

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	17
<b>1 Mess- und testtheoretische Grundlagen</b>	
1.1 Messtheoretische Grundlagen .....	24
<i>Karsten Stegmann und Bernd Schwarz</i>	
1.1.1 Statistische Grundlagen: Grundgesamtheit und Stichprobe .....	25
1.1.2 Test- und messtheoretische Grundlagen .....	25
1.1.3 Messtheoretische Probleme .....	27
1.1.3.1 Das Repräsentationsproblem .....	27
1.1.3.2 Eindeutigkeitsproblem .....	27
1.1.3.3 Bedeutsamkeitsproblem .....	28
1.1.4 Skalen und Skalierung .....	28
1.1.4.1 Skalenniveaus .....	29
1.1.4.2 Skalierungsverfahren und Skalentypen .....	32
1.2 Tests als Messinstrumente .....	35
<i>Bernd Schwarz</i>	
1.2.1 Klassische Testtheorie und normorientierte Tests .....	38
1.2.1.1 Grundannahmen der klassischen Testtheorie .....	38
1.2.1.2 Die Normierung und Standardisierung eines Tests .....	38
1.2.2 Probabilistische Testtheorie und kriteriumsorientierte Messung ...	41
1.2.2.1 Das Binomialmodell .....	42
1.2.2.2 Das eindimensionale zweikategoriale Modell von Rasch	50
1.3 Gütekriterien für Mess- und Testverfahren .....	58
<i>Bernd Schwarz und Karsten Stegmann</i>	
1.3.1 Objektivität .....	58
1.3.1.1 Durchführungsobjektivität .....	59
1.3.1.2 Auswertungsobjektivität .....	59
1.3.1.3 Interpretationsobjektivität .....	60
1.3.2 Die Validität (Gültigkeit) .....	60
1.3.2.1 Die Inhaltsvalidität .....	60
1.3.2.2 Die Kriteriumsvalidität .....	61
1.3.2.3 Die Konstruktvalidität .....	62
1.3.3 Die Reliabilität (Genauigkeit, Zuverlässigkeit) .....	63
1.3.3.1 Reliabilität in der klassischen Testtheorie .....	63

1.3.3.2	Das Reliabilitätskonzept in der probabilistischen Testtheorie .....	68
1.3.4	Beziehungen zwischen Reliabilität, Validität und Objektivität .....	69
1.4	Tests in der berufspädagogischen Diagnostik .....	72
	<i>Bernd Schwarz</i>	
1.4.1	Praktische Aspekte des Einsatzes von Testverfahren .....	72
1.4.2	Prozess, Fragestellungen und Zielsetzungen der berufspädagogischen Diagnostik .....	75
1.4.3	Status- und Prozessdiagnostik .....	76
1.4.4	Messung von Veränderungen .....	78
1.4.4.1	Veränderungsmessung in der klassischen Testtheorie .....	78
1.4.4.2	Veränderungsmessung auf der Grundlage des Rasch-Modells .....	79
1.5	Literatur .....	82
<b>2</b>	<b>Forschungs- und Erhebungsmethoden</b>	
	<i>Urban Lissmann</i>	
2.1	Beobachtungsmethode .....	87
2.1.1	Kennzeichen der wissenschaftlichen Beobachtung .....	87
2.1.2	Formen der Verhaltensbeobachtung .....	88
2.1.3	Grenzen der Verhaltensbeobachtung .....	89
2.1.4	Einsatzbeispiel: Die Arbeitsprobe .....	89
2.1.4.1	Begriffsdefinition .....	90
2.1.4.2	Formen der Arbeitsprobe .....	90
2.1.4.3	Bewertung der Aufgabenprobe .....	90
2.1.5	Praxisbeispiel: Der AZUBI-BK .....	92
2.2	Befragungsmethode .....	94
2.2.1	Das Interview .....	94
2.2.1.1	Definition und Abgrenzung .....	94
2.2.1.2	Merkmale der Befragung .....	94
2.2.1.3	Vor- und Nachteile des Interviews .....	95
2.2.2	Der Fragebogen .....	96
2.2.3	Einsatzbeispiele .....	97
2.2.3.1	Eignungsinterview .....	97
2.2.3.2	Persönlichkeitsfragebogen .....	98
2.2.3.3	Biografische Methode .....	98
2.2.3.4	Internetgestützte Befragung .....	99
2.2.4	Praxisbeispiel: Das BIP .....	101

2.3 Testverfahren .....	103
2.3.1 Definition und Testklassifikation .....	103
2.3.2 Aufgabenformen .....	104
2.3.3 Haupt- und Nebengütekriterien .....	105
2.3.4 Normen .....	106
2.3.5 Anwendungen .....	108
2.3.5.1 Einsatzbeispiele .....	108
2.3.5.2 Praxisbeispiel: Der Mathematiktest .....	108
2.4 Portfoliobeurteilung .....	111
2.4.1 Prinzipien und Kennzeichen .....	111
2.4.2 Beurteilung eines Portfolios .....	112
2.4.3 Möglichkeiten von Portfolios .....	113
2.4.4 Probleme der Portfoliobeurteilung .....	114
2.4.5 Praxisbeispiel: Das ESP .....	115
2.5 Kombinierte Verfahren .....	117
2.5.1 Multi-Rater-Feedback .....	117
2.5.2 Assessment-Center .....	118
2.5.2.1 Kennzeichen des AC .....	118
2.5.2.2 Vor- und Nachteile .....	119
2.5.3 Large-Scale-Assessment .....	120
2.6 Literatur .....	121
<b>3 Eignungsdiagnostische Fragestellungen und Verfahren</b>	
3.1 Berufseignung und Personmerkmale .....	126
<i>Claudio Thunsdorff und Manfred Schmitt</i>	
3.1.1 Berufserfolg, Fähigkeit und Eignung .....	126
3.1.1.1 Der Begriff Berufserfolg .....	126
3.1.1.2 Der Begriff der Fähigkeit .....	127
3.1.1.3 Der Begriff der Eignung .....	127
3.1.2 Berufseignungsdiagnostik – trimodaler Ansatz .....	128
3.1.3 Persönlichkeitsmerkmale und Erfolgsprognosen .....	129
3.1.3.1 Verhaltensvorhersage aufgrund von Persönlichkeitsfaktoren .....	129
3.1.3.2 Unterschiede berufsbezogener und nicht berufsbezogener Persönlichkeitstests zu Vorhersage von Berufserfolg .....	130
3.1.3.3 Bezug des Big-Five zu anderen berufsrelevanten Konstrukten .....	131

3.1.4	Interaktionistische Theorien und die Vorhersage von Verhalten ....	131
3.1.4.1	Absolute und transssituative Verhaltenskonsistenz. ....	132
3.1.4.2	Vier Formen von Interaktionsprozessen .....	133
3.1.4.3	Bedeutung für die Berufseignungsdiagnostik .....	134
3.1.5	Prädiktoren für Studienerfolg im internationalen Vergleich .....	135
3.2	Pädagogisch-psychologische Diagnostik .....	137
	<i>Reinhold S. Jäger und Andreas Frey</i>	
3.2.1	Einleitung .....	137
3.2.2	Definition .....	137
3.2.3	Fragestellungen, Datenklassen und Instrumente .....	142
3.2.3.1	Verhaltensspuren .....	143
3.2.3.2	Biographische und Aktuardaten .....	144
3.2.3.3	Verhaltensbeobachtung .....	146
3.2.3.4	Verhaltensbeurteilung .....	147
3.2.3.5	Ausdrucksverhalten .....	149
3.2.3.6	Interview .....	150
3.2.3.7	Objektive Tests zur Erfassung maximalen Verhaltens .....	151
3.2.3.8	Assessments .....	157
3.2.3.9	Fragebogen .....	159
3.2.3.10	Psychophysiologische Diagnostik .....	161
3.2.4	Verfahren (Datenklassen) und Konstrukte .....	162
3.2.5	Zusammenfassung .....	165
3.3	Berufliche Kompetenzen: Modellierungen und diagnostische Verfahren .....	166
	<i>Reinhold Nickolaus und Susan Seeber</i>	
3.3.1	Einleitung .....	166
3.3.2	Begriffliche Grundorientierung .....	168
3.3.3	Zum Umgang mit den diagnostischen Herausforderungen .....	170
3.3.3.1	Holistische Beurteilungen beruflicher Handlungskompetenz vs. analytisch-differenzierte Erfassung von Teilkompetenzen .....	170
3.3.3.2	Inklusion vs. Exklusion motivationaler und volitionaler Aspekte .....	171
3.3.3.3	Bereichsspezifität und die Bestimmung der Anforderungsbereiche und Reichweite der Kompetenzen .....	171
3.3.3.4	Das Empiriedefizit zu den bereichsspezifischen Anforderungskontexten .....	172
3.3.4	Anwendungskontexte der Kompetenzmessung .....	173

3.3.5	Psychometrische Grundlagen der Kompetenzmessung .....	174
3.3.6	Modellierungen beruflicher Kompetenzen .....	176
3.3.6.1	Strukturmodellierungen .....	176
3.3.6.2	Niveaumodellierungen berufsfachlicher Kompetenzen ...	183
3.3.7	Diagnose von Kompetenzentwicklungen .....	185
3.3.8	Erhebungsverfahren zur Messung beruflicher Kompetenzen .....	186
3.3.8.1	Selbsteinschätzungen .....	187
3.3.8.2	Fremdeinschätzungen .....	187
3.3.8.3	Paper-Pencil-Tests .....	188
3.3.8.4	Arbeitsproben .....	190
3.3.8.5	Holistische Abschätzungen beruflicher Handlungskompetenzen .....	193
3.3.9	Entwicklungsperspektiven .....	194
3.4	Persönlichkeitsinventare, -strukturtests .....	196
	<i>Rüdiger Hossiep und Rebekka Schulz</i>	
3.4.1	Grundsätzliche Überlegungen .....	196
3.4.2	Einsatzgebiete .....	198
3.4.2.1	Personalauswahl und -platzierung .....	198
3.4.2.2	Personalentwicklung .....	200
3.4.3	Ausgewählte Verfahren .....	201
3.4.3.1	NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) .....	201
3.4.3.2	NEO-Persönlichkeitsinventar nach Costa und McCrae (NEO-PI-R) .....	203
3.4.3.3	Testbatterie für Berufseinsteiger – Persönlichkeit (START-P) .....	203
3.4.3.4	Leistungsmotivationsinventar (LMI) .....	204
3.4.3.5	16-Persönlichkeits-Faktoren-Test (16-PF-R) .....	205
3.4.3.6	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) .....	205
3.4.3.7	Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren (BIP-6F) .....	208
3.4.4	Integration von Persönlichkeitsverfahren in Auswahl- und Beratungsprozesse .....	209
3.4.5	Interpretation und Rückmeldung von Testergebnissen .....	210
3.4.6	Effektivität und Nutzen .....	214
3.5	Assessment Center .....	216
	<i>Christof Obermann</i>	
3.5.1	Methodische Einordnung und Einsatzziele .....	216
3.5.1.1	AC zur Personalauswahl .....	216

3.5.1.2	AC zur Potenzialanalyse .....	217
3.5.1.3	AC zur Personalentwicklung .....	217
3.5.1.4	Transparenz der Einsatzziele .....	218
3.5.1.5	Management Audit .....	218
3.5.2	Ursprünge des AC .....	219
3.5.2.1	Historische Linie der Heeresspsychologie .....	219
3.5.2.2	OSS: AC für die Geheimagentenauswahl .....	220
3.5.2.3	Erste industrielle Anwendungen .....	220
3.5.3	Festlegung eines Anforderungsprofils .....	221
3.5.3.1	Intelligenz .....	221
3.5.3.2	Führungsmotivation .....	222
3.5.3.3	Sozialkompetenz und Kommunikation .....	222
3.5.3.4	Emotionale Belastbarkeit .....	223
3.5.4	Zusammenstellung und Entwicklung von AC-Aufgaben .....	223
3.5.4.1	Fragebögen und Tests als Gestaltungselemente des AC ....	224
3.5.4.2	Interviews als Gestaltungselemente des AC .....	224
3.5.4.3	Situatives und biographieorientiertes Interview .....	225
3.5.4.4	Simulationen als Gestaltungselemente des AC .....	225
3.5.5	Festlegung der Anzahl und Kombination von Gestaltungselementen .....	227
3.5.5.1	Häufige Messung zur Vermeidung von Zufallseinschätzungen .....	228
3.5.5.2	Begrenzung auf drei bis fünf Merkmale je Aufgabe .....	228
3.5.5.3	Validitätserhöhung durch bei mehr als zehn AC-Aufgaben .....	229
3.5.6	Die Rolle des Moderators .....	229
3.5.6.1	Neutraler oder inhaltlich agierenden Moderator .....	230
3.5.6.2	Qualifizierung des Moderators .....	230
3.5.7	Vertiefende Elemente eines Beobachtertrainings .....	231
3.5.7.1	Nutzen des Beobachtertrainings nicht eindeutig .....	231
3.5.7.2	Training der Verhaltenszuordnung .....	232
3.5.7.3	Bezugsrahmentraining .....	232
3.6	Medizinische Diagnostik – eignungs- und tätigkeitsrelevante Aspekte, rechtliche Grundlagen .....	234
	<i>Tanja Süß</i>	
3.6.1	Klassifikationssysteme .....	234
3.6.1.1	ICD 10 .....	234
3.6.1.2	ICF .....	234
3.6.2	Belastungs-Beanspruchungs-Konzept .....	238

3.6.3	Verortung medizinischer Diagnostik in der Sozialgesetzgebung ....	239
3.6.3.1	Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen .....	241
3.6.3.2	Leistungsrechtlich relevante Merkmale, ihre Erfassung und Beurteilung .....	247
3.6.4	Sozialmedizinische Begutachtung .....	253
3.6.5	Gesetzliche Vorschriften für tätigkeitsbezogene medizinische Diagnostik .....	254
3.6.5.1	Altersbezogene Vorschriften .....	254
3.6.5.2	Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz .....	255
3.7	Literatur .....	258
<b>4</b>	<b>Interessen- und Motivationsdiagnostik in beruflichen Zusammenhängen</b>	
4.1	Interessendiagnostik .....	276
	<i>Bernd-Joachim Ertelt und Andreas Frey</i>	
4.1.1	Zu den Begriffen Interessen, Neigungen, Vorlieben .....	276
4.1.2	Theoretische Bezüge .....	277
4.1.3	Arten von Interessen als Grundlage der Erfassung .....	279
4.1.4	Berufsbezogene Verwendungen .....	281
4.1.4.1	Das persönlichkeitspsychologische Modell von Holland ....	282
4.1.4.2	Das entwicklungsbezogene Modell von Super .....	285
4.1.4.3	Weitere Objekttheorien .....	287
4.1.5	Erfassungsmethoden und ausgewählte Instrumente .....	288
4.1.5.1	Allgemeiner Interessen-Struktur-Test (AIST-R), Umwelt-Struktur-Test (UST-R) (Bergmann/Eder 2005)	288
4.1.5.2	EXPLORIX – das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung (Jörin/Stoll/Bergmann/Eder 2004) ....	289
4.1.5.3	Generelle Interessen-Skala (GIS) (Brickenkamp 1990) ....	290
4.1.5.4	Differentieller Interessen-Test (DIT) (Todt 1967) .....	291
4.1.5.5	Berufs-Interessen-Test II (BIT II) (Irle/Allehoff 1984) ....	292
4.1.5.6	Foto-Interessen-Test (F-I-T) Serie 2009 (Stoll/Jungo/Toggweiler 2009) .....	293
4.1.5.7	Der Berufsbilder-Test (BBT) (Achnich 1979/2010) .....	294
4.1.5.8	Interessenkompass (Egloff/Jungo 2011) .....	295
4.1.5.9	»abi powertest« Selbsterkundungsprogramm für die Sek II (Semke/von Krafft 2012) .....	295
4.1.6	Zusammenfassung .....	297

4.2 Motivationsdiagnostik .....	298
<i>Josef Künsting</i>	
4.2.1 Zum Begriff Motivation im Lern- und Leistungskontext .....	298
4.2.2 Qualität von Motivation .....	298
4.2.2.1 Intrinsische versus extrinsische Motivation .....	298
4.2.2.2 Leistungsmotivation .....	299
4.2.2.3 Lernzielorientierung versus Leistungszielorientierung .....	300
4.2.3 Stabilität von Motivation .....	300
4.2.4 Instrumente der Motivationsdiagnostik .....	302
4.2.4.1 Instrumente zur aktuellen Lern- und Leistungsmotivation .....	302
4.2.4.2 Instrumente zur Leistungsmotivation .....	304
4.2.4.3 Instrumente zur Studien- und Berufswahlmotivation für das Lehramt .....	307
4.2.4.4 Instrumente zu Zielorientierungen bei Lehramtsanwärter/innen .....	309
4.2.5 Zusammenfassung .....	314
4.2.6 Ausblick .....	314
4.3 Literatur .....	317
<b>5 Lerndiagnostik</b>	
5.1 Lern- und Leistungsdiagnostik im pädagogischen Kontext .....	324
<i>Peter Nenniger</i>	
5.1.1 Einleitung .....	324
5.1.2 Definition .....	324
5.1.2.1 Fachsystematische Perspektive .....	324
5.1.2.2 Historische Perspektive .....	325
5.1.3 Lern- und Leistungsdiagnostik .....	327
5.1.3.1 Fachsystematische Perspektive .....	327
5.1.3.2 Bereichsspezifische Perspektive .....	328
5.1.3.3 Typenspezifische Perspektive .....	329
5.1.3.4 Verlaufs- (bzw. prozess-)orientierte Perspektive .....	330
5.1.3.5 Verfahrens- bzw. instrumentorientierte Perspektive .....	330
5.1.3.6 Qualitätsorientierte Perspektive .....	332
5.1.4 Methoden und Modelle der pädagogischen (bzw. der Lern-) Diagnostik .....	334
5.1.5 Schlussfolgerungen und Ausblick .....	336



5.2 Diagnostik individueller Lernformen .....	339
<i>Carmen Hahn</i>	
5.2.1 Einleitung .....	339
5.2.2 Definition .....	340
5.2.3 Erfassungsmethode und Gütekriterien .....	341
5.2.4 Voraussetzungen für formative Evaluationen hinsichtlich der Diagnostik individueller Lernformen .....	342
5.2.5 Beobachtung .....	343
5.2.5.1 Grundannahmen zur Beobachtung .....	343
5.2.5.2 Allgemeine Grundsätze zur Beobachtung in der beruflichen Bildung .....	346
5.2.6 Selbstevaluation .....	347
5.2.6.1 Grundannahmen zur Selbstevaluation .....	347
5.2.6.2 Selbstbeobachtung .....	348
5.2.6.3 Zwischenfazit .....	349
5.2.6.4 Berufsbezogene Verwendung .....	350
5.2.7 Förderplanung .....	351
5.2.7.1 Förderplan .....	351
5.2.7.2 Stufen der Förderplanung .....	352
5.2.7.3 Zwischenfazit .....	355
5.2.8 Test- bzw. Fragebogenangebot .....	356
5.2.8.1 Auswahl möglicher Diagnostikbereiche .....	356
5.2.8.2 Test- und Fragebogenanbieter für Teilbereiche der Diagnostik individueller Lernformen .....	357
5.2.9 Zusammenfassung .....	357
5.3 Diagnostik kooperativer Lernformen .....	359
<i>Karsten Stegmann</i>	
5.3.1 Einleitung .....	359
5.3.2 Definition .....	360
5.3.2.1 Die Ausgangsfragestellung .....	361
5.3.2.2 Illustratives Beispiel .....	362
5.3.3 Erfassungsmethode und Gütekriterien .....	363
5.3.3.1 Definition der Datenstrukturen und Kodierregeln .....	363
5.3.3.2 Kategorien und Skalierung .....	364
5.3.3.3 Segmentierung .....	365
5.3.3.4 Codieren ohne Segmentieren .....	366
5.3.3.5 Codiertraining .....	367
5.3.3.6 Trainingsziel: hohe Objektivität und hohe Validität .....	367

5.3.4	Berufsbezogene Verwendung .....	368
5.3.4.1	Verfolgung von Wissenswegen .....	369
5.3.4.2	Quantifizierung von gegenseitiger Beeinflussung .....	369
5.3.4.3	Visualisierung gegenseitiger Beeinflussung .....	370
5.3.5	Test- bzw. Fragebogenangebot .....	370
5.3.5.1	Partizipation .....	370
5.3.5.2	Qualität der Argumentation .....	371
5.3.5.3	Transaktivität .....	371
5.3.5.4	Epistemische Aktivität .....	372
5.3.6	Zusammenfassung .....	373
5.4	Literatur .....	374
<b>6 Weitere Anwendungsgebiete berufspädagogischer Diagnostik</b>		
6.1	Arbeits- und Tätigkeitsdiagnostik .....	384
	<i>Christof Nägele</i>	
6.1.1	Einleitung .....	384
6.1.2	Definitionen .....	385
6.1.3	Erfassungsmethode und Gütekriterien .....	387
6.1.4	Berufsbezogene Verwendung .....	388
6.1.4.1	Abklärung, ob Lernende oder Auszubildende in einem Betrieb beschäftigt werden könnten .....	388
6.1.4.2	Arbeitsanalysen als Element einer Berufsanalyse zur Beschreibung eines Berufs .....	389
6.1.4.3	Arbeitsanalyse zur Entwicklung von Berufen .....	390
6.1.4.4	Entwicklung eines Kompetenzmodells .....	391
6.1.4.5	Gestaltung lernförderlicher Arbeit in der betrieblichen Ausbildung .....	391
6.1.5	Test- bzw. Fragebogenangebot .....	392
6.1.6	Funktionsorientierte und verhaltensorientierte Arbeitsanalyseverfahren .....	393
6.1.7	Personenbezogene Arbeitsanalyseverfahren .....	393
6.1.8	Bedingungsbezogene Arbeitsanalyseverfahren .....	394
6.1.9	Zusammenfassung .....	396
6.2	Managementdiagnostik .....	397
	<i>Stefan Höft</i>	
6.2.1	Definition .....	397
6.2.2	Ablauf einer Eignungsuntersuchung .....	398
6.2.3	Ableitung beruflicher Anforderungen .....	401
6.2.4	Verfahrensüberblick und Gütekriterien .....	405

6.2.5	Berufserfolgskriterien für Manager .....	409
6.2.6	Zusammenfassung .....	412
6.3	Förderdiagnostik .....	413
	<i>Reinhold S. Jäger</i>	
6.3.1	Einleitung .....	413
6.3.2	Definition .....	414
6.3.3	Anforderungen an Instrumente der Förderdiagnostik.....	425
6.3.4	Intervention – Förderung.....	426
6.3.4.1	Modell zeitlich-räumlicher Prolongierung der Lernerfahrung.....	426
6.3.4.2	Das Kompensationsmodell.....	428
6.3.4.3	Präferenzmodell .....	430
6.3.5	Notwendige Kompetenzen für eine Umsetzung von Förderdiagnostik .....	433
6.3.6	Förderdiagnostik konkret: Beispiele aus der Praxis.....	435
6.3.6.1	Projekt »Keine/r ohne Abschluss« (KoA) des Landes Rheinland-Pfalz.....	435
6.3.6.2	Erfolgreiche Netzwerkarbeit zur beruflichen Integration erwachsener Migrantinnen und Migranten; das Prinzip Kumulius-Plus.....	436
6.3.7	Schlussfolgerungen.....	439
6.4	Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Ausbildung .....	441
	<i>Andreas Frey und Bernd-Joachim Ertelt</i>	
6.4.1	Einleitung .....	441
6.4.2	Definition .....	442
6.4.3	Indikatoren und Gründe für Ausbildungsabbrüche .....	444
6.4.3.1	Berufsschulische Gründe .....	444
6.4.3.2	Betriebliche Gründe .....	445
6.4.3.3	Mangelnde Professionalisierung in der betrieblichen Ausbildung .....	446
6.4.3.4	Mangelnde Kompetenzen und Ausbildungsreife der Auszubildenden .....	447
6.4.3.5	Berufswahlbezogene Gründe .....	447
6.4.3.6	Persönliche und geschlechtsspezifische Gründe .....	448
6.4.4	Folgen eines Ausbildungsabbruchs .....	449
6.4.5	Diagnose von Ausbildungsabbrüchen .....	451
6.4.6	Prävention von Ausbildungsabbrüchen .....	462
6.4.6.1	Präventive Maßnahmen im Zuge der Berufsorientierung	462

6.4.6.2	Verbesserung der betrieblichen Ausbildungs- bedingungen .....	463
6.4.6.3	Berufseinstiegsbegleitung .....	464
6.4.6.4	Förderung der Kompetenzentwicklung .....	464
6.4.7	Zusammenfassung .....	465
6.5	Literatur .....	467
7	Sachregister .....	478
8	Autorenverzeichnis .....	488