Beschreibung der Tests und Arbeitsinstrumente für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz.

	QVP DE Fragebogen zu persönlichen und beruflichen Werten Marc Abessolo (2024)
Thematisch	Auswertung und Nutzung des persönlichen und beruflichen Werteprofiles
Öffentlich	Jugendliche und Erwachsene im erwerbsfähigen Alter
Beschreibend	<p>Der Fragebogen zu persönlichen und beruflichen Werten (QVP) zielt darauf ab, das persönliche und berufliche Werteprofil jeder Person im erwerbsfähigen Alter zu bewerten, zu klären und anzuwenden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Werte werden durch eine französische Übersetzung und Validierung des <i>Inventory of Basic Universal Values</i> von Schwartz und Kollegen (2012) gemessen (Abessolo et al., 2017). • Berufliche Werte werden anhand von zwei Fragebögen bewertet: <ol style="list-style-type: none"> 1. der französischen Übersetzung und Validierung des <i>Work Importance Profiler</i> von McCloy und Kollegen (1999) (Abessolo et al., 2017); 2. der französischen Validierung des von Abessolo und Kollegen entwickelten Fragebogens zu Karrierewerten (2021).
Beschaffung und Bewertung	<p>Der Fragebogen wird über die Online-Testplattform (PTO) verwaltet und bietet drei Zustelloptionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umfassender Test: Dauert zwischen 12 und 15 Minuten und ermöglicht eine vollständige Bewertung der persönlichen und beruflichen Werte. • Teilweise Übertragung – Persönliche Werte: Konzentriert sich ausschließlich auf persönliche Werte und dauert etwa 7 Minuten. • Teilprüfung – Berufliche Werte: Bewertet nur berufliche Werte in etwa 7 Minuten. <p>Messskalen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Werte: Der Fragebogen misst 19 Werte, die jeweils anhand von 3 Items (insgesamt 57 Items) bewertet werden. Die Bewertung erfolgt auf einer 6-stufigen Likert-Skala: 1 = Nicht wichtig, 2 = Nicht sehr wichtig, 3 = Etwas wichtig, 4 = Wichtig, 5 = Sehr wichtig, 6 = Extrem wichtig • Arbeitswerte: Der Fragebogen misst 7 Werte, die jeweils durch 2 bis 4 Items (insgesamt 21 Items) bewertet werden. Die Bewertung erfolgt auf einer 5-stufigen Likert-Skala: 1 = Nicht wichtig, 2 = Nicht sehr wichtig, 3 = Mäßig wichtig, 4 = Wichtig, 5 = Sehr wichtig • Karrierewerte: Der Fragebogen misst 8 Werte, die jeweils durch 4 Items (insgesamt 32 Items) bewertet werden. Die Bewertung erfolgt ebenfalls auf einer 5-stufigen Likert-Skala: 1 = Nicht wichtig, 2 = Nicht sehr wichtig, 3 = Mäßig wichtig, 4 = Wichtig, 5 = Sehr wichtig

	<p>Generierte Berichte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vollversion: Diese besteht aus zwei Teilen. Im ersten Teil werden die Ergebnisse zu den persönlichen Werten präsentiert, im zweiten Teil die Ergebnisse zu den beruflichen Werten. Eine Übersichtstabelle fasst die Ergebnisse zusammen und ermöglicht den Vergleich zwischen persönlichen und beruflichen Werten. • Teilversion: Enthält nur den Abschnitt, der sich auf persönliche oder berufliche Werte bezieht, je nach gewählter Testoption. <p>Normen</p> <p>Die aktuelle deutsche Version des QVP ist eine Anpassung der validierten französischen Fragebögen. Sie befindet sich derzeit in der Validierungsphase auf der PTO. Die über die PTO erhobenen Daten werden verwendet, um die psychometrischen Eigenschaften der deutschen Version zu untersuchen und Referenzstandards auf der Grundlage einer repräsentativen Stichprobe von Männern und Frauen im erwerbsfähigen Alter zu entwickeln.</p> <p>Bei der Interpretation der Ergebnisse ist es wichtig, diesen Validierungsprozess zu berücksichtigen. Für eine sinnvolle Nutzung der QVP-Ergebnisse wird empfohlen, einen ipsativen Ansatz (Priorisierung individueller Punktzahlen) zu wählen, anstelle eines normativen Ansatzes (Vergleich mit den Durchschnittswerten einer Referenzgruppe).</p>
Auslegung und Anwendung	<p>Der PVQ-Bericht kann unabhängig eingesehen werden, ohne dass professionelle Unterstützung erforderlich ist. Jeder Interessierte hat die Möglichkeit, das QVP auszufüllen und sein persönliches sowie berufliches Werteprofil zu entdecken. Die Ergebnisse werden in Form von Tabellen, Grafiken, Beschreibungen und kurzen Kommentaren präsentiert, die eine einfache Interpretation der erzielten Werte ermöglichen.</p> <p>Im Rahmen einer Karriere-, Studien- und Laufbahnberatung steht Fachkräften ein umfassendes Handbuch zur Verfügung. Dieses Handbuch unterstützt eine fundierte und kontextualisierte Interpretation des Werteprofiles der Klienten. Darüber hinaus enthält es eine Sammlung praktischer Arbeitsblätter, die die Anwendung der Ergebnisse in der Beratung erleichtern.</p>
Qualitätskriterien	<p>Die französische Version des QVP wurde anhand einer repräsentativen Stichprobe von Männern und Frauen im erwerbsfähigen Alter (N = 692) in der Westschweiz validiert. Die Qualitätskriterien, einschließlich Reliabilität und Validität, der in französischer Sprache validierten Fragebögen sind im Benutzerhandbuch detailliert beschrieben, das französischsprachigen Fachleuten zur Verfügung steht.</p> <p>Die aktuelle deutsche Version des QVP befindet sich derzeit in der Validierungsphase auf der PTO. Diese Validierung basiert auf psychometrischen Parametern, die an einer repräsentativen Stichprobe von Männern und Frauen im erwerbsfähigen Alter erhoben werden.</p> <p>Das derzeit verfügbare deutschsprachige Handbuch für Fachkräfte bietet eine übersichtliche Darstellung der theoretischen Grundlagen, eine</p>

	Beschreibung der Fragebögen sowie eine Anleitung zur Verwaltung und Interpretation der Ergebnisse.
Grenzen	<p>Der QVP ist ein Instrument zur Selbsteinschätzung, das die relative Bedeutung bestimmter Werte für eine Person erfasst. Die Ergebnisse basieren auf subjektiven Einschätzungen und können daher gewisse Verzerrungen aufweisen. Zu den möglichen Verzerrungen zählen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soziale Erwünschtheit: Die Tendenz, sich in einem positiven und günstigen Licht zu präsentieren. • Reaktionseffekte: Beispielsweise der Deckeneffekt, bei dem alle Werte als wichtig eingeschätzt werden, oder der Bodeneffekt, bei dem alle Werte als nicht wichtig bewertet werden. <p>Da Einzelpersonen in der Regel die besten Quellen für die Bewertung ihrer eigenen Werte sind, ist es entscheidend, die Zustimmung des Klienten einzuholen. Dies gewährleistet, dass die Ergebnisse des Berichts und des Werteprofiles als akkurat und verbindlich betrachtet werden können.</p> <p>Ein ipsativer und qualitativer Ansatz zur Interpretation und Anwendung der Ergebnisse des QVP wird daher als besonders relevant angesehen. Dieser Ansatz legt den Fokus auf die Priorisierung individueller Werte anstelle eines rein normativen Vergleichs mit Referenzgruppen</p>
Referenzen	<p>Messung und Validierung persönlicher Werte: Version anglaise (originale) : Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., . . . Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i>, 103(4), 663-688. https://doi.org/10.1037/a0029393 Version française (traduction) : Abessolo, M., Rossier, J., & Hirschi, A. (2017). Basic values, career orientations, and career anchors: Empirical investigation of relationships. <i>Frontiers in Psychology</i>, 8, 1-11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01556</p> <p>Messung und Validierung von Karrierewerten : Version française (originale) : Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2019). Development and Validation of a Multidimensional Career Values Questionnaire: A Measure Integrating Work Values, Career Orientations, and Career Anchors. <i>Journal of Career Development</i>, 1-17. https://doi.org/10.1177/0894845319846567</p> <p>Messung und Validierung von Arbeitswerten: Version anglaise (originale) : McCloy, R., Waugh, G., Medsker, G., Wall, J., Rivkin, D., & Lewis, P. (1999). <i>Development of the O* NET computerized work importance profiler</i>. Raleigh: National Center for O* NET Development. https://www.onetcenter.org/dl_files/DevCWIP.pdf Version française (traduction): Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2017). Work values underlying protean and boundaryless career orientations. <i>Career Development International</i>, 22(3), 1-20. https://doi.org/10.1108/CDI-10-2016-0167</p>