung eines Problems arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dinge schön gestalten (formen, verzieren, schmücken)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sich für die Anliegen anderer einsetzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
andere beaufsichtigen oder kontrollieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Statistiken anlegen und auswerten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
elektrische Geräte oder Anlagen bauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
chemische, physikalische oder biologische Versuche durchführen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eine fremde Sprache lernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kontakte anknüpfen, mit Leuten ins Gespräch kommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Interessen

Der folgende Fragebogen besteht aus einer Liste mit verschiedenen Tätigkeiten. Geben Sie bitte für jede Einzelne davon an, wie sehr diese Sie interessiert bzw. interessieren würde.

	Das interessiert mich gar nicht; das tue ich nicht gerne	Das interessiert mich wenig	Das interessiert mich etwas	Das interessiert mich ziemlich	Das interessiert mich sehr; das tue ich sehr gerne
für eine Sache in der Öffentlichkeit auftreten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
über etwas Aufzeichnungen oder Listen führen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
auf einer Baustelle arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ein Computerprogramm entwickeln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
in einer Schauspiel- oder Musikgruppe spielen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hilfsbedürftige Kinder oder Erwachsene betreuen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
andere von etwas überzeugen oder zu etwas veranlassen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dinge sammeln, ordnen oder verwalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Servicearbeiten durchführen (reinigen, instandhalten, reparieren)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Ursachen eines Problems erforschen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Interessen

Der folgende Fragebogen besteht aus einer Liste mit verschiedenen Tätigkeiten. Geben Sie bitte für jede Einzelne davon an, wie sehr diese Sie interessiert bzw. interessieren würde.

	Das interessiert mich gar nicht; das tue ich nicht gerne	Das interessiert mich wenig	Das interessiert mich etwas	Das interessiert mich ziemlich	Das interessiert mich sehr; das tue ich sehr gerne
Bilder malen, Zeichnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kranke oder Verletzte versorgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mit anderen Menschen verhandeln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die Einhaltung von Richtlinien überwachen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etwas nach einem Plan oder einer Skizze anfertigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
herausfinden, was man mit einem Computerprogramm alles tun kann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etwas mit sprachlichen Mitteln künstlerisch gestalten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sich in die Situation anderer Menschen hineindenken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
das Amt des Sprechers in einer Gruppe übernehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eine Abrechnung kontrollieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Angaben zur Person

Haben Sie den Test eher ernsthaft bearbeitet oder haben Sie sich versuchsweise durchgeklickt?

(Ihre Antwort auf diese Frage hat keine Auswirkung auf die Auswertung Ihres Tests.)

- Ich habe den Test weitgehend ernsthaft bearbeitet
- Ich habe mich eher zufällig durchgeklickt

Derzeitiger Wohnkanton:

Bitte geben Sie an, ob Deutsch eine Ihrer Muttersprachen ist?

- Ja
- Nein

Derzeitige Ausbildung:

- Kauffrau / Kaufmann EFZ
- Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ
- Logistikerin / Logistiker EFZ
- Gestalterin / Gestalter Werbetechnik EFZ
- andere

Derzeitige Berufsschule:

- Handelsschule KV Schaffhausen
- sfg Schule für Gesundheitsberufe Zürich
- bsa Berufsschule Aarau
- Medien Form Farbe Berufsschule für Gestaltung Zürich
- andere

Derzeitiges Lehrjahr:

- 1. Lehrjahr
- 2. Lehrjahr
- 3. Lehrjahr
- 4. Lehrjahr

Haben Sie ein Lehrjahr wiederholt?

- Ja
- Nein

Weiter

Angaben zur Person

In welcher Branche absolvieren Sie Ihre Lehre?

Wie viele Mitarbeitende hat Ihr Ausbildungsbetrieb?

- 1-10
- 11-50
- 51-100
- 101-500
- 501-1000
- 1001-5000
- >5000
- weiss ich nicht

Wie alt sind Sie?

Welches Geschlecht haben Sie?

- Männlich
- Weiblich

Herzlichen Dank fürs Mitmachen!

Sie können diese Feedbackseite jetzt ausdrucken, speichern oder sich zu einem späteren Zeitpunkt mit der untenstehenden PIN auf der Startseite (<http://ausbildung.orientierungstest.ch/>) wieder einloggen, um Ihre Ergebnisse erneut einzusehen.

Quellen:

Eder, F. & Bergmann, C. (2015). Das Person-Umwelt-Modell von J.L. Holland: Grundlagen - Konzepte - Anwendungen. In C. Tamai & F.G. Hartmann (Hrsg.). *Berufliche Interessen. Beiträge zur Theorie von J.L. Holland* (S. 11-30). Münster: Waxmann.

Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., & Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 519–542.

[Zurück zur Übersicht](#)

PIN: 7fc4f0 [Ausloggen](#)

[Übersicht](#) [Hintergrund](#)

Geschafft! Sie haben sich erfolgreich durch die Fragen gearbeitet!

- Unter dem folgenden Link können Sie Ihre Rückmeldung abrufen: [Ergebnisse anzeigen](#)
- **Wichtig:** Wenn Sie die Testergebnisse zu einem späteren Zeitpunkt nochmals abrufen wollen, dann merken Sie sich bitte die untenstehende PIN. Mit dieser PIN können Sie sich jederzeit wieder einloggen.

PIN: 7fc4f0 [Ausloggen](#)

[Übersicht](#) [Hintergrund](#)

Dieser Test befindet sich im Prototypstadium und wird kontinuierlich verbessert. Alleine Urheber des Tests sind Prof. Dr. Benedikt Hell und Dr. Katja Päßler. Der Test darf weder vervielfältigt noch auf eine andere Art weiterverwendet oder in eine andere Webseite eingebunden werden.

PIN: 7fc4f0 [Ausloggen](#)

Anhang I: Ergänzende Definitionen für das Verständnis der Items

Table 19: Ergänzende Definitionen für das Verständnis der Items (alphabetische Anordnung)

Item im Fragebogen	Ergänzende Definition für das Verständnis der Items	Literaturangaben
Ästhetik (in einer Welt voller Schönheit leben)	Schönheitssinn, Geschmack Beispiel: Eine Wohnung schön eingerichtet finden	Brockhaus Enzyklopädie
Bescheidenheit (wenig für sich beanspruchen)	Anspruchslosigkeit, Genügsamkeit im Hintergrund bleiben Beispiel: Mit wenig Geld auskommen, weil man mit wenig zufrieden ist	duden.de Duden – Deutsches Universalwörterbuch
Erlösung (Seelenheil anstreben)	Rettung, Entlastung, Erleichterung Befreiung von religiös als Übel angesehenen Umständen oder Zuständen Beispiel: Das Ziel im Leben ist es, den einzelnen Menschen, die Menschheit und die Welt von allem Negativen zu befreien	duden.de Brockhaus Enzyklopädie
Gesellschaftliches Engagement (sich gesellschaftlich engagieren)	Einsatz, Hingabe, Teilnahme, Verpflichtung für eine Gemeinschaft Aktives Eintreten für eine Sache und Kämpfen für ihre Durchsetzung Beispiel: Sich in der Freizeit freiwillig für etwas einsetzen (Freiwilligenarbeit mit alten oder benachteiligten Menschen oder Kindern, Einsatz für den Naturschutz)	duden.de Brockhaus Enzyklopädie
Kompetenz (über vielfältige Kompetenzen verfügen)	Sachverstand, Fähigkeiten, Fertigkeit, Können Fähigkeit eines Menschen, bestimmten Anforderungen gewachsen zu sein Beispiel: Viele verschiedene Dinge gut können (logisch denken, genau an etwas arbeiten, sich gut konzentrieren können, Ordnung halten etc.)	duden.de Brockhaus Enzyklopädie
Loyalität (treue Haltung gegenüber anderen oder gemeinsamen Ideen)	Aufrichtigkeit, Vertrauenswürdigkeit Beispiel: Vor anderen zu Freunden stehen, auch wenn diese anderen Personen die Freunde nicht mögen	duden.de

Musse (über Zeit verfügen, um diese nach eigenem Wunsch zu nutzen)	Freie Zeit und Ruhe, um etwas zu tun, was den eigenen Interessen entspricht Beispiel: Am Wochenende neben dem Erledigen der Hausaufgaben auch Zeit für die eigenen Interessen zu haben (Fussball spielen, Freunde treffen, Lesen etc.)	Duden – Deutsches Universalwörterbuch
Nicht-Konformität (Autoritäten und Normen hinterfragen)	Nicht-Übereinstimmung mit der Einstellung, dem Verhalten der andern Beispiel: Hinterfragen von Erwartungen der Gesellschaft an Menschen, der Einstellung einer Lehrperson, eines Ausbildners, der Eltern	Duden – Deutsches Universalwörterbuch
Physische Attraktivität (Physisch attraktiv sein)	ansprechendes Äusseres Gut aussehend, hübsch Beispiel: Einen anderen Menschen oder sich selber äusserlich schön (attraktiv) finden	Duden – Deutsches Universalwörterbuch Brockhaus Enzyklopädie
Selbstverwirklichung (sich selbst verwirklichen)	Entfaltung der eigenen Persönlichkeit durch das Realisieren von Möglichkeiten, die in jemandem selbst angelegt sind Beispiel: Das Organisieren und Durchführen eines Projektes, das einem Freude bereitet und die eigenen Interessen widerspiegelt.	duden.de
Spiritualität (sich spirituell entwickeln)	Geistliche Orientierung und Lebenspraxis eines Menschen Beispiel: Sich fragen, was der Sinn des Lebens ist	Brockhaus Enzyklopädie
Trott (meine Ausbildung verläuft immer im gleichen Trott). (Item aus Zufriedenheitsfragebogen)	Immer gleicher, eintöniger Ablauf, Langeweile, Monotonie Beispiel: Meine Ausbildung ist immer gleich eintönig, es gibt wenig Abwechslung	duden.de
Tugendhaftigkeit (sich den geltenden Normen entsprechend verhalten)	Anständigkeit, Sittlichkeit Beispiel: Den Abfall nicht auf den Boden werfen, ältere Personen mit „Sie“ ansprechen	duden.de
Uneigennützigkeit (selbstlos handeln)	Gutherzigkeit, Aufopferung, Selbstlosigkeit, Grossmütigkeit Beispiel: Etwas für Freunde tun, ohne, dass man dabei einen Vorteil daraus zieht	duden.de

Anhang J: Ergebnisse und Massnahmen aus dem Pretest

Tabelle 20: Ergebnisse und Massnahmen aus dem Pretest

Kapitel	Bemerkungen Pretesterinnen und Pretester	Massnahme
1 Startseite	Erwähnen, dass am Schluss eine individuelle Rückmeldung zum Werte- und Interessenprofil angezeigt wird.	Angepasst
	Gemessene Zeit kürzer als erwähnt. Von 30 Minuten auf 20-20 Minuten anpassen.	Angepasst
2 Instruktionen	Kritik, dass es keinen Zurück-Button gibt.	Nicht angepasst: Im Erhebungstool nicht vorhanden
3 Noten Berufsschule	Offenes Antwortformat auf 2 Kommastellen gerundet zu genau und zu viele Informationen, die man beim Ausfüllen beachten muss.	Angepasst: Geschlossenes Antwortformat auf halbe Note gerundet
	Instruktion nicht einheitlich mit Note Lehrbetrieb, einheitlich formulieren.	Angepasst
4 Noten Lehrbetrieb	Offenes Antwortformat und zu viele Informationen, die man beim Ausfüllen beachten muss.	Angepasst: Geschlossenes Antwortformat auf halbe Noten gerundet
5 Zufriedenheit	Meine Ausbildung verläuft immer im gleichen Trott. Item wurde inhaltlich nicht verstanden.	Zusätzliche standardisierte Begriffsdefinition
6 Werte	Orthographiefehler: Religiösität	Angepasst: Religiosität
	Orthographiefehler: Großzügigkeit	Angepasst: Grosszügigkeit
	Orthographiefehler: Freundschaften schließēn	Angepasst: schliessen
	Mit dreistufigem Antwortformat teilweise schwierig zu antworten.	Nicht angepasst: Reliabilität CVI gut
	Ästhetik (in einer Welt voller Schönheit leben). Item wurde inhaltlich nicht verstanden.	Zusätzliche standardisierte Begriffsdefinition
	Bescheidenheit (wenig für sich beanspruchen). Item wurde inhaltlich nicht verstanden.	Zusätzliche standardisierte Begriffsdefinition
	Erlösung (Seelenheil anstreben). Item wurde inhaltlich nicht verstanden.	Zusätzliche standardisierte Begriffsdefinition
	Gesellschaftliches Engagement (sich gesellschaftlich engagieren). Item wurde inhaltlich nicht verstanden.	Zusätzliche standardisierte Begriffsdefinition
	Kompetenz (über vielfältige Kompetenzen verfügen). Item wurde inhaltlich nicht verstanden.	Zusätzliche standardisierte Begriffsdefinition
	Loyalität (treue Haltung gegenüber anderen oder gemeinsamen Ideen). Item wurde inhaltlich nicht verstanden.	Zusätzliche standardisierte Begriffsdefinition
6 Werte	Musse (über Zeit verfügen, um diese nach eigenem Wunsch zu nutzen). Item wurde inhaltlich nicht verstanden.	Zusätzliche standardisierte Begriffsdefinition
	Nicht-Konformität (Autoritäten und Normen hinterfragen). Item wurde inhaltlich nicht verstanden.	Zusätzliche standardisierte Begriffsdefinition
	Physische Attraktivität (Physisch attraktiv sein). Item wurde inhaltlich nicht verstanden.	Zusätzliche standardisierte Begriffsdefinition
	Selbstverwirklichung (sich selbst verwirklichen). Item wurde inhaltlich nicht verstanden.	Zusätzliche standardisierte Begriffsdefinition
	Spiritualität (sich spirituell entwickeln). Item wurde inhaltlich nicht verstanden.	Zusätzliche standardisierte Begriffsdefinition
	Tugendhaftigkeit (sich den geltenden Normen entsprechend verhalten). Item wurde inhaltlich nicht verstanden.	Zusätzliche standardisierte Begriffsdefinition
	Uneigennützigkeit (selbstlos handeln). Item wurde inhaltlich nicht verstanden.	Zusätzliche standardisierte Begriffsdefinition

7 Interessen	Kontakte <u>an</u> knüpfen, mit Leuten ins Gespräch kommen.	Nicht angepasst: Item aus validiertem Fragebogen
	Sich mit vergangenen Kulturen „auseinander setzen“, auseinandersetzen zusammenschreiben.	Nicht angepasst: Item aus validiertem Fragebogen
8 Angaben zur Person	Beim Alter können auch Minuszahlen eingetragen werden und der Pfeil für die Auswahl ist sehr schlecht sichtbar.	Nicht angepasst: Im Erhebungstool nicht vorhanden und nicht veränderbar
	Frage zum Geschlecht wird zweimal angezeigt.	Angepasst: Fehler im Erhebungstool.
9 Feedback	Orthographiefehler: angegeben <u>en</u> Kreismodells	Angepasst
	Feedback zu lang für Lernende	Angepasst
10 Layout	PIN ist sehr schlecht sichtbar.	Nicht angepasst: Im Erhebungstool nicht veränderbar
	PIN ist nach Logout noch sichtbar.	Nicht angepasst: Im Erhebungstool nicht veränderbar
	Nach Logout gelangt man wieder auf die Startseite, ist irritierend.	Nicht angepasst: Im Erhebungstool nicht veränderbar

Anhang K: Mittelwerte und Standardabweichungen der einzelnen Ausbildungsgänge

Tabelle 21: Mittelwerte und Standardabweichungen individuelle Werte der einzelnen Ausbildungsgänge

Variable individuelle Werte	Ausbildungsgänge							
	Kauffrau/ Kaufmann		Fachfrau/Fachmann Gesundheit		Logistikerin/ Logistiker		Gestalterin/Gestalter Werbetechnik	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Benevolenz	1.39	.29	1.46	.31	1.44	.28	1.50	.26
Status & Macht	1.05	.36	0.80	.37	1.00	.47	0.73	.33
Stimulation	1.30	.32	1.31	.37	1.28	.37	1.43	.24
Kompetenz & Leistung	1.38	.31	1.37	.36	1.45	.35	1.31	.25
Autonomie	1.46	.22	1.40	.3	1.44	.33	1.48	.27
Tradition & Konformität	1.02	.33	1.11	.35	1.18	.33	0.93	.27
Ausgeglichenheit & Selbstachtung	1.65	.25	1.58	.27	1.59	.25	1.65	.24
Tiefere Erkenntnis & Selbstaussdruck	1.00	.30	1.03	.33	1.17	.34	1.14	.29
Liebe & Zugehörigkeit	1.57	.34	1.54	.33	1.50	.36	1.63	.30
Verantwortungs- & Pflichtbewusstsein	1.67	.34	1.66	.28	1.65	.29	1.66	.24

Anmerkungen. Kodierung Variable individuelle Werte: 0 (*unwichtig*), 1 (*wichtig*), 2 (*sehr wichtig*); Kauffrau/Kaufmann n=54, Fachfrau/Fachmann Gesundheit n=64, Logistikerin/Logistiker n=50, Gestalterin/Gestalter Werbetechnik n=42; N=210.

Tabelle 22: Mittelwerte und Standardabweichungen berufliche Interessen der einzelnen Ausbildungsgänge

Variable berufliche Interessen	Ausbildungsgänge							
	Kauffrau/ Kaufmann		Fachfrau/Fachmann Gesundheit		Logistikerin/ Logistiker		Gestalterin/Gestalter Werbetechnik	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Realistic	1.97	.62	1.91	.63	2.50	.78	2.83	.58
Investigative	2.34	.76	2.50	.68	2.80	.90	2.62	.71
Artistic	2.64	.84	2.75	.80	2.79	.99	3.36	.62
Social	3.25	.80	3.95	.64	3.05	.62	3.21	.73
Enterprising	3.18	.78	2.83	.73	3.24	.68	3.04	.77
Conventional	2.56	.68	2.08	.74	2.72	.75	2.37	.60

Anmerkungen. Kodierung Variable berufliche Interessen: 1 (*das interessiert mich gar nicht*) bis 5 (*das interessiert mich sehr*); Kauffrau/Kaufmann n=54, Fachfrau/Fachmann Gesundheit n=64, Logistikerin/Logistiker n=50, Gestalterin/Gestalter Werbetechnik n=42; N=210.

Tabelle 23: Mittelwerte und Standardabweichungen Ausbildungserfolg der einzelnen Ausbildungsgänge

Variablen Ausbildungserfolg	Ausbildungsgänge							
	Kauffrau/ Kaufmann		Fachfrau/Fachmann Gesundheit		Logistikerin/ Logistiker		Gestalterin/Gestalter Werbetechnik	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Ausbildungszufriedenheit	3.11	.68	3.69	.51	3.13	.73	3.54	.61
schulische Ausbildungsleistung	4.71	.31	5.01	.38	4.52	.37	5.01	.38
betriebliche Ausbildungsleistung	5.18	.30	5.18	.30	4.89	.38	5.18	.31

Anmerkungen. Kodierung Variable Ausbildungszufriedenheit: 1 (*stimme überhaupt nicht zu*) bis 5 (*stimme voll und ganz zu*); Variablen schulische und betriebliche Ausbildungsleistung: Notendurchschnitt (*mindestens 3, maximal 5 Semesternoten*); Ausbildungszufriedenheit Kauffrau/Kaufmann n=54, Fachfrau/Fachmann Gesundheit n=64, Logistikerin/Logistiker n=50, Gestalterin/Gestalter Werbetechnik n=42; schulische Ausbildungsleistung Kauffrau/Kaufmann n=54, Fachfrau/Fachmann Gesundheit n=63, Logistikerin/Logistiker n=50, Gestalterin/Gestalter Werbetechnik n=42; betriebliche Ausbildungsleistung Kauffrau/Kaufmann n=54, Fachfrau/Fachmann Gesundheit n=63, Logistikerin/Logistiker n=45, Gestalterin/Gestalter Werbetechnik n=40; N=210.

Anhang L: Klassifikationsergebnis der Diskriminanzanalyse

Tabelle 24: Klassifikationsergebnis – Zuordnung der Lernenden durch individuelle Werte

		Klassifikationsergebnisse ^a				Gesamtsumme	
		Vorhergesagte Gruppenzugehörigkeit					
	Punkte (Ausbildung - Ausbildung)	Kauffrau / Kaufmann EFZ	Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ	Logistikerin / Logistiker EFZ	Gestalterin / Gestalter Werbetechnik EFZ		
Original	Anzahl	Kauffrau / Kaufmann EFZ	30	6	13	5	54
		Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ	12	19	18	15	64
		Logistikerin / Logistiker EFZ	10	5	23	12	50
		Gestalterin / Gestalter Werbetechnik EFZ	7	6	5	24	42
%		Kauffrau / Kaufmann EFZ	55.6	11.1	24.1	9.3	100.0
		Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ	18.8	29.7	28.1	23.4	100.0
		Logistikerin / Logistiker EFZ	20.0	10.0	46.0	24.0	100.0
		Gestalterin / Gestalter Werbetechnik EFZ	16.7	14.3	11.9	57.1	100.0

a. 45.7% der ursprünglichen gruppierten Fälle ordnungsgemäß klassifiziert.

Tabelle 25: Klassifikationsergebnis – Zuordnung der Lernenden durch berufliche Interessen

		Klassifikationsergebnisse ^a				Gesamtsumme	
		Vorhergesagte Gruppenzugehörigkeit					
	Punkte (Ausbildung - Ausbildung)	Kauffrau / Kaufmann EFZ	Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ	Logistikerin / Logistiker EFZ	Gestalterin / Gestalter Werbetechnik EFZ		
Original	Anzahl	Kauffrau / Kaufmann EFZ	26	11	11	6	54
		Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ	10	45	4	5	64
		Logistikerin / Logistiker EFZ	16	5	14	15	50
		Gestalterin / Gestalter Werbetechnik EFZ	2	5	2	33	42
%		Kauffrau / Kaufmann EFZ	48.1	20.4	20.4	11.1	100.0
		Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ	15.6	70.3	6.3	7.8	100.0
		Logistikerin / Logistiker EFZ	32.0	10.0	28.0	30.0	100.0
		Gestalterin / Gestalter Werbetechnik EFZ	4.8	11.9	4.8	78.6	100.0

a. 56.2% der ursprünglichen gruppierten Fälle ordnungsgemäß klassifiziert.

Tabelle 26: Klassifikationsergebnis – Zuordnung der Lernenden durch individuelle Werte und berufliche Interessen

		Klassifikationsergebnisse ^a				Gesamtsumme	
		Vorhergesagte Gruppenzugehörigkeit					
	Punkte (Ausbildung - Ausbildung)	Kauffrau / Kaufmann EFZ	Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ	Logistikerin / Logistiker EFZ	Gestalterin / Gestalter Werbetechnik EFZ		
Original	Anzahl	Kauffrau / Kaufmann EFZ	32	9	9	4	54
		Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ	8	44	8	4	64
		Logistikerin / Logistiker EFZ	10	8	26	6	50
		Gestalterin / Gestalter Werbetechnik EFZ	2	2	2	36	42
%		Kauffrau / Kaufmann EFZ	59.3	16.7	16.7	7.4	100.0
		Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ	12.5	68.8	12.5	6.3	100.0
		Logistikerin / Logistiker EFZ	20.0	16.0	52.0	12.0	100.0
		Gestalterin / Gestalter Werbetechnik EFZ	4.8	4.8	4.8	85.7	100.0

a. 65.7% der ursprünglichen gruppierten Fälle ordnungsgemäß klassifiziert.