

## 11.5 Antworten zu Kapitel 11

### Fähigkeiten und Kompetenzen

- (1) Was Primär- und Sekundärfaktoren sind, wurde in Kapitel 7 behandelt. Danach bewirken Sekundärfaktoren, dass die zu ihnen gehörenden Primärfaktoren untereinander korrelieren. **Der Intelligenzfaktor g ist demnach ein Sekundärfaktor.** Es wird angenommen, dass unterschiedliche Intelligenzfaktoren wie zum Beispiel die fluide Intelligenz, die kristalline Intelligenz, Gedächtnis- und Lernfähigkeit usw. korrelieren, weil ein sogenannter *general factor* all diese Intelligenzleistungen beeinflusst.

Betrachtet man die Grafiken zu den Intelligenzmodellen von Spearman oder Burt und Vernon in den Zusatzmaterialien zu Kapitel 11, die Sie unter den Onlinematerialien zu dem *Lehrbuch Differentielle Psychologie und Persönlichkeitspsychologie kompakt* finden, wird dieser Gedanke auch grafisch veranschaulicht. Selbst für das Modell von Thurstone, der ursprünglich davon ausging, dass es auf der höchsten hierarchischen Ebene seines Intelligenzmodells statt einem, sieben unabhängige Intelligenzfaktoren gibt, kann ein auf einer weiteren Ebene angesiedelter Faktor angenommen werden. Empirische Überprüfungen des Modells haben nämlich ergeben, dass die sieben von Thurstone angenommenen *primary mental abilities* untereinander korrelieren.

- (2) Zwei Kreativitätstheorien wurden kurz dargestellt, die von Guilford sowie die von Sternberg und Lubart. **Kreativität besteht** nach beiden Theorien **aus mehreren Komponenten, von denen jeweils mindestens eine direkt auf die Intelligenz Bezug nimmt.** Bei Guilford ist das zum Beispiel die Fähigkeit zur Problemanalyse, Synthese von Lösungsansätzen und zur Bewertung von Problemlösungen, die unter anderem analytisches Denken voraussetzt. Bei Sternberg und Lubart ist ein Bezug zur Intelligenz noch deutlicher, weil sie annehmen, dass Intelligenz eine Facette der drei Ressourcen ist, die die Kreativität beschreiben. **Es kann daher vermutet werden, dass Kreativität und Intelligenz korrelieren.**

**Empirisch hat sich allerdings zunächst gezeigt, dass Intelligenz- und Kreativitätstests zum Teil nur sehr niedrig korrelieren.** Im Rahmen der Annahmen des sogenannten Schwellenmodells wird das darauf zurückgeführt, dass die Korrelation zwischen Intelligenz und Kreativität für Personen mit hoher Intelligenz nahe Null liegt. Bei Personen mit niedriger Intelligenz soll die Korrelation dagegen größer als Null sein. Empirisch konnte aber auch diese Annahme nicht bestätigt werden. Es wird vielmehr davon ausgegangen, dass die Tatsache, ob Zusammenhänge gefunden werden oder

nicht, stark von den eingesetzten Messinstrumenten und den jeweiligen Stichproben abhängt.

- (3) Zur Erfassung der **Intelligenz** und der **Konzentrationsfähigkeit** bietet es sich an, auf **T-Daten** zurück zu greifen. Zu beiden Bereichen liegen valide und reliable Testverfahren vor. Beispielitems zur Erfassung der Konzentrationsfähigkeit finden Sie in den Onlinematerialien, eine Auswahl von Intelligenztests im Buch auf Seite 129. Diese Verfahren erfüllen die Anforderungen an T-Daten insofern, als die erhobenen Daten nur schwer bzw. nur in eine bestimmte Richtung verfälscht werden können. So kann man sich zwar zum Beispiel bewusst als weniger intelligent darstellen, indem man in einem Intelligenztest gezielt falsche Lösungen ankreuzt, das Gegenteil ist jedoch nicht möglich.

Zur Erfassung der **sozialen oder emotionalen Intelligenz** bieten sich dagegen **L-Daten** an. Bei dieser Art von Daten wird unter anderem auf Fremdbeschreibungen zurück gegriffen. Cattell selbst bezog sich dabei auf Personen, die die zu beurteilende Person gut kennen. Fremdbeobachtung wird, wenn es um die Beurteilung von berufsbezogenen Fähigkeiten geht, im Rahmen von so genannten Assessment Centern (AC), aber auch mit weniger vertrauten Personen in der Rolle von Beobachtern eingesetzt.

Das Assessment Center ist ein Gruppenprüfverfahren, bei dem mehrere Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterschiedliche Übungen durchlaufen, in denen berufliche Anforderungssituationen simuliert werden. Dabei werden sie von mehreren trainierten Personen beobachtet und nach zuvor festgelegten Kriterien beurteilt. Diese Übungen können sich über einen aber auch über mehrere Tage erstrecken. Die Urteile des Beobachtergremiums werden abschließend gebündelt, um zu einer Einschätzung der in Frage stehenden Fähigkeiten zu gelangen. Um welche Merkmale es sich dabei handelt, muss vor der Planung eines Assessment Centers durch Arbeits- und Anforderungsanalysen konkretisiert werden.

Wenn Sie mehr zu Assessment Centern wissen wollen, können Sie im Internet recherchieren oder in einschlägigen Lehrbüchern der Diagnostik nachlesen. Versuchen Sie doch mal diesen Link <http://www.arbeitskreis-ac.de/index.php/startseite/148.html>.