

## Erfassen neue Prüfungsformen wirklich berufliche Handlungskompetenz?

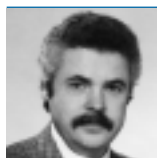
► **Das deutsche Prüfungswesen verändert sich derzeit massiv durch die Einführung neuer Prüfungsmethoden. Nach Auffassung vieler Experten erfassen bisherige Prüfungen nur punktuelle Kenntnisse in der schriftlichen Prüfung und isolierte manuelle Fertigkeiten im praktischen Teil. Neue Prüfungsmethoden sind gekennzeichnet durch Schlagworte wie ganzheitliche oder komplexe Aufgabe, Kundenberatungsgespräch oder Fachgespräch sowie Projekt- oder Betriebsaufgabe. Diese neuen Prüfungsmethoden bieten Chancen für wirklich praxisnahe und handlungsorientierte Prüfungen, ihre Einführung ist allerdings mit großem Aufwand und mit einigen Gefahren verbunden. Damit sie halten, was man sich von ihnen verspricht, sind bei deren Entwicklung einige wichtige Aspekte zu beachten.**

Über die Notwendigkeit einer Reform des deutschen Prüfungswesens sind sich inzwischen alle Sozialparteien und die Prüfungsverantwortlichen aus der Praxis einig. Das gemeinsame Ziel der verschiedenen Reformvorschläge besteht darin, dass Prüfungen praxisnäher werden sollen als die bisherigen schriftlichen, mündlichen und praktischen Prüfungen. Dabei geht es vor allem um die Erfassung beruflicher Handlungskompetenz.

Ziele und Wege der Reform werden allerdings von den Sozialparteien unterschiedlich gewichtet. So argumentiert das *Handwerk* eher zurückhaltend: Es fordert die Abkehr von einem „Einheitsmodell“ hin zu unterschiedlichen Verfahren und Formen<sup>1</sup> der Prüfung. Gegenüber stärker betriebsorientierten Prüfungen werden Bedenken angemeldet. Es wird betont, dass die bei herkömmlichen Prüfungen weitgehend gewährleisteten Gütekriterien der Objektivität, Vergleichbarkeit und Transparenz eine besondere Bedeutung haben. Ebenso wie das *Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung*<sup>2</sup> wünscht das Handwerk die Berücksichtigung der Aspekte Organisierbarkeit, personelle Aufwandsbegrenzung und Finanzierbarkeit. Das Kuratorium wünscht sogar einen spürbaren Abbau der finanziellen und personellen Belastungen der Betriebe. Zu diesem Zweck sollen Prüfungen schlanker gemacht werden, dies aber ohne Qualitätsabstriche.

Der *Industriegewerkschaft Metall* geht es vor allem darum, für die industriellen Metall- und Elektroberufe eine neue Prüfungsstruktur einzuführen.<sup>3</sup> Diese sieht die Umwandlung der Zwischenprüfung in eine vorgezogene Abschnittprüfung vor, in der vor allem die manuellen Fertigkeiten erfasst werden. Kernelement der Abschlussprüfung soll dann ein betrieblicher Arbeitsauftrag sein.

Die *Kultusministerkonferenz* fordert ebenfalls stärker auf Handlungskompetenz und Arbeitsprozesswissen ausgerichtete Prüfungen in einem flexiblen Prüfungssystem.<sup>4</sup> Darüber hinaus plädiert sie dafür, betriebspezifische und regionale Erfordernisse stärker zu berücksichtigen. Ferner setzt



**JENS U. SCHMIDT**

Dr. phil., Dipl.-Psychologe, Leiter des Arbeitsbereichs „Lernerfolgskontrollen, Prüfungen“ im BIBB

sie sich für eine Anrechnung der betrieblichen und berufsschulischen Vorleistungen auf das Abschlusszeugnis bzw. Prüfungsergebnis ein.

Die *Bundesregierung* befasst sich im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit mit der Umgestaltung von Prüfungen.<sup>5</sup> Dabei wird betont, dass umfassende berufliche Handlungskompetenz nur insgesamt und nicht in Teilschritten festgestellt werden kann. Neue Prüfungsmodelle sind aber zunächst zu evaluieren und dann auch unter prüfungsökonomischen Aspekten weiterzuentwickeln. Dies muss einhergehen mit einer geeigneten Vorbereitung von Betrieben und Prüfungsausschussmitgliedern auf die neuen Anforderungen.

Die *Wissenschaft* muss diese Reform in geeigneter Weise unterstützen, gleichzeitig aber auch vor einem allzu radikalen Umbruch warnen. Auch wenn Konsens besteht, dass die herkömmliche Prüfungsstruktur bei vielen modernen Berufen nicht mehr geeignet ist, die Arbeitsprozesse adäquat abzubilden<sup>6</sup>, müssen neue Methoden vor ihrer Festbeschreibung erst systematisch entwickelt und erprobt werden. Herkömmliche Prüfungsverfahren haben sich in vielen Berufen bewährt und bewähren sich weiterhin. Durch sie wurden wichtige Gütekriterien wie Objektivität, Reliabilität und Vergleichbarkeit gewährleistet. Bis heute wurde nicht der Versuch unternommen festzustellen, in welchem Umfang die bekannten Methoden der schriftlichen und praktischen Prüfung die spätere Berufsbewährung vorherzusagen gestatten und damit trotz augenscheinlicher Praxisferne durchaus valide sind.

Ob es gelingt, mit neuen Prüfungsmethoden die Kosten zu senken, darf bezweifelt werden. Es gibt vermutlich keine kostengünstigeren Prüfungsmethoden als die allgemein abgelehnten schriftlichen Prüfungen in Form von Mehrfachwahlaufgaben und praktischen Prüfungen, in denen Prüfungsstücke herzustellen sind. Beide Formen erfordern in

der Prüfungssituation lediglich die Anwesenheit einer Aufsichtsperson. Die Prüfungsleistung wird dann sehr ökonomisch durch Auszählen richtiger Antworten mittels Schablonen oder durch den Computer festgestellt bzw. die kriteriengestützte Beurteilung und Vermessung des Prüfungsstücks durch den Prüfungsausschuss vorgenommen.

## Modell der beruflichen Handlungskompetenz

Die derzeit stattfindende Umgestaltung des Prüfungswesens erfolgt vor allem durch die Einführung neuer Prüfungsmethoden, die zunächst lediglich Schlagworte darstellen, die mit Leben zu füllen sind.<sup>7</sup> In diesem Beitrag soll der Blick anhand eines anschaulichen Modells auf einen besonders wichtigen Aspekt gelenkt werden: die Frage, *welche Aspekte beruflicher Handlungskompetenz sich mit welchen Prüfungsmethoden erfassen lassen*. Daran schließt sich die Frage an, *wie die Methode entwickelt* werden muss, um dieses Ziel auch wirklich zu erreichen.

Bisher orientierte man sich vor allem an § 35 Berufsbildungsgesetz, wonach in der Prüfung die für einen Beruf erforderlichen Fertigkeiten sowie die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnissen zu erfassen sind. Diese sind in den jeweiligen Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen differenziert festgelegt und abgegrenzt. Die Gesamtmenge der relevanten Kenntnisse und Fertigkeiten wird daher in Abbildung 1 durch klar begrenzte Kreise symbolisiert. Die Prüfungsaufgaben stellen eine Stichprobe aus der Gesamtmenge der festgelegten Ausbildungsinhalte dar, weshalb sie in dem Modell als Punkte gezeichnet sind.

Sehr viel schwieriger ist die Situation, wenn in der Prüfung Aspekte beruflicher Handlungskompetenz erfasst werden sollen. Dieses seit der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe im Jahr 1987 erklärte Ziel der meisten Abschlussprüfungen ist somit einzulösen. Problematisch ist dies vor allem deshalb, weil es keine klare und allgemein verbindliche Definition für berufliche Handlungskompetenz gibt.<sup>8</sup> Zur Operationalisierung von beruflicher Handlungskompetenz gibt es unterschiedliche Ansätze. Der handlungsorientierte Ansatz soll hier ausgeklammert werden, der vor allem von einer Zergliederung beruflicher Handlungsabläufe im Sinne von Handlungsmodellen ausgeht.<sup>9</sup> Basis des in Abbildung 2 wiedergegebenen Modells ist der *kompetenzanalytische Ansatz*, wonach berufliche Handlungskompetenz durch diejenigen Merkmale und Qualifikationen definiert ist, die für eine erfolgreiche Bewältigung beruflicher Arbeitsabläufe notwendig sind. Berufliche Handlungskompetenz wird in dem Modell als ein wenig scharf abgegrenztes, schwammiges Gebilde symbolisiert.

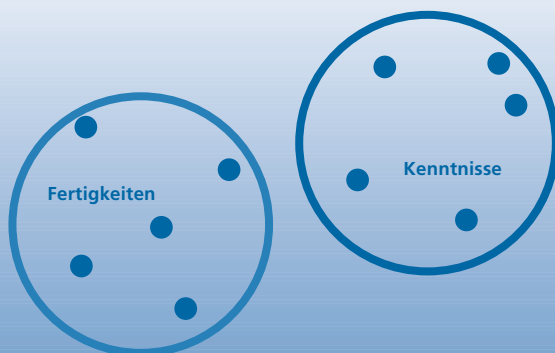


Abbildung 1 Herkömmliche Prüfungsstruktur

liert, das sich mit Fertigkeiten und Kenntnissen überschneidet, gleichermaßen aber auch mit Schlüsselqualifikationen wie Kommunikation oder Problemlösen.

Das Bild soll veranschaulichen, dass es Prüfungsaufgaben gibt, die gleichermaßen Kenntnisse und Handlungskompetenz zu erfassen gestatten, also im Überschneidungsbereich von Handlungskompetenz und Kenntnissen liegen (helle Punkte), andere dagegen außerhalb der beruflichen Handlungskompetenz (dunkle Punkte). So ist zum Beispiel die Kenntnis der Nummer einer bestimmten DIN-Norm zwar berufsbezogenes Wissen, das für sich genommen aber kein Ausdruck beruflicher Handlungskompetenz ist. Das Wissen dagegen, wie man sich im konkreten Fall über eine DIN-Norm informieren kann, wäre dagegen dem Bereich zuzuordnen, in dem sich Handlungskompetenz mit Kenntnissen überschneidet. Ähnliches gilt für die anderen Überschneidungsbereiche. So könnte etwa ein Verfahrensmechaniker brillant die Arbeitsweise eines Hochofens erläutern und damit eine hohe kommunikative Kompetenz beweisen. Für seine Tätigkeit am Hochofen wäre dies allerdings weitgehend irrelevant. Wichtig ist dagegen, dass er der nachfolgenden Schicht klar und nachvollziehbar Probleme mitteilen kann, die in der vorangegangenen Schicht aufgetreten sind, sodass für die zweite Schicht keine Gefährdung besteht. Dieser Aspekt der Kommunikation liegt also im Überschneidungsbereich mit Handlungskompetenz, während der brillante Vortrag nützlich, aber nicht notwendig in diesem Beruf ist, also keinen Bestandteil der berufsspezifischen Handlungskompetenz darstellt.

Neue Prüfungsmethoden müssen also so entwickelt und damit in dem Modell positioniert werden, dass sie im Überschneidungsbereich von Handlungskompetenz mit den jeweils intendierten Kenntnissen, Fertigkeiten, Kommunikation, Problemlösen und anderen Schlüsselqualifikationen liegen. Zu vermeiden sind Aufgaben, die zwar berufsrelevante Qualifikationen erfassen, dies jedoch außerhalb des Überschneidungsbereichs mit beruflicher Handlungskompetenz.

## Prüfungsmethode Kundenberatungsgespräch

Ein Beispiel für eine inzwischen bewährte neue Prüfungsmethode ist das Kundenberatungsgespräch in der Versicherungswirtschaft.<sup>10</sup> Die beruflichen Anforderungen der Versicherungskaufleute bestehen heute vor allem darin, Kunden im Außendienst zu beraten. Berufliche Handlungskompetenz bedeutet demnach für Versicherungskaufleute, dass sie berufliches Fachwissen in einer Beratungssituation adäquat anwenden können. Damit soll zum einen dem Kunden bei seinem Anliegen geholfen werden, zum ande-

Abbildung 2 Handlungsorientierte Prüfungen: zu berücksichtigende Struktur von beruflichen Qualifikationen



ren dient dies auch dem Umsatzinteresse des Versicherungsunternehmens. Die Beurteilung des simulierten Kundenberatungsgesprächs in der Prüfungssituation berücksichtigt drei Aspekte:

- Gesprächsführung,
- Kunden- und Vertriebsorientierung,
- Umsetzung von fachlichen Inhalten.

Beurteilt werden also neben dem fachlichen Wissen verschiedene Aspekte der Kommunikation. Allerdings werden ausschließlich solche kommunikativen Fähigkeiten berücksichtigt, die beruflich relevant sind. Unter Kunden- und Vertriebsorientierung wird vor allem verstanden, dass der Versicherungskaufmann/die Versicherungskauffrau die Situation analysiert, sich in die Perspektive des Kunden hineinversetzt und sachgerechte Lösungen aufzeigt. Im Modell liegt die Prüfungsmethode Kundenberatungsgespräch im Überschneidungsbereich von Kenntnissen und Kommunikation mit beruflicher Handlungskompetenz (symbolisiert in Abbildung 2 durch einen Stern).

Ausdruck beruflicher Handlungskompetenz ist also für Versicherungskaufleute die sach- und kundengerechte Kommunikation. Die neue Prüfungsmethode Kundenberatungsgespräch gestattet nach bisher vorliegenden Evaluierungsergebnissen sehr gut die Erfassung dieser Qualifikation.

# Ausgewählte Literatur des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Thema Prüfungen

Schmidt, J. U. (Hrsg.): *Prüfungsaufgaben entwickeln, einsetzen, wiederverwenden. Praxis und Perspektiven der zentralen Entwicklung von Prüfungsaufgaben und Aufgabenbanken*, Bielefeld 1995

Schmidt, J. U. (Hrsg.): *Kaufmännische Prüfungsaufgaben – handlungsorientiert und komplex?! Konzepte und Aufgabenbeispiele für die Neugestaltung kaufmännischer Prüfungen*, Bielefeld 1997

Reisse, W.; Lippitz, M.; Geb, N. (Hrsg.): *Integrierte Prüfung. Grundlagen für eine neue Prüfungsform am Beispiel „Technisches Zeichnen/Konstruieren“*, Bielefeld 1998

Schmidt, J. U. (Hrsg.): *Zeitgemäß ausbilden – zeitgemäß prüfen. Theorie und Praxis handlungsorientierter Ausbildung und Prüfung im kaufmännischen Bereich*, Bielefeld 1998

Ebbinghaus, M.; Schmidt, J. U.: *Prüfungsmethoden und Aufgabenarten*, Bielefeld 1999

Schmidt, J. U.; Gutschow, K. (Hrsg.): *Vom Papier zum Bildschirm – computergestützte Prüfungsformen*, Bielefeld 1999

Ebbinghaus, M.: *Wie aussagekräftig sind Untersuchungen zum Leistungsniveau von Ausbildungsanfängern? – Eine methodenkritische Betrachtung ausgewählter Untersuchungen*, Bielefeld 1999

BIBB (Hrsg.): *Komplexe Prüfungsaufgaben für Bürokaufleute: KoPrA: ein Leitfaden zur Erstellung von Prüfungsaufgaben für die Kammerprüfungen*, Bielefeld 1999

Korioth, T.; Schmidt, J. U. (Hrsg.): *Aktualisierte Prüfungen für die Hotel- und Gastgewerbeberufe. Mit einem Leitfaden zum gastorientierten Prüfungsgespräch*, Bielefeld 1999

Ebbinghaus, M.; Schmidt, J. U.: *Praxishandbuch Integrierte Prüfung bei Technischen Zeichnern und Technischen Zeichnerinnen*, Bielefeld 2000

Hensgen A.; Korswird, R.; Krechting, B.; Schmidt, J. U.; Schierholt, U.; Fortmann, H.; Risse, W.: *Kaufleute handlungsorientiert ausbilden und prüfen* (in Vorb.), Bielefeld 2000

Grüneward, U.; Schmidt J. U. (Hrsg.): *Innovative Ansätze beim Lernen durch Arbeit und bei beruflichen Prüfungen* (in Vorb.), Bielefeld 2000

Sie erhalten die Veröffentlichungen beim  
W. Bertelsmann Verlag  
GMBH & Co. KG  
Postfach 10 06 33  
33506 Bielefeld  
Telefon: 0521-911 01-11  
Telefax: 0521-911 01-19  
E-mail: bestellung@wbv.de

**BiBB**

## Prüfungsmethode Projekt- oder Betriebsaufgabe

Wo in unserem Modell liegt die derzeit besonders heftig diskutierte Projektmethode bzw. Betriebsaufgabe, innerhalb oder außerhalb der beruflichen Handlungskompetenz, im Überschneidungsbereich von Kommunikation, Fertigkeiten und Kenntnissen oder primär im Bereich der Kommunikation?

Bei der Prüfung der Informations- und Telekommunikationsberufe (IT-Berufe) ist ähnlich wie bei den Berufen Mechatroniker/-in, Mikrotechnologe/-in und Fachkraft für Veranstaltungstechnik ein im Betrieb anfallender Arbeitsauftrag nach Genehmigung durch den Prüfungsausschuss durchzuführen und zu dokumentieren. Vor dem Prüfungsausschuss muss das Projekt präsentiert und in einem Fachgespräch erörtert werden. Derzeit wird die Prüfungsform der genannten Berufe im Rahmen eines BIBB-Vorhabens evaluiert. Nur so kann festgestellt werden, ob sie hält, was sie verspricht, und was bei ihrer Entwicklung zu beachten ist.

Ein betriebliches Projekt ist in perfekter Weise praxisnahe, da es sich um einen echten Arbeitsauftrag aus dem Betrieb handeln soll, also um genau solch eine Arbeit, die auch nach Ende der Ausbildung selbstständig bewältigt werden muss. Das Problem bei dieser Prüfungsmethode besteht allerdings darin, dass das Projekt selbst nicht in Augenschein genommen werden kann und daher indirekt zu bewerten ist durch Dokumentation, Präsentation und Fachgespräch. Geht man davon aus, dass diese Formen der schriftlichen und mündlichen Kommunikation auch Anforderungen dieser anspruchsvollen neuen Berufe sind, so liegen sie im vorgelegten Modell im Überschneidungsbereich mit beruflicher Handlungskompetenz (Stern in Abbildung 2). Andere Aspekte der Handlungskompetenz werden übrigens durch die ebenfalls zur Abschlussprüfung gehörenden ganzheitlichen Aufgaben abgedeckt.

Die beruflichen Anforderungen in den IT-Berufen sind ein Bündel unterschiedlicher Qualifikationen. Gefordert ist das selbstständige Planen ganzer Projekte, die Durchführung solcher Projekte einschließlich des Dokumentierens von Arbeitsschritten und aufgetretenen Problemen. Hinzu kommt die kundengerechte Präsentation von Arbeitsergebnissen sowie die kaufmännische Abwicklung. Um dies alles in einer Prüfung abzubilden, reichen herkömmliche Prüfungsmethoden nicht aus, so dass die neu eingeführte Projektmethode Chancen bietet, eine Vielzahl der relevanten Aspekte der Handlungskompetenz abzudecken. Erste Erfahrungen, die durch eine differenzierte Evaluierung ergänzt werden, zeigen, dass trotz aller Probleme hinsichtlich Kosten, Durchführungsaufwand und Prüferqualifikation die Methode in diesem Beruf geeignet ist, die intendierten Qualifikationen zu erfassen.



Fraglich ist, ob sich die Betriebsaufgabe als Prüfungsmethode auch für stärker manuell ausgerichtete Berufe eignet wie die Metall- und Elektroberufe. Diskutiert wird eine Prüfungsform, bei der ein betrieblicher Arbeitsauftrag auszuführen ist, der ebenso wie das betriebliche Projekt der IT-Berufe zur direkten Beurteilung in der Prüfung nicht zur Verfügung steht. Eine betriebsübliche Dokumentation ist vorzulegen, aber nicht speziell für die Prüfung anzufertigen. Die Arbeit muss nicht präsentiert, sondern lediglich in einem Fachgespräch erörtert werden. Der Prüfungsausschuss kann also nicht wie bei einer klassischen Arbeitsprobe den Verlauf etwa einer Reparatur beobachten, sondern muss die Kompetenz zur Durchführung dieser Reparatur erschließen aus der Schilderung und Erörterung der Arbeitsausführung. Dabei soll beurteilt werden, ob die Arbeit sinnvoll geplant, zielgerichtet ausgeführt und sorgfältig kontrolliert wurde. Solche Aspekte sind durchaus beobachtbar, allerdings bei der Struktur der Betriebe und typischen Arbeitsaufgaben verbunden mit einem für den Prüfungsausschuss nicht leistbaren Aufwand. Denkbar sind u. E. zwei Vorgehensweisen zur Bewertung der Aufgabe:

- die Gestaltung eines Fachgespräch in der Weise, dass tatsächlich objektive und zuverlässige Rückschlüsse auf die Arbeitserledigung möglich sind,
- Beobachtung und Bewertung der Betriebsaufgabe durch einen geschulten und zu objektiver Beurteilung verpflichteten betrieblichen Ausbilder.

## Prüfungsmethode Fachgespräch

Zur Entwicklung dieser Prüfungsmethode müsste zunächst eine genaue Analyse der Arbeitsanforderungen ergeben, welche Art von Fachgesprächen zum Berufsbild gehören und welche Anforderungen daran zu stellen sind. Das Fachgespräch in der Prüfung müsste sich sodann an diesen Anforderungen orientieren, um im Modell der Handlungskompetenz im Überschneidungsbereich von Kommunikation, Fachkenntnissen und Handlungskompetenz zu liegen. Das Fachgespräch muss so gestaltet und durch Schulungen eingeführt sein, dass der Prüfungsausschuss in der Lage ist, wirklich nur die berufsrelevanten Aspekte des Fachgesprächs zu bewerten. Ist also die Flüssigkeit der Darstellung in der Arbeitspraxis irrelevant, so darf diese in der Prüfungssituation keinen Einfluss auf die Bewertung der Prüfungsleistung haben.

Es verblüfft, wenn die IG Metall behauptet, das Fachgespräch sei keine mündliche Prüfung.<sup>11</sup> Wie anders als mündlich soll man ein Gespräch führen? Gemeint ist wohl, und hier besteht sicher Konsens, dass es sich dabei nicht um eine Form der mündlichen Prüfung handeln darf, in der Wissen in einem Frage-Antwort-Spiel erfasst wird. Erfahrungen mit den Praktischen Übungen kaufmännischer Abschlussprüfungen, die ebenfalls ein Fachgespräch be-

Tabelle 1 **Urteilsfehler bei mündlichen Prüfungsformen**

<b>Positionseffekt</b>	Erster oder letzter Eindruck überlagert andere Erkenntnisse aus dem Gespräch.
<b>Sympathie/Antipathie</b>	Zu- oder Abneigung dem Prüfling gegenüber beeinflussen das Urteil.
<b>Reihenfolge-Effekt</b>	Nachfolgender Prüfling wird anders bewertet, je nach dem, wie gut der vorangegangene Prüfling abgeschnitten hat.
<b>Interviewer-Fehler</b>	Der Prüfer beeinflusst durch seine Reaktionen den Gesprächsverlauf
<b>Hof- oder Halo-Effekt</b>	Von der Ausprägung eines besonders augenfälligen Merkmals oder eines pauschalen Gesamturteils wird auf andere, eigentlich unabhängige Merkmale geschlossen.
<b>Zentrale Tendenz</b>	Besonders gute oder schlechte Beurteilungen werden vermieden.
<b>Milde-/Strenge-Effekt</b>	Generell wird eher zu gut oder zu schlecht beurteilt.
<b>Ähnlichkeits-/Kontrast-Effekt</b>	Die Ähnlichkeit oder der Kontrast zwischen Merkmalen des Prüflings und des Beurteilers beeinflussen das Urteil.

inhalten, zeigen aber sehr deutlich, dass diesem Anspruch oftmals eine völlig andere Praxis gegenübersteht. Es ist sehr viel leichter und sehr viel gewohnter, Wissen abzufragen, als ein echtes Fachgespräch zu führen. Gerade erfahrene Prüfer haben große Schwierigkeiten, sich auf diese neue Form der Prüfung umzustellen.

Mündliche Prüfungsmethoden haben eine lange Tradition in der Pädagogik und Psychologie, wo sie sich gut bewähren. Allerdings ist auch seit vielen Jahren in Wissenschaft und Praxis bekannt, mit welchen Problemen es verbunden ist, mündliche Prüfungen durchzuführen und zu bewerten.<sup>12</sup> Der Aufwand ist nicht unerheblich, zumal der gesamte Prüfungsausschuss anwesend sein muss und neben der reinen Gesprächszeit zusätzlich Zeit einzuplanen ist, um das Gespräch vorzubereiten, zu diskutieren und zu bewerten.

Bei mündlichen Prüfungen ist es sehr viel schwieriger als bei schriftlichen oder praktischen Prüfungen, objektive Beurteilungen sicherzustellen. Gute Erfahrungen hat man hier mit analytischen Bewertungsverfahren gemacht. Bei diesen wird ein für alle Beurteiler verbindlicher Beurteilungsbogen festgelegt. Dieser enthält alle für die Beurteilung relevanten Aspekte des Gesprächs und eine Vorgabe, wie die einzelnen Aspekte zu gewichten sind. Besonders wird die Objektivität durch die so genannten Urteilsfehler beeinträchtigt, von denen die wichtigsten in Tabelle 1 aufgelistet und kurz definiert sind. Auch erfahrene Prüfer neigen dazu, diese Fehler zu begehen. Niemand ist frei davon, sich vom ersten oder letzten Eindruck, von der äußeren Erschei-

nung oder von besonders auffallenden, aber für die Beurteilung eigentlich irrelevanten Fähigkeiten sehr stark in seinem Urteil beeinflussen zu lassen. Auch hat jeder sein persönliches Beurteilungssystem, was durch besondere Milde oder Strenge oder die Tendenz gekennzeichnet ist, extreme Beurteilungen zu vermeiden. Die Tendenz zu solchen Urteilsfehlern lässt sich nur durch intensive Schulungsmaßnahmen, einen analytischen Beurteilungsbogen und ein größeres Team von sich abstimmenden Beurteilern reduzieren. Wie groß der Schulungsbedarf ist, zeigt eine

Befragung bei zuvor schon geschulten Prüfern in der Versicherungswirtschaft.<sup>13</sup>

So gaben zwischen 40 und 60 Prozent von ihnen an, dass sie die folgenden Einflüsse für bedeutsam halten und hier weiterhin Schulungsbedarf sehen:

- Reihenfolgeeffekt: 56 Prozent
- Tendenz zur mittleren Beurteilung: 48 Prozent
- Mildeffekt: 43 Prozent.

Soll das Fachgespräch also im vorgelegten Modell im Überschneidungsbereich von Fachkenntnissen, Kommunikation und Handlungskompetenz liegen, muss ein Konzept für die Durchführung der Prüfung *ein-schließlich eines differenzierten analytischen Beurteilungsbogens* erarbeitet werden. Anschließend müssen flächendeckend alle Prüfer mit geeigneten Medien geschult werden. Dabei sollte die Möglichkeit bestehen, etwa durch Rollenspiele eigene Erfahrungen zu sammeln. Prüfungsausschüsse müssen sich nach den Prüfungsterminen über ihre Erfahrungen austauschen, um so zu einem hinreichend objektiven und vergleichbaren Standard zu gelangen.

Das Fachgespräch als Prüfungsmethode ist hinsichtlich dessen, was es erfasst, nicht unproblematisch. Zunächst muss es, wie ausge-

führt, möglichst stark an der beruflichen Realität orientiert sein, also möglichst wie das Kundenberatungsgespräch eine Simulation eines in der Praxis tatsächlich vorkommenden Fachgesprächs darstellen. Auch wenn dies gelingt, bleiben die Probleme der Bewertung bestehen. Beim Fachgespräch sind demnach besondere Probleme zu erwarten, wenn damit versucht wird, relevante Aspekte der beruflichen Handlungskompetenz zu erfassen.

## Fazit

Zusammenfassend ergibt sich folgende Situation:

1. Vor der Festlegung einer Prüfungsmethode ist anhand der Praxisanforderungen möglichst genau festzustellen, welche Aspekte beruflicher Handlungskompetenz in welcher Form und mit welchem Gewicht durch eine Prüfungsmethode erfasst werden sollen.
2. Die Umsetzung einer neuen Prüfungsmethode ist mit erheblichem Aufwand verbunden, sowohl was die Entwicklung der Prüfungsmethode als auch die Schulung der künftigen Prüfer betrifft.
3. Alle Prüfungsmethoden mit mündlichen Anteilen müssen besonders systematisch entwickelt werden, um Beurteilungsfehler so weit wie möglich zu vermeiden und ein ausreichend objektives Urteil zu gewährleisten.
4. Die Erwartung, dass eine neue Prüfungsmethode mit einer Verringerung des Aufwandes verbunden sein wird, kann sich sehr leicht als fehlerhaft erweisen. Allerdings sollten alle Beteiligten bereit sein, einen zumindest kurz- und mittelfristig höheren Aufwand zu akzeptieren. Nur so lassen sich die seit Jahren heftig kritisierten praxisfernen Prüfungen durch solche Prüfungen ersetzen, die tatsächlich Handlungskompetenz zu erfassen gestatten und damit sehr viel aussagekräftiger sind als die herkömmlichen Verfahren.

Die Kernfrage bei der Modernisierung des deutschen Prüfungswesens ist also, wie sich Aussagekraft und Validität von Prüfungsmethoden im Hinblick auf die Erfassung von beruflicher Handlungskompetenz verbessern lässt. Systematisch untersucht wurde dies bisher lediglich im Rahmen einer Betriebsbefragung.<sup>14</sup> Die Aussagekraft von Prüfungsmethoden in 15 neuen oder neu geordneten Berufen ist einer der Untersuchungsgegenstände eines derzeit laufenden, umfassenden Evaluierungsvorhabens des BIBB. Darüber hinaus befindet sich ein Forschungsprojekt in Vorbereitung, in dem insbesondere die prognostische Validität von Prüfungen untersucht werden soll. Es ist also zu erwarten, dass der oftmals ideologisch geführte Dialog dazu, was eine Prüfung erfasst, bald ersetzt werden kann durch fundierte, empirisch untermauerte Forschungsergebnisse. Damit könnte dann auch sehr viel sachlicher über die Kosten-Nutzen-Relation der Prüfung diskutiert werden. ■

### Anmerkungen

- 1 Kloas, P. W.: Aus- und Weiterbildung nach Maß – Das Konzept des Handwerks. In: BWP 29 (2000) 1, S. 33–37.
- 2 Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung: Abschlussprüfungen in der Berufsausbildung – Position der Wirtschaft. Bonn 1997
- 3 Industriegewerkschaft Metall: Zur schnellen Ablösung der praxisfernen Prüfungsstruktur gibt es keine Alternative. Materialien für die Berufsbildungs-Praxis 1998, Heft 50
- 4 Kultusministerkonferenz: Überlegungen der KMK zur Weiterentwicklung der Berufsbildung; verabschiedet am 23.10.1998, Internet: [www.kmk.org/beruf/ueberleg.htm](http://www.kmk.org/beruf/ueberleg.htm).
- 5 Bundesregierung: Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Bundespresseamt, Berlin 1999
- 6 Borch, H.; Weißmann, H.: Neue Qualifikationen erfordern neue Abschlussprüfungen. In: BWP 28 (1999) 2, S. 14–19.
- 7 Schmidt, J. U.: Neue Ausbildungsabschlussprüfungen: praxisnahe, handlungsorientiert, integriert, ganzheitlich? In: BWP 27 (1998) 3, S. 17–23, und Schmidt, J. U.: Prüfungen im Wandel. In: BWP 27 (1998) 6, S. 1–2
- 8 Schmidt, J. U.: Handlungsorientierte kaufmännische Prüfungen: Utopie oder bereits Realität? In: Wirtschaft und Erziehung 49 (1997) 12, S. 399–403
- 9 BIBB (Hrsg.): Komplexe Prüfungsaufgaben für Bürokaufleute: KoPrA: ein Leitfadens zur Erstellung von Prüfungsaufgaben für die Kammerprüfungen. Bielefeld: Bertelsmann 1999
- 10 BIBB (Hrsg.): Handlungsorientierte Abschlussprüfung für Versicherungskaufleute. Ein Praxis-handbuch für Unternehmen, Berufsschulen und Prüfer von Industrie- und Handelskammern. Karlsruhe: Verlag Versicherungswirtschaft 1997
- 11 Industriegewerkschaft Metall: Zur schnellen Ablösung ... A. a. O.
- 12 Ebbinghaus, M.; Schmidt, J. U.: Prüfungsmethoden und Aufgabenarten. Bielefeld 1999
- 13 Breuer, K.; Höhn, K.: Wirtschaftsmodellversuch – Entwicklung und Implementierung eines Qualitätsförderungssystems für die handlungsorientierte Abschlussprüfung zum Versicherungskaufmann/zur Versicherungskauffrau auf der Grundlage der Ausbildungsverordnung vom 8.2.1996. Karlsruhe: Verlag Versicherungswirtschaft 1999
- 14 BIBB: Aussagekraft von Prüfungen. Referenz-Betriebssystem, Information Nr. 12, September, 1998