

Vortrag gehalten anlässlich der Oltnen Fachtagung HRM  
"Persönlichkeitstests auf dem Prüfstand" 16.10.2003

# Anforderungen an das Qualitätsmanagement von Testanwendungen

K.-D. Hänsgen

Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik am  
Departement für Psychologie der Universität  
Freiburg/Schweiz

Hinweis: die Folien sind etwas  
ausführlicher als der Vortrag.

© Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik Fribourg





Unternehmen

Auftragnehmer

An illustration of a woman with long dark hair sitting at a desk, working on a computer. Above her is a thought bubble containing the text 'Auftragnehmer'.

VERANTWORTUNG

An illustration of a woman with long dark hair sitting at a desk, working on a computer. Below her is a rectangular box with the text 'VERANTWORTUNG'.

Dienstleister

## Fragestellungen:

- Eignungsabklärung
- Potentialanalyse
- Laufbahnberatung
- Teamanalyse
- Führungsstilanalyse ...

Diagnostizierte

An illustration of a line of silhouettes of people of increasing size from left to right. Above the largest silhouette is a thought bubble containing the text 'Diagnostizierte'.

Mitarbeiter/Kandidaten

# ... das ist die Realität

Problem  
Frage-  
stellung



Auftraggeber  
"Problemeigentümer"

Mono-Test-  
Anbieter 1

Mono-Test-  
Anbieter 2

Psycho-  
MARKT

Problem-  
Bearbeiter 1

Problem-  
Bearbeiter 2

# Warum Qualitätsmanagement?

- ◆ **Rechtfertigungsdruck** (sachlich, ethisch, ökonomisch) beim Auftraggeber vor dem Management;
- ◆ ...v.a. **Erfolgsnachweis** ist zu erbringen;
- ◆ **Konsumentenschutz** – Diagnostiziertenschutz (die falsche Rückmeldung zur falschen Zeit richtet auch Schaden an!, Prozessrisiko, Beschwerden...).

## Wie war das in der Wirtschaft mit Normen?

- ◆ Geschichte DIN: Dampfkessel verschiedener Hersteller sind explodiert
- ◆ Vertrauen in alle Dampfkesselhersteller wird beeinträchtigt
- ◆ DIN entstand in diesem Kontext als Norm der „interessierten Kreise“, die Qualität zu heben
- ◆ Setzte sich durch, weil keiner den Mut hatte, andere Dampfkessel als nach DIN zu kaufen.
- ◆ *WAS sind Explosionen in der Persönlichkeitsdiagnostik?*

# Qualitätsprobleme I: Konzepte untauglich oder Unsinn

Schätzungen: nur 10-20% der Entscheidungen werden mit tauglichen Konzepten von entsprechend ausgebildeten Leuten erbracht.

- ◆ Beispiel: Item „Ich bin intelligenter als die meisten meiner Bekannten“

bei Zustimmung: hoher Wert auf einer Skala „**Intellektuelle Leistung**“

# Qualitätsprobleme II: Ebenenverwechslungen

Aus einem Fragebogen:

Ich leite gern andere Menschen an.

Ich behalte auch in Krisensituationen die Übersicht.

Selbstbeurteilung

Selbstwahrnehmung [lückenhaft]  
Selbsteinschätzung (fehlerhaft)



Die falsche Interpretation:

**Führungsfähigkeit:** *X IST ein guter Vorgesetzter*

**Richtig:** *X beschreibt sich als guter Vorgesetzter*

Objektivierung: andere Methoden, Gespräch

# Qualitätsprobleme III: „Elektrische Diagnostik“ in Reports – die Praxis:

Es wird gemessen:

Kontrollbedürfnis



Sparsamkeit

Gründlichkeit

Ordnungsliebe

Annahme:



Reportssysteme gehen davon aus, dass alle Facetten einer Skala gleichhoch ausgeprägt sind (was nur für den statistischen Durchschnitt gilt!)

Es wird interpretiert:

Herr X neigt zur Sparsamkeit, ist gründlich und ordnungsliebend



# ...ABER auch das ist möglich:

Die Facetten in der Skala können unterschiedlich sein!!!

Kontrollbedürfnis



Sparsamkeit



Gründlichkeit



Ordnungsliebe



Falsch ist dann: Herr X neigt zur Sparsamkeit, ist gründlich und ordnungsliebend

Richtig ist: Herr X ist extrem geizig, dabei sehr oberflächlich und wenig ordnungsliebend

Lösung: Diagnostische Strategie (Auswertungsgespräch, Fremdbeurteilung, Vergleichsmethoden)



Z T D

⌊ = ⌋

C T D

# Qualitätsprobleme Summary:



Die „Explosionen“ sind lautlos und es fehlen meist die Rezeptoren, um sie wahrzunehmen;

- ◆ ein Qualitätsmanagement ist umso notwendiger, je folgenreicher die getroffenen Entscheidungen sind.

# DIN 33430

Neuland: Normierung von Dienstleistungen

Kleinster gemeinsamer Nenner, auf denen sich interessierte Kreise einigen konnten.

## Qualitätskriterien und -standards

Für *berufsbezogene Eignungsbeurteilungen* sowie Qualifikationsanforderungen an die an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen

(nicht die Personalentscheidungen selber)

- Berufswahl
- Bewerberauswahl
- Berufslaufbahnplanung

# Diese Norm soll dienen...

- **Anbietern von Dienstleistungen** ... als Leitfaden für die Planung und Durchführung von Eignungsbeurteilungen
- **Auftraggebern in Organisationen** als Maßstab zur Bewertung externer Angebote
- **Personalverantwortlichen** bei der Qualitätssicherung und -optimierung von Personalentscheidungen
- **dem Schutz der Kandidaten** vor unsachgemässer oder missbräuchlicher Anwendung von Verfahren

# DIN 33430 Inhaltsverzeichnis I

...

## 4 **Qualitätskriterien und –standards**

4.1 Grundsätze

4.2 Auswahl und Zusammenstellung der Verfahren  
Verfahrenshinweise Objektivität Zuverlässigkeit  
Gültigkeit Normwerte Referenzkennwerte

4.3 Planung der Untersuchungssituation

4.4 Durchführung

4.5 Dokumentation

4.6 Auswertung, Interpretation und Urteilsbildung

## 5 **Verantwortlichkeiten**

# DIN 33430 Inhaltsverzeichnis II

**6 Qualitätsanforderungen an den Auftragnehmer und die Mitwirkenden**

**7 Leitsätze für die Vorgehensweise bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen**

7.1 Anforderungsbezug

7.2 Informationen über den Arbeitsplatz

7.3 Vorauswahl

7.4 Gesetzliche Vorgaben

7.5 Untersuchungssituation

**Anhang A (normativ) Anforderungen an Verfahrenshinweise**

Anhang B (informativ) Glossar

# Festlegungen und Leitsätze

DIN ist relevant für die **Verfahren und deren Einsatz:**

- die **Planung** von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen
- die **Auswahl**, Zusammenstellung, Durchführung und Auswertung von **Verfahren**
- die Interpretation der Verfahrensergebnisse und die **Urteilsbildung**
- die Anforderungen an die **Qualifikation** der an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen.

# Festlegungen und Leitsätze

## **DIN 33430 ist eine Prozessnorm:**

Der Wert eines Verfahrens zur Eignungsbeurteilung kann nur im Rahmen seiner spezifischen Anwendung beurteilt werden. Daher ist die **Norm nicht zur isolierten Bewertung der Qualität eines Verfahrens** geeignet.

*Kommentar: Es gibt kein gutes Verfahren "an sich". Es ist mehr oder weniger geeignet für eine Fragestellung!*

## DIN: 4. Grundsätze

Für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung dürfen nur solche Verfahren eingeplant werden, die **nachweislich einen Bezug** zu den **Anforderungen** haben.

*Kommentar: Absage an das "Universaltestprinzip" – es muss vorher die Eignung des Verfahrens für die konkrete Fragestellung bekannt sein.*

## DIN: 4.2.1 Verfahrenshinweise

... müssen den Anwender in die Lage versetzen, das Verfahren kritisch zu bewerten und ordnungsgemäß anzuwenden. Es müssen

- die Zielsetzungen und Anwendungsbereiche benannt werden;
- relevante empirische Untersuchungen nachvollziehbar beschrieben werden;
- Konstruktionsschritte in angemessener, ausführlicher und verständlicher Weise dargestellt werden;
- alle Gütekriterien und eingesetzten Analysemethoden nachvollziehbar dokumentiert werden.

*Kommentar: Hier ist der grösste Nachholbedarf!*

# DIN: Anhang A Anforderungen an Verfahrenshinweise

*Kommentar: Ist normativ und ein guter Leitfaden!*

Die Verfahrenshinweise müssen dem Anwender der Verfahren und in Sonderfällen auch Außenstehenden zugänglich sein.

- A.1 Allgemeines
- A.2 Wahrheitsgetreue Information
- A.3 Aufwand und Zeitbedarf
- A.4 Zielsetzung der Verfahren
- A.5 Theoretische Grundlagen
- A.6 Zuverlässigkeit (Reliabilität)
- A.7 Gültigkeit
  - A.7.1 Konstruktgültigkeit
  - A.7.2 Kriteriumsgültigkeit
  - A.7.3 Inhaltsgültigkeit

# Auswahl und Zusammenstellung der Verfahren

## 4.2.2 Objektivität

Eine größtmögliche Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität

## 4.2.3 Zuverlässigkeit

Die eingesetzten Verfahren müssen eine der jeweiligen Art des Verfahrens und der angestrebten Aussage entsprechende möglichst hohe Zuverlässigkeit aufweisen. (Anhang B;  $r = 0.70 - 0.85.$ )

## 4.2.4 Gültigkeit

Eine für die Fragestellung möglichst hohe Gültigkeit (Validität). Grundsätzlich ist die Gültigkeit des Verfahrens aufgrund von **empirischen Analysen** zur Konstrukt-, Kriteriums- oder Inhaltsvalidität nachzuweisen.

## 4.2.5 Normwerte; Referenzkennwerte

Verfahren, die Vergleich mit Normwerten vorsehen: Normen müssen der **Fragestellung** und der **Referenzgruppe** der Kandidaten entsprechen.

Die **Angemessenheit der Normwerte** ist spätestens alle **8 Jahre** zu prüfen.

*Kommentar: also nicht unbedingt neu normieren, sondern mindestens prüfen!*

Wenn Verfahren auf unterschiedliche Art und Weise vorgegeben (Papier-Bleistift Version bzw. computergestützt): Übertragbarkeit der Normwerte muss nachgewiesen sein - oder gesonderte Normwerte zu verwenden.

## 4.3. Planung der Untersuchungssituation

Es sind **Regeln festzulegen und zu dokumentieren**, anhand derer die Ergebnisse zur Eignungsbeurteilung führen.

*Kommentar: viele Regeln sind bisher intransparent, besonders bei automatisch erstellten Befunden.*

Schon bei der Planung der Vorgehensweise muss mit dem Auftraggeber vereinbart werden, wie **das Ergebnis vermittelt wird**.

## 4.4. Durchführung

- Der Auftragnehmer muss die **Objektivität** der Durchführung der Verfahren gewährleisten.
- Bei computergestützten Verfahren sind auch die in den Verfahrenshinweisen genannten **technischen Vorgaben** einzuhalten.
- Die **Anweisungen** bzw. Erläuterungen an die Kandidaten müssen verständlich, eindeutig und möglichst standardisiert erfolgen.
- Es ist dafür zu sorgen, dass - soweit wie möglich – Verfahrensergebnisse nicht durch Betrug und/oder Täuschung **verfälscht** werden.

## 4.5. Dokumentation und 4.6. Auswertung

Das Vorgehen bei der Eignungsbeurteilung ist vom verantwortlichen Auftragnehmer so darzustellen, dass die **Eignungsbeurteilung von dem Auftraggeber nachvollzogen** werden kann.

Die Auswertung hat sich nach den vorher festgelegten Vorschriften zu richten. Abweichungen von den Verfahrenshinweisen oder der geplanten Durchführung durch Störungen oder Verfälschungen sind zu berücksichtigen.

Es dürfen nur **Informationen zu anforderungsrelevanten Eignungsmerkmalen** ausgewertet werden.

## 4.6. Interpretation und Urteilsbildung

Die Festlegung der Regeln zur Interpretation der Verfahrensergebnisse und zur abschließenden Beurteilung erfolgt durch den verantwortlichen Auftragnehmer; sie **kann nicht an Mitwirkende delegiert** werden.

Bei computergestützten Verfahren mit **automatischer Klassifikation und/oder Textbausteinen** trägt der Auftragnehmer in jedem Fall die Verantwortung für die Richtigkeit des übermittelten Befundes. Die Kandidaten sind darauf hinzuweisen, dass **der Befund automatisiert erstellt** wurde.

## 5. Verantwortlichkeiten

Der Auftragnehmer ist hauptverantwortlich für die Planung und Durchführung der gesamten Eignungsbeurteilung, für die Auswertung und Interpretation der Ergebnisse sowie für den Bericht an den Auftraggeber.

Nicht delegierbar sind die:

- Auswahl und Zusammenstellung von Verfahren zur Eignungsbeurteilung,
- Planung der Untersuchungssituation,
- Festlegung der Beurteilungsregeln und
- Festlegung der Interpretationsregeln.

## 6. Qualitätsanforderungen an den Auftragnehmer

Der i. S. d. Norm qualifizierte Auftragnehmer benötigt **fundierte Kenntnisse** von Eignungsbeurteilungen und - soweit möglich - angeleitete **Praxiserfahrungen**.

Der Auftragnehmer muss die zur Beantwortung der Fragestellung vorhandenen bzw. verfügbaren **Verfahren** und Prozesse sowie deren Qualität und Einsatzvoraussetzungen **kennen**.

Weiterhin muss er Kenntnisse über die den Eignungsmerkmalen **zugrundeliegenden Konstrukte** ... haben.

Er muss Qualitätsstandards und qualitätssichernde Maßnahmen einhalten sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen berücksichtigen.

Der Auftragnehmer hat dem Auftraggeber die o.a. **Qualifikation** und seine regelmäßige fachliche **Fortbildung** nachzuweisen.

## 6. Qualitätsanforderungen an den Auftragnehmer

Im Einzelnen werden erwartet:

### a) zu Anforderungsanalysen

Kenntnisse der Arbeits- und Anforderungsanalyse

...

### b) zu Verfahren

Grundkenntnisse über Verfahren der Eignungsbeurteilung

statistisch-methodische Grundlagen

Testtheorien (klassische Testtheorie und Item-Response-Theorien),  
Messtheorien

Gutachtenerstellung

...

### c) zu Eignungsbeurteilungen

Kenntnisse der Vorgehensweisen in der Eignungsbeurteilung

...

## 7.4 Gesetzliche Vorgaben

Für Eignungsuntersuchungen gelten gesetzliche Vorgaben, z. B. Schweigepflicht, Datenschutzbestimmungen und Mitwirkungsrechte.

Die Teilnahme an Verfahren zur Eignungsbeurteilung ist prinzipiell freiwillig; die Kandidaten müssen ihre Teilnahme vorab ausdrücklich erklären. Dies gilt auch für die Teilnahme an der Überarbeitung bzw. Neuentwicklung von Verfahren, die nicht für den Beurteilungsprozess herangezogen werden.

# Kandidateninformation

Hinweise zum Ablauf der Eignungsuntersuchung und zur Freiwilligkeit der Teilnahme.

- Ziele, Ablauf, Dauer und Funktion
- an der Untersuchung mitwirkende Personen, deren Berufsausbildung und Qualifikation sowie deren Funktion im Verfahren
- mögliche Folgen mangelnder Kooperation
- Art der zu erhebenden Daten, ihre Verwendung sowie Ort, Form und Dauer der Aufbewahrung
- Personen, die von den Ergebnissen Kenntnis erhalten

## 7.5. Untersuchungssituation

Sofern die Untersuchungssituation auch der **Weiterentwicklung eines Verfahrens** dient, sollte darauf besonders hingewiesen werden.

Die Kandidaten sollten die Möglichkeit haben, sich mit dem Auftragnehmer über die **Untersuchung austauschen** zu können.

Die Kandidaten sollten zeitlich, psychisch und körperlich **nicht mehr beansprucht werden als für den Untersuchungszweck erforderlich** ist. Pausen, Wartezeiten und deren Mindestdauer sollten vorab festgelegt und den Kandidaten mitgeteilt werden.

# Wie wird DIN eingeführt?

Bei DIN **gesetzlich** vorgeschriebene und **freiwillige** Normen, DIN 33430 ist freiwillig.

Einhaltung DIN: Zertifizierung durch unabhängige Stelle oder **Eigenerklärung** möglich.

Grundlagen der Zertifizierung: DIN EN 45000 bzw. DIN EN ISO/IEC 17000

Vorsicht: **Jeder** kann zertifizieren (private Zertifizierungsstelle), es gibt keine **akkreditierte** (anerkannte) Zertifizierung!

Bisher kann kein Zertifizierungsprogramm uneingeschränkt empfohlen werden.

## Warum setzt sich DIN wahrscheinlich durch?

Man setzt auf Markt und Wettbewerb: DIN-kompatible Diagnostik ist deutlich risikoloser für Auftraggeber.

Bei Beurteilung von Prozess und Verfahren werden Gutachter DIN-Kriterien verwenden (es gibt nichts anderes).

Man erwartet "Musterprozesse" (v.a. hinsichtlich Konsumentenschutz), wo nicht DIN-kompatibles Vorgehen als Ursache für Probleme erkannt wird.

Aber Vorsicht:

Wenn Eigenerklärung "Wir arbeiten nach DIN" nicht richtig ist: Abmahnung im Markt selber.

# DIN 33430 – häufigste Kritik

Wie bei jeder neuen "Regulierung" gibt es Befürworter und Gegner:

- 1: Kein "Regulierungsbedarf", gängige Praxis wäre gut (Lobby?) – auch Angst vor neuer Regulierung, die dann auch noch einzuhalten ist (ein ernstes Problem in D).
- 2: Normierung von Dienstleistungen sei unmöglich oder mindestens problematisch (ISO 9001 gibt es aber auch).
- 3: Weiterbildungs- und Zertifizierungswahn entsteht mit hohen Kosten (ernst, weil hier wirklich Wildwuchs entstehen wird).
- 4: DIN geht nicht weit genug, hätte schärfere Grenzwerte geben müssen (die "Falken" – es wird aber auch später Überarbeitungen geben).
- 5: Klientelpolitik der Psychologen (jeder Apothekerverband würde etwas unternehmen, wenn auf dem Markt Mehlpillen für teures Geld verkauft werden!)

## DIN 33430 und die Schweiz

CH-eigene Qualitätskriterien nicht sinnvoll und machbar (ist auch Ressourcenfrage, TestConsult ist daran gescheitert).

Märkte sind eng verzahnt (fast alle Angebote dieser Tagung kommen aus dem Ausland bzw. operieren im Ausland).

Aus DIN soll ISO werden (dann auch in der Schweiz gültig).

Auftraggeber und Gutachter werden diese Kriterien auch in der Schweiz für die Bewertung verwenden (da es keine Alternativen gibt).

# Zertifizierung

BDP - Berufspolitik - Zertifizierung nach DIN 33430 - Microsoft Internet Explorer

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Zurück Suchen Favoriten Medien Google DIN 33430 Links

Adresse http://www.bdp-verband.org/bdp/politik/013\_din.shtml Wechseln zu Norton AntiVirus

Berufsverband  
Deutscher  
Psychologinnen  
und Psychologen e.V.

Der Verband

Der Verband

Veröffentlichungen  
Report Psychologie  
Berufspolitik  
Bundesgeschäftsstelle  
Sektionen  
Landesgruppen  
Studierende  
Vorstand  
Gesellschaften  
Branchen

Aktivitäten

Psychologie

Beruf Psychologe

Service / Kontakt

Der Verband

## Orientierungsseminar

### Zertifizierung nach DIN 33430

**Die DPA bietet ein erstes Informations- und Diskussionsforum zu den Konsequenzen der Norm in der Praxis**

[Weiter zum Curriculum >>](#)

**Für wen ist das Seminar von Interesse?**  
Adressaten dieser ersten Informationsveranstaltung sind Kolleginnen und Kollegen mit mehrjähriger Praxiserfahrung, freiberuflich oder angestellt, die im Bereich Personalauswahl/Personalentwicklung verantwortlich tätig sind. Weitere geeignete Veranstaltungen wird die DPA zu einem späteren Zeitpunkt anbieten.

**Welche Themen werden behandelt?**

Fertig Internet

## Intensivtraining zur berufsbezogenen Eignungsdiagnostik nach DIN 33430

Qualifizierung zum Auftragnehmer nach DIN 33430 in berufsbezogener Eignungsdiagnostik durch die **Deutsche Psychologen Akademie**

Vermittlung der Durchführungscompetenz in berufsbezogener Eignungsdiagnostik entsprechend den Forderungen der DIN 33430 „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“.

Teilnahmevoraussetzungen (nicht nur Psychologen!)

1. Abgeschlossenes Hochschulstudium
2. Einschlägige Berufserfahrung im Personalbereich (mind. 1 Jahr Vollzeit)

# Intensivtraining zur berufsbezogenen Eignungsdiagnostik nach DIN 33430

**Modul 1:** Grundlagen der Eignungsdiagnostik und Verfahren der Eignungsbeurteilung, Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbeurteilung

**Modul 2:** Verfahren und Methoden der Arbeits- und Anforderungsanalyse (incl. Anforderungsbezug)

**Modul 3 und 4:** Eignungsbeurteilung, Eignungsinterviews, Planung, Durchführung und Auswertung der Eignungsuntersuchung (incl. Dokumentation, Vorauswahl und gesetzlichen Vorgaben)

4 Module jeweils von Donnerstag bis Samstag Kosten: 3.580,00 EUR incl. Seminarunterlagen und Tagungsverpflegung

# Zertifizierung in der Personalwirtschaft

<http://www.qm-trends.de/news/02-05-23-04.htm>

Qualität in der Personalauswahl soll jetzt zertifizierbar werden. Dafür hat das DIN-Institut einen Kriterienkatalog entwickelt.

Als bisher einzige Zertifizierungsorganisation bietet der Q-POOL 100 - Die Offizielle Qualitätsgemeinschaft internationaler Wirtschaftstrainer und -berater e.V. eine Zertifizierung nach DIN 33430 an.

Alle Q-POOL 100-Mitglieder, die eignungsdiagnostische Verfahren anwenden, erfüllen heute schon die in der Norm beschriebenen Anforderungen und definierten Standards und haben diese gegenüber dem Verband nachgewiesen.

Sie sind nach ISO 9001 zertifiziert und ließen teilweise auch ihre eignungsdiagnostischen Verfahren nach ISO 9126 zertifizieren.

*Kommentar: mutig, aber wenn Eigenerklärung und Zertifizierung "frei" sind, geht das. Wert eines Zertifikats wird sich erst noch am Markt herausstellen.*

Z T D

⌊ = ⌋

C T D

# Wichtige weitere Dokumente für QMM in der Psychodiagnostik

DIN 33430	d, Auftraggeber u. Anwender
ITC Internationale Richtlinien für die Testanwendung	d,e,f... wendet sich an Testanwender
APA Standards für pädagogisches und psychologisches Testen	d,e, komplex, umfassend
ITC International Guidelines on Computer-Based and Internet Delivered Testing	e DRAFT
ITC Guidelines on Adapting Tests	e für Entwickler

# Internationale Testkommission: Internationale Richtlinien für die Testanwendung Version 2000

- 1 Verantwortung für ethisch korrekte Testanwendung
  - 1.1 Professionelles und ethisch korrektes Handeln
  - 1.2 Fachkompetenz in der Testanwendung
  - 1.3 Verantwortung für die Testanwendung
  - 1.4 Sichere Verwahrung von Testmaterial
  - 1.5 Vertrauliche Behandlung von Testergebnissen
  
- 2 Fachlich kompetente Praxis in der Testanwendung
  - 2.1 Evaluation der möglichen Brauchbarkeit von Tests in einer diagnostischen Situation
  - 2.2 Auswahl technisch einwandfreier und für die Situation angemessener Tests
  - 2.3 Beachtung von Fragen der Fairness bei der Testanwendung
  - 2.4 Notwendige Vorbereitungen für die Testdurchführung
  - 2.5 Fachlich kompetente Testvorgabe
  - 2.6 Akkurate Testauswertung und Analyse der Testergebnisse
  - 2.7 Angemessene Interpretation der Testergebnisse
  - 2.8 Klare und exakte Weitergabe der Testergebnisse
  - 2.9 Überprüfung der Angemessenheit eines Tests und seiner Anwendung

## Standards für pädagogisches und psychologisches Testen deutsche Fassung der Standards for Educational and Psychological Testing American Psychological Association (APA)

In Amerika selber gibt es bereits eine neue Fassung, die noch nicht übersetzt ist. Die „political correctness“ ist in diesen Kriterien besonders stark berücksichtigt.

- Methodische Standards für die Testkonstruktion und -evaluation
- Standards für eine fachlich kompetente Testanwendung
- Standards für besondere Anwendungen (sprachliche Minderheiten, Personen mit Behinderungen)
- Standards für Vorgehensweisen (Durchführung, Auswertung, Interpretation; Schutz der Rechte der Probanden)

## International Guidelines on Computer-Based and Internet Delivered Testing Draft Version 0.3, March 2003

Hier kann man noch an der Erarbeitung der Guidelines teilnehmen!

1. Give due regard to technological issues in CBT and Internet Testing
2. Give due attention to quality issues in CBT and Internet testing
3. Provide appropriate levels of control over CBT and Internet testing
4. Make appropriate provision for ensuring security and safeguarding privacy in CBT and Internet testing

## ITC Guidelines on Adapting Tests

<http://www.testpublishers.org/journal1.htm>

These were developed by a 13-person committee representing a number of international organizations. The objective was to produce a detailed set of guidelines for adapting psychological and educational tests for use in various different linguistic and cultural contexts (Van de Vijver & Hambleton, 1996). This is an area of major importance as tests become used in more and more countries, and as tests developed in one country get translated or adapted for use in another. Adaptation needs to consider the whole cultural context within which a test is to be used. Indeed, the adaptation guidelines apply wherever tests are moved from one cultural setting to another - regardless of whether there is a need for translation. Hambleton (1994) describes the project in detail and outlines the 22 guidelines that have emerged from it. These guidelines fall into four main categories: those concerned with the cultural context, those concerned with the technicalities of instrument development and adaptation, those concerned with test administration, and those concerned with documentation and interpretation. All but the second of these also have direct implications for test use and for test users.