

Handlungsorientiertes Prüfen

Inhalt

1. Was bedeutet handlungsorientiertes Prüfen?	2
2. Voraussetzungen für handlungsorientiertes Prüfen	4
3. Handlungsorientierte Prüfungsaufgaben – Bausteine und Beispiel	6
4. Ablauf der Prüfung.....	8
5. Bewertungsaspekte einer Prüfung.....	11
6. Anforderungen an die Rolle der Prüfer.....	14
7. Typische Beurteilungs- und Wahrnehmungsfehler	15
8. Checkliste für Prüfer	17
Quellen	18
Impressum	18

Hinweis:

Der Handlungsleitfaden wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Es wird jedoch kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der Unterlage das generische Maskulinum verwendet, wobei alle Geschlechterformen (m/w/d) gleichermaßen gemeint sind.

1. Was bedeutet handlungsorientiertes Prüfen?

Der Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit ist im bundesweit geltenden Berufsbildungsgesetz (BBiG) als zentrales Ziel der Berufsausbildung festgelegt¹. Folglich haben Abschlussprüfungen in der Berufsbildung die Zielsetzung, das Vorhandensein der beruflichen Handlungsfähigkeit festzustellen.

§ 38 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

*„Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die **berufliche Handlungsfähigkeit** erworben hat. In ihr soll der Prüfling nachweisen, dass er die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist.*

Die Ausbildungsordnung ist zugrunde zu legen.“

Dabei stellt sich die berechtigte Frage, inwiefern dies im Rahmen der zeitlich begrenzten Prüfungsdauer und unter den formalen Gegebenheiten einer Prüfung möglich ist.

Eine entscheidende Rolle spielen hierbei die Wahl des passenden Prüfungsverfahrens und die richtige Umsetzung dieser Prüfungsmethode.

Beispielsweise können mit einer rein mündlichen Befragung bei einem angehenden Landwirt zwar berufliche Kenntnisse, jedoch kaum die umfangreiche berufliche Handlungsfähigkeit verlässlich nachgewiesen werden. Im Vergleich dazu wäre dies bei einem angehenden Juristen durch eine mündliche Befragung eher möglich, da ein wesentlicher Bestandteil seiner beruflichen Handlungskompetenz ist, die Rechtslage zu beherrschen und über die Fähigkeit zu verfügen, diese verbal in einem Plädoyer zu vertreten.

Handlungsorientierte Prüfungen sind immer nur exemplarisch und können daher jeweils nur bestimmte Teilaspekte der beruflichen Handlungsfähigkeit umfassen. Aus diesem Grund sind die Aufgabenstellungen so zu wählen, dass sie ein möglichst breites Spektrum an Kompetenzen abdecken. Am ehesten gelingt dies, wenn kompetenzorientierte Prüfungsaufgaben folgende Kriterien erfüllen:

Aufgabenanforderungen an Prüfungsaufgaben:

- Es soll sich um eine **realistische berufliche Situation** handeln, die eine breite Vielfalt an fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen umfasst. Die reine Abfrage von Wissen genügt dieser Anforderung nicht.
- Die Aufgaben sollen die **Aspekte der vollständigen Handlung** umfassen (Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren, Bewerten).
- Es soll sich um möglichst **reale betriebliche Arbeitsaufträge** handeln. Das so genannte betriebliche Szenario wird im Zuge der Aufgabenstellung abgebildet.
- Die **Aufgabe** soll vom Prüfling von Anfang bis Ende **selbstständig durchgeführt / bearbeitet** werden können. Prüfer sollen möglichst wenig (z. B. bei groben sicherheitsrelevanten Fehlern) eingreifen.

¹ Weitere Informationen zur beruflichen Handlungsfähigkeit in Handlungsleitfaden „Berufliche Handlungsfähigkeit in Aus- und Fortbildungsberufen des Agrarbereichs“

- Die **Rolle** (Verantwortung) **des Prüflings** muss im Zusammenhang mit der Aufgabenstellung **klar definiert** sein. Dies ist eine wichtige Grundlage, um z. B. Entscheidungskompetenzen richtig einsetzen und beurteilen zu können.
- Aus der Aufgabenstellung muss eindeutig hervorgehen, was vom Prüfling verlangt wird. Deshalb ist gerade bei komplexen Aufgaben besonderes Augenmerk auf eine **eindeutige Auftragsformulierung** zu legen.
- Für die Beurteilung von Prüfungsleistungen bei komplexen Aufgaben sind klare Beurteilungskriterien im Prüfungsausschuss festzulegen, die zusammen mit der Aufgabenstellung erarbeitet werden müssen. Diese können auch aus einer Art Lösungskorridor bestehen, wobei klar sein muss, dass es in der Regel verschiedene Lösungswege gibt. Beurteilungskriterien dienen einerseits dazu, Mindestanforderungen zu definieren; andererseits geben sie den Prüfern Orientierung darüber, welche Kriterien / Kompetenzen für die Bewertung Berücksichtigung finden sollen. **Klare Bewertungskriterien** sollten im Prüfungsausschuss gemeinsam festgelegt werden.
Prüfer müssen auch individuelle Lösungsansätze und -wege sowie die jeweilige Selbsteinschätzung der einzelnen Prüfungskandidaten berücksichtigen.
- Nicht zuletzt müssen auch **handlungsorientierte Prüfungsaufgaben** und deren Durchführung den allgemeinen Gütekriterien für Leistungsfeststellungen genügen.

Durch die Anwendung handlungs- und kompetenzorientierter Aufgaben in der Prüfung wird der gesamte Prüfungsvorgang ganzheitlicher und komplexer:

Die Prüfung beinhaltet umfassende Aufgaben, die verschiedene Kompetenzen berücksichtigen und sich an realen betrieblichen Arbeitsaufträgen orientieren. Dies allein verbietet schon eine strikte Trennung in schriftliche und mündliche Prüfungsteile. Bei der Umsetzung einer Prüfungsaufgabe soll die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung selbstständig durch den Prüfling erfolgen.

Handlungsorientierung ist deshalb mehr als eine Prüfungsmethodik. Als Leitprinzip der Ausbildung und der Prüfung ist sie maßgeblich für

- die Prüfungsvorbereitung (als Bestandteil der Ausbildungsplanung und -durchführung),
- das Erstellen von Prüfungsaufgaben,
- die Gestaltung des Prüfungsablaufs,
- die Rolle der Prüfer und deren Verhalten während der Prüfung / Betreuung,
- das Beurteilungs- und Bewertungsverfahren.

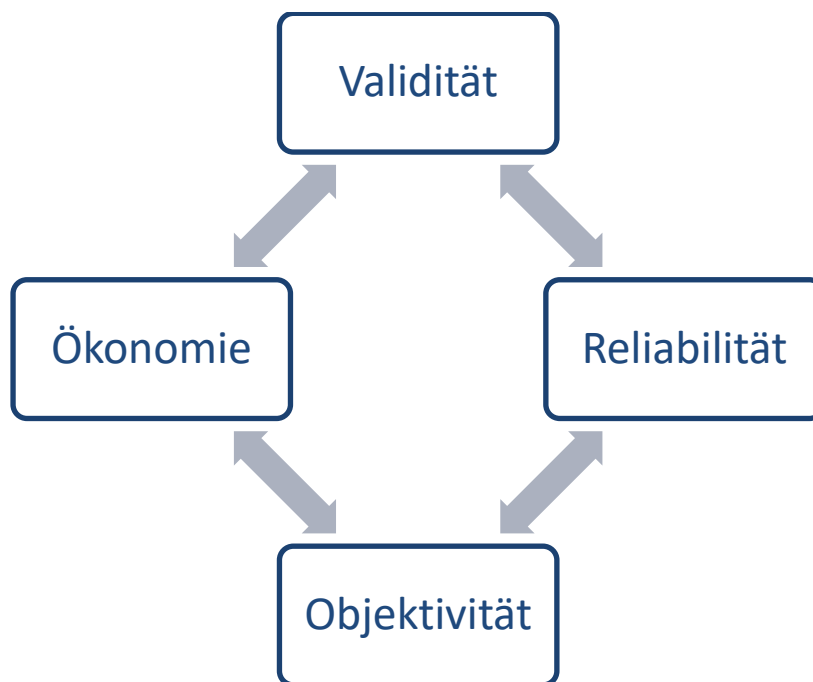
Idealerweise werden die Prüfer in die Erstellung handlungsorientierter Prüfungsaufgaben einbezogen. Dies fördert das Verständnis für die Art der Aufgabenstellung, deren Durchführung und Bewertung.

2. Voraussetzungen für handlungsorientiertes Prüfen

Handlungsorientiert zu prüfen setzt eine gedankliche Loslösung von traditionellen Prüfungsverfahren und deren Herangehensweise voraus. Sowohl Prüfungsaufgaben als auch der Prüfungsablauf müssen so gestaltet sein, dass die Prüflinge bestmöglich ihre fachlichen, methodischen und persönlich-sozialen Kompetenzen in der Prüfung (d. h. bei der Umsetzung einer in der Aufgabenstellung vorgegebenen beruflichen Handlung) einsetzen und zeigen können. Den Rahmen hierfür zu schaffen ist die Aufgabe der Prüfer sowie der mit der Organisation von Prüfungen betrauten Personen.

Handlungsorientierte, komplexe Aufgaben bieten den passenden Rahmen, um Handlungskompetenzen bei den Prüflingen festzustellen. Sie sind jedoch aufgrund ihrer komplexen Form auch in gewisser Weise störanfällig. Um diese Prüfungsform sachgerecht anzuwenden, sollten Mitwirkende in Prüfungsausschüssen sich zunächst mit den allgemeinen Gütekriterien für Prüfungen auseinandersetzen. Dies sind Validität, Reliabilität, Objektivität und im beruflichen Kontext der ökonomische Aspekt².

Abb.1: Gütekriterien für Prüfungen³



1. Validität (Gültigkeit)

Die Validität einer Prüfungsaufgabe bezieht sich auf den Prüfungsinhalt. Prüfungsaufgaben sind dann valide, wenn sie sich an der Ausbildungsverordnung orientieren und die dort vorgegebenen Fähigkeiten und Kenntnisse abdecken.

² Vgl. hierzu BiBB: Gütekriterien für Prüfungen. https://www.prueferportal.org/de/prueferportal_74235.php

³ Quelle: Helma Ostermayer, Ostermayer Beratung. Seminare. Moderation, Grünstadt 2021, eigene Darstellung in Anlehnung an BiBB: Gütekriterien für Prüfungen

2. Reliabilität (Zuverlässigkeit)

Die Reliabilität einer Prüfung bezieht sich auf die Eignung der Aufgabenform und deren sachgemäße Umsetzung. Prüfungen sind dann zuverlässig, wenn durch die Art der Prüfungsaufgaben und deren praktische Umsetzung auch der geforderte Leistungsgrad der zu Prüfenden erfasst werden soll. (Bsp.: Mit einer strukturierten rein mündlichen Befragung können keine Handlungskompetenzen überprüft werden.)

3. Objektivität (Unabhängigkeit)

Ob eine Prüfung und deren Beurteilung objektiv ist, ist im Wesentlichen von den Prüfern abhängig. Die Forderung nach Objektivität bedeutet, dass die Beurteilungsergebnisse möglichst unabhängig von den einzelnen Prüfenden sein sollen d. h., dass auch andere Beurteiler zu einer hohen Ergebnisschnittmenge kommen sollten - auch wenn dies dort, wo Menschen andere Menschen bzw. deren Leistung prüfen und beurteilen nie zu 100 % möglich. Dennoch müssen Prüfungsverantwortliche alles dafür tun, damit ein Höchstmaß an Objektivität erreicht werden kann. Dies setzt eine Verständigung darüber voraus, was genau beurteilt werden soll. Außerdem trägt eine Selbstreflexion der Prüfer über ihr Verhalten während der Prüfung dazu bei.

4. Ökonomie (Prüfungsökonomie/Wirtschaftlichkeit)

Ein weiteres Gütekriterium ist die Wirtschaftlichkeit von Prüfungen. Diese bezieht sich auf die Verhältnismäßigkeit von Aufwand und Nutzen des Prüfungsverfahrens von der Erstellung der Prüfungsaufgaben über die Durchführung bis zur Auswertung der Prüfung. Die Forderung nach einem möglichst geringen Zeit-, Personal- und Materialaufwand darf nicht zulasten einer ausreichenden Beachtung der anderen Gütekriterien gehen und ist hier kontinuierlich abzuwägen.

3. Handlungsorientierte Prüfungsaufgaben – Bausteine und Beispiel

Folgende Aspekte handlungsorientierter Prüfungsaufgaben sollen Prüfer bei der Erstellung und Umsetzung der Prüfungsaufgaben unterstützen.⁴

Abb.2: Aspekte handlungsorientierter Prüfungsaufgaben⁵



Beispiel: Bestellen eines Getreideschlages / Einsatz der Drillmaschine⁶

Szenario und Rolle des Prüflings:

„Sie kommen zur Zeit der Winterweizenaussaat als Betriebshelfer auf den Ackerbaubetrieb ‚Hof Müller‘. Der Betrieb bewirtschaftet insgesamt 200 ha, davon 100 ha Weizen, 40 ha Zuckerrüben, 30 ha Sommergerste und 30 ha Raps. Als nächstes sind noch insgesamt 60 ha Winterweizen zu säen. Der Betriebsleiter liegt nach einem Arbeitsunfall im Krankenhaus. Ihre Aufgabe ist es nun, die Aussaat stellvertretend für den Betriebsleiter eigenverantwortlich vorzubereiten und durchzuführen. Die Ackerflächen sind bereits zur Aussaat vorbereitet, das Z-Saatgut liegt in Sackware auf Paletten bereit.“

Arbeitsauftrag: Führen Sie die Aussaat der 60 ha Winterweizen durch. Die Maschinenkombination, bestehend aus Kreiselegge und Aufbaudrillmaschine, ist hierzu an den vorhandenen 140-PS-Schlepper anzukoppeln. Bestimmen Sie eine passende Aussaatmenge Winterweizen in kg/ha, wenn 320 Kö./m² vorgegeben sind. Bereiten Sie den Drillmaschineneinsatz vor und beginnen Sie mit dem Drillen.

⁴ Die Bausteine sind aus dem Werkzeugkasten des BiBB für die Erstellung handlungsorientierter Prüfungsaufgaben abgeleitet.

⁵ Quelle: Helma Ostermayer, ostermayer Beratung. Seminare. Moderation, Grünstadt 2021

⁶ Das Aufgabenbeispiel entstand im Rahmen einer Prüferschulung unter Mitwirkung des Prüfungsausschusses der Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz.

Zusatzinformation: Die Pflegemaschinen des Betriebes, wie Feldspritze und Düngestreuer, haben eine Arbeitsbreite von 15 m.

Hilfsmittel: Schlepper, Drillkombination, Betriebsanleitung mit Sätabelle, Eimer, Waage, Zollstock, Saatgut mit Analyse, Taschenrechner.

Zeitraumen: Insgesamt 120 Min., davon 15 Min. Planung, 90 Min. Durchführung, 15 Min. Fachgespräch. (**Vollständige Handlung**)

Komplexität: Es sind vielfältige Kompetenzen erforderlich wie z. B. Berechnung der Saatgutmenge (Fachkenntnisse), Anbauen der Drillkombination (fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten), Durchführen einer Abdreprobe und richtige Einstellung der Drillmaschine (Fachkenntnisse, Fertigkeiten, Entscheidungskompetenz), Einhaltung des Unfall- und Arbeitsschutzes usw.

Beurteilungskriterien (werden zusammen mit der Aufgabenstellung definiert)

4. Ablauf der Prüfung

Handlungsorientierte Prüfungen lassen sich in sechs Phasen einteilen. Nachfolgend werden diese Phasen und die Aufgaben des Prüfers kurz beschrieben.

I. Vorbereitungsphase
Ziel: Schaffen guter Rahmenbedingungen. Vorbereitung der Prüfer.
Aufgabe/Verhalten der Prüfer: <ul style="list-style-type: none">• Machen Sie sich mit der Prüfungsaufgabe und den örtlichen Gegebenheiten am Prüfungsort vertraut.• Achten Sie darauf, dass die benötigten Hilfsmittel, Arbeitsmittel und Zusatzinformationen bereitstehen.• Legen Sie die Reihenfolge der Prüflinge fest (sofern nicht im Voraus geschehen).
II. Einstiegsphase
Ziel: Dem Prüfling Angst und Hemmungen nehmen, Sicherheit vermitteln. Sicherstellen, dass die Aufgabenstellung richtig verstanden wurde.
Aufgabe/Verhalten der Prüfer: <ul style="list-style-type: none">• Begrüßen Sie den Prüfling freundlich mit Namen und stellen Sie sich selbst vor.• Stellen Sie die Gesundheitsfrage.• Erläutern Sie kurz den Prüfungsablauf.• Übergeben Sie das Aufgabenblatt und erläutern kurz die Aufgabenstellung.• Beantworten Sie ggf. Verständnisfragen des Prüflings.• Weisen Sie auf den zur Verfügung stehenden Zeitrahmen und auf zulässige Hilfsmittel hin.
III. Planungsphase
Ziel: Überprüfen der Methodenkompetenz (strukturierte Herangehensweise an die Aufgabenstellung). Dem Prüfling die Gelegenheit geben, sein Vorgehen vorzubereiten, seine Kenntnisse hierfür abzurufen und sich wichtige Notizen (z. B. Berechnungen etc.) zu machen. Zusätzlich dient die Planungsphase der späteren Selbstkontrolle.
Aufgabe/Verhalten der Prüfer: <ul style="list-style-type: none">• Beaufsichtigen Sie den Prüfling während seiner Planung zurückhaltend.• Nehmen Sie seine Erläuterungen zur Planung entgegen.• Bei groben Planungsfehlern weisen Sie ggf. darauf hin, die Planung nochmals zu überdenken.

IV. Durchführungsphase

Ziel: Selbstständige Durchführung der zuvor geplanten und erläuterten Aufgabe durch den Prüfling.

Aufgabe/Verhalten der Prüfer:

- Beobachten Sie die Handlungen des Prüflings zurückhaltend, während dieser die Aufgabe selbstständig durchführt.
- Machen Sie sich laufend Notizen zur Ausführung und Beurteilung.
- Schreiten Sie nur ein, wenn Gefahr im Verzug ist (Gefahr für Mensch, Tier, Umwelt oder gravierende Materialschäden).
- **Führen Sie kein situatives Fachgespräch!**
Das bedeutet, während der eigenständig Aufgabendurchführung des Prüflings keine Fragen stellen oder ein Gespräch beginnen.
- Nehmen Sie keine verbale Beurteilung oder eigenen Kommentare während der Durchführung vor.
- Sorgen Sie für ungestörtes Arbeiten!

V. Das Fachgespräch (als Abschluss der Durchführungsphase)

Ziel:

a) Überprüfen der Fähigkeit zur Selbstkontrolle des Prüflings: Beurteilung des Ablaufs und Ergebnisses durch den Prüfling in Form einer Selbsteinschätzung.

b) Vertiefende und weiterführende Fragen zur Aufgabenstellung und dem damit verbundenen Themengebiet.

Das Aufgabenbezogene Fachgespräch bezieht sich auf die zuvor durchgeführte Aufgabe. Die Abfrage von reinem Faktenwissen ist hier fehl am Platz.⁷

Aufgabe/Verhalten der Prüfer

- Regen Sie den Prüfling zur Selbstreflexion an.
- Hören Sie seinen Ausführungen aufmerksam zu.
- Stellen Sie vertiefende Fragen zur Aufgabenstellung und -umsetzung (Entscheidungsmotive, alternative Vorgehensweisen, fachliche Nachfragen).
- Stellen Sie immer nur eine Frage auf einmal und verwenden Sie möglichst offene Fragen.
- Notieren Sie das Antwortverhalten des Prüflings.

VI. Bewertungsphase

Ziel: Austausch beider Prüfer untereinander zum Zweck der Beurteilung der Leistungen des Prüflings. Gemeinsames Festlegen der Bewertung der Prüfungsleistung.

⁷ Vgl. Ebbinghaus 2002, S. 29 f.

Aufgabe/Verhalten der Prüfer:

- Vergleichen und Besprechen Sie Ihre Bemerkungen und Notizen zur Planungs- und Durchführungsphase sowie zum Fachgespräch mit den anderen Prüfern.
- Tauschen Sie sich sachlich über unterschiedliche Beobachtungen aus.
- Legen Sie gemeinsam eine Punktzahl oder Note für diesen Prüfungsteil fest.
- Protokollieren Sie die maßgeblichen Begründung für die Bewertung.

5. Bewertungsaspekte einer Prüfung

Das Gütekriterium der Objektivität kommt insbesondere bei der Bewertung der Prüfungsleistungen zum Tragen. Sind die Beurteilungskriterien von vornherein mit der Aufgabenstellung definiert, ist der Objektivität bereits in hohem Maße Rechnung getragen.

Ein weiterer wesentlicher Beitrag besteht darin, dass beide Prüfer während der Durchführung unabhängig voneinander ihre Beobachtungen und Notizen machen und sich währenddessen auch nicht austauschen. Auch aus den Ausbildungs- oder Fortbildungsordnung geht hervor, dass die nachzuweisenden Prüfungsleistungen einzeln von den Mitglieder der Prüfungskommission abzunehmen sind und vom gesamten Prüfungsausschuss bzw. von der Prüferdelegation gemeinsam bewerten werden sollen. Die einzelnen Bewertungen werden dann nach der Prüfung für die Feststellung des Gesamtergebnisses herangezogen.

Praktisch kann dies so aussehen, dass die Prüfer während der Planungs- und Durchführungsphase, sowie während des Fachgespräches unabhängig voneinander auf einem Hilfs-Bewertungsbogen ihre Beobachtungen notieren. Nach Beendigung der Prüfungssituation vergleichen sie ihre Notizen und tauschen sich sowohl fachlich, als auch sachlich über unterschiedliche Wahrnehmungen und Beurteilungen aus. Ziel dieses Austauschs soll es sein, ein begründetes gemeinsames Ergebnis der Beurteilung zu finden, welches dann vor dem Prüfungsausschuss darzulegen ist. Hierfür reicht es nicht aus, bei unterschiedlicher Sichtweise oder Punkte- bzw. Notendifferenz das arithmetische Mittel anzuwenden.

Jede Bewertung muss nachvollziehbar und begründet sein, ganz gleich in welchem Bereich der Noten- oder Punkteskala sie sich bewegt.

Weshalb das Prüfen nach vorher festgelegten Kriterien der Schlüssel für objektive Bewertungen ist, verdeutlicht diese Gegenüberstellung verschiedener Bewertungsnormen⁸:

⁸ Vgl. Prüferkompass IHK Karlsruhe 2009, S. 150 ff

Abb.3: Bewertungsnormen einer Prüfungsleistung⁹

Individualnorm	Sachnorm	Sozialnorm
<ul style="list-style-type: none">• Bewertet, wie gut der Einzelne die Leistung erbracht hat im Vergleich zu dem, was aufgrund seiner Potenziale von ihm erwartet werden kann.• Ist nur innerhalb des Individuums vergleichbar.• Keine Orientierung an allgemeingültigen Standards.	<ul style="list-style-type: none">• Bewertet, wie gut der Einzelne die Leistung erbracht hat im Vergleich zu vorher definierten Kriterien, die sich an den Standards des Berufs bemessen.• Vergleichbar mit allen Prüfungen, für die diese Kriterien gelten.• Orientierung an allgemeingültigen Standards.	<ul style="list-style-type: none">• Bewertet, wie gut der Einzelne die Leistung erbracht hat im Vergleich zu den anderen Mitgliedern seiner Prüfungsgruppe.• Ist nur innerhalb dieser Prüfungsgruppe vergleichbar.• Keine Orientierung an allgemeingültigen Standards.

Zuvor definierte Bewertungskriterien für handlungsorientierte Prüfungsaufgaben sind die „Brille“, durch die alle Prüfer auf die Prüfungsleistung blicken sollten. Dies ist einerseits wichtig, um dem Kriterium der Objektivität gerecht zu werden. Gleichzeitig muss auch dem Prinzip der Reliabilität Rechnung getragen werden. Sprich: Es muss klar sein, dass diese Kriterien oftmals nur einen Lösungskorridor darstellen, also einen Referenzrahmen für die Bewertung abbilden. Denn wenn zur beruflichen Handlungsfähigkeit selbstständiges Handeln, Abwägen und Treffen von Entscheidungen gehören, müssen auch mehrere „richtige“ Lösungswege möglich sein können. Hier kommt es darauf an, wie der Prüfling sein Vorgehen begründet.

Schließlich ergibt sich hieraus fast zwangsläufig, dass handlungsorientierte Prüfungsleistungen nicht nach einem engen Punkteschema bewertet, sondern als Gesamtleistung betrachtet werden müssen. Das Prüfungsergebnis ist also vorzugsweise in Noten zu ermitteln und nicht etwa nach einem statischen, detaillierten Punkte-Schema.

⁹ Quelle: Helma Ostermayer, ostermayer Beratung. Seminare. Moderation, Grünstadt 2021, eigene Darstellung nach Prüferkompass IHK Karlsruhe, 2009

Hilfreich kann hierbei folgender Bewertungsmaßstab sein¹⁰:

Benotung		Definition des Leistungsniveaus der beruflichen Handlungsfähigkeit
<u>Note als Dezimalzahl</u>	<u>Note in Worten</u>	
1,0 bis 1,4	sehr gut	Eine Leistung, die den Anforderungen in besonderem Maße entspricht.
1,5 bis 2,4	gut	Eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht.
2,5 bis 3,4	befriedigend	Eine Leistung, die den Anforderungen im Allgemeinen entspricht.
3,5 bis 4,4	ausreichend	Eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht.
4,5 bis 5,4	mangelhaft	Eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass notwendige Grundlagen für die berufliche Handlungsfähigkeit vorhanden sind.
5,5 bis 6,0	ungenügend	Eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht und bei der selbst Grundlagen für die berufliche Handlungsfähigkeit fehlen.

¹⁰ Die Handhabung der Bewertungsmaßstäbe unterscheidet sich teilweise zwischen den einzelnen Bundesländern.
Quelle: Aktuell übliche Formulierungen des Bewertungsstandards (als VO-Anlage) als Verfahrensvorgaben auf Bundesebene zur Formulierung von Fortbildungsordnungen.

6. Anforderungen an die Rolle der Prüfer

Die Herausforderung für Prüfer bei handlungsorientierten Prüfungen besteht darin, die unterschiedlichen Teilkompetenzen der beruflichen Handlungsfähigkeit bei der Umsetzung der komplexen Aufgabenstellung durch die Prüflinge festzustellen und im jeweiligen Gesamtzusammenhang zu bewerten. Dies unterscheidet sich deutlich von der klassischen Aufgabe, zu beurteilen, ob fachliches Wissen und fachliche Fertigkeiten beim Prüfling vorhanden sind. Damit steigen auch die Anforderungen an Prüfer. Eine Auseinandersetzung mit den Prinzipien des handlungsorientierten Prüfens und der dadurch veränderten Rolle als Prüfende ist daher eine wesentliche Voraussetzung, um diesen Anforderungen gerecht werden zu können.

Eine sachgerechte Leistungsfeststellung mittels handlungsorientierter Prüfungsaufgaben ist nur möglich, wenn die Prüflinge die Möglichkeit haben, Aufgaben selbstständig zu bearbeiten. Dies umfasst auch die Planungs- und Kontrollphase.

Die dadurch veränderte Rolle der Prüfer kennzeichnet sich insbesondere durch drei Merkmale:

- Sie **strukturieren die Prüfung**.
- Sie ermöglichen den zu Prüfenden, ihre eigenen Fähigkeiten zu zeigen.
- Sie sind daher gefordert, **sich mehr zurückzunehmen**.

Modern ausgedrückt kann die Rolle der Prüfer als „facilitator“ = Vermittler/Moderator/Prozessbegleiter bezeichnet werden. Diese Attribute beschreiben am ehesten die Aufgabe der Prüfer vor und während der Durchführung einer handlungsorientierten Prüfung. Sie schaffen einen möglichst optimalen Rahmen, innerhalb dessen die Prüflinge am Prüfungstag ihre Leistung und ihre Kompetenzen bestmöglich zeigen und einsetzen können.

Zur Verdeutlichung: Letzteres können Prüflinge nicht, wenn Prüfer häufig in das Prüfungsgeschehen eingreifen, eigene Kommentare abgeben, korrigieren, helfen wollen oder das selbstständige Handeln der Prüflinge auf andere Weise unterbrechen.

Zurückhaltung ist während der Durchführung gefragt. Prüfer haben genug zu tun, indem sie als aufmerksame Beobachter Notizen machen, im Fachgespräch sinnvolle Fragen stellen und für einen störungsfreien Ablauf der Prüfung sorgen. Als Experten können sie sich bei der Mitwirkung an der Erstellung der Aufgaben und dann bei der Bewertung der Prüfungsleistung erweisen.

Manchen Prüfern fällt es schwer, dieses veränderte Selbstverständnis der Rolle als Prüfer nachzuvollziehen, da es sich deutlich vom klassischen Rollenbild unterscheidet. Die bisherige Prüfungspraxis hat jedoch gezeigt, dass das eigene Selbstbild als Prüfer ein wesentlicher Schlüssel dafür ist, dass handlungsorientierte Prüfungen auch sachgerecht durchgeführt werden können.

7. Typische Beurteilungs- und Wahrnehmungsfehler

Bei jeder Prüfungsart können Fehler bei der Beurteilung der Prüfungsleistung auftreten. Insbesondere Prüfungsformate, bei denen sich Prüfende und Prüflinge real begegnen und miteinander in Kontakt sind, sind hierfür anfällig. Ursachen hierfür können unklare Bewertungskriterien sowie die individuelle Wahrnehmung der Prüfer sein. Diese ist geprägt von eigenen Erfahrungen, Sichtweisen, Schwerpunkten oder auch Vorlieben. Hinzu kommen Ermüdungseffekte und Schwankungen in der Aufmerksamkeit im Laufe eines Prüfungstages. Immer da, wo Menschen die Leistung von anderen Menschen prüfen, sind solche Tendenzen menschlich nachvollziehbar. Wenn wir jedoch dem Gütekriterium der Objektivität genügen wollen, ist es erforderlich, sich als Prüfer diese Fehlertendenzen bewusst zu machen, um sie möglichst zu vermeiden.

Häufig vorkommende Fehlertendenzen¹¹ bei der Wahrnehmung und Beurteilung von Prüfungsleistungen sind:

Halo-Effekt (oder: Lichthof-Effekt): Der Prüfer schließt aus dem Beobachten einer Eigenschaft oder Fähigkeit auf das gleichzeitige Vorhandensein anderer Eigenschaften oder Fähigkeiten, ohne diese jedoch ausdrücklich festzustellen.

Positionseffekt: „Der erste (letzte) Eindruck bzw. die erste (letzte) Information prägt das Gesamturteil. Alle anderen Informationen werden an dieses Urteil angepasst.“¹²

Milde-Effekt: „Erwünschte Eigenschaften, Fähigkeiten oder richtige Antworten werden hoch gewichtet, unerwünschte Eigenschaften, Fehler oder Lücken hingegen vernachlässigt.“ In umgekehrter Form spricht man vom „**Strenge-Effekt**“.¹³

Zentrale Tendenz: Die Bewertungen konzentrieren sich auf die Mitte der Noten- bzw. Punkteskala, die Randbereiche werden vermieden. Hintergründe sind meist eine allgemeine Unsicherheit der Prüfenden, eine unklare Auseinandersetzung mit den Beurteilungskriterien oder die Absicht, niemanden bevorzugen oder benachteiligen zu wollen.

Reihenfolgeeffekt: Vor allem bei mündlichen und praktischen Prüfungen wird die Leistung des Prüflings oft nicht an zuvor vereinbarten Kriterien gemessen, sondern an den Leistungen des vorangegangenen oder nachfolgenden Prüflings.

Kontrastfehler: Prüfer beurteilen die Eigenschaften oder Fähigkeiten des Prüflings, die sie selbst nicht besitzen, besonders negativ (selten positiv). Das Gegenstück dazu ist der **Ähnlichkeitsfehler:** Hierbei bewerten Prüfer Eigenschaften oder Fähigkeiten des zu Prüfenden, über die sie selbst verfügen, besonders positiv (selten negativ).

Sich selbst erfüllende Prophezeiung (self-fulfilling-prophecy) = Prüfer verfügen über Vorinformationen oder Meinungen, die ihre Erwartungshaltung und die Beurteilung des Prüflings

¹¹ vgl. BiBB: Bewertung von Prüfungsleistungen, https://www.prueferportal.org/de/prueferportal_74240.php

¹² vgl. BiBB: Bewertung von Prüfungsleistungen, https://www.prueferportal.org/de/prueferportal_74240.php





¹³ ebd.

beeinflussen. Diese Vor-Urteile prägen dann die Sicht auf den Prüfling und werden unbewusst in die Bewertung miteinbezogen. Sie können außerdem das Verhalten gegenüber dem Prüfling derart beeinflussen, dass seine Reaktionen genau dem Erwarteten entsprechen.

Ermüdungs-Effekt: Aufgrund von Ermüdungserscheinungen bei den Prüfern im Laufe des Prüfungstages fallen die Noten gegen Ende der Prüfungszeit in der Regel tendenziell besser aus als zu Beginn.

Durch die sachgerechte Wahrnehmung der Prüferrolle, den konstruktiven Austausch mit den Mitprüfenden, das Verfassen nachvollziehbarer Mitschriften sowie die eindeutige Definition von Bewertungskriterien lassen sich Beurteilungs- und Wahrnehmungsfehler deutlich reduzieren.

8. Checkliste für Prüfer

Was ist meine Motivation, als Prüfer tätig zu sein?	Meine Einschätzung			
				
Ich möchte mein Wissen und meine Erfahrung weitergeben.				
Ich möchte mein eigenes Wissen ausbauen und den Horizont erweitern.				
Ich möchte Prüflinge motivieren und bei Prüfungsangst unterstützen.				
Ich möchte mit anderen Prüfern Erfahrungen austauschen und mein Netzwerk ausbauen.				
Ich möchte dazu beitragen, die Qualität von Ausbildung und Prüfung zu sichern.				
Ich möchte meinen eigenen Ausbildungs-/Unterrichtsstil überprüfen und ggf. verbessern.				
Ich habe Spaß an der Arbeit mit jungen Menschen.				
Wie gut gelingt es mir, meine eigenen Vorlieben im Sinne einer möglichst offenen und objektiven Prüfungsgestaltung hintenanzustellen?				
Wie gut kenne ich die Kriterien handlungsorientierter Prüfungen?				
Wie gut gelingt es mir, mich während Bearbeitung der Prüfungsaufgabe durch den Prüfenden zurückzuhalten und nur auf Anfrage einzuschreiten?				

1. Was sind meine persönlichen Schwerpunkt- oder Lieblingsthemen?

2. Was ist mir wichtig im Umgang mit den Prüflingen und mit den anderen Prüfern?

3. Welche eigenen Erfahrungen habe ich selbst mit Prüfungen gemacht? Welche davon gebe ich bewusst oder unbewusst weiter?

4. Welchen „Ruf“ will ich als Prüfer haben?

Quellen

BiBB: Bewertung von Prüfungsleistungen, www.prueferportal.org/de/prueferportal_74240.php

BiBB: Gütekriterien für Prüfungen. https://www.prueferportal.org/de/prueferportal_74235.php

Ebbinghaus, Margit / Schmidt, Jens U.: Prüfungsmethoden und Aufgabenarbeiten. BiBB (Hrsg.).
Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 2002, 1. unveränderter Nachdruck.

Industrie- und Handelskammer Karlsruhe (Hrsg. Industrie- und Handelskammern Aachen, Arnberg,
Bonn/Rhein-Seig, Dortmund, Düsseldorf). Prüfungskompass. Handbuch zum Prüfungswesen.
IFA-Verlag GmbH, Bonn. 2009.

Ostermayer, Helma: Prüferleitfaden für die Durchführung handlungsorientierter praktischer
Prüfungen in der landwirtschaftlichen Berufsbildung. Schriftenreihe der
Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz (Hrsg.). April 2010.

BiBB-Hauptausschuss: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung
(BiBB) vom 12.12.2013 zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen -
Prüfungsanforderungen

Impressum

Herausgeber:
Deutscher Bauernverband e.V.
Claire-Waldoff-Str. 7
10117 Berlin
Tel.: 030 / 31904 – 441
f.schmieg@bauernverband.net
www.qualitaet-berufsbildung-agrar.de/

Projektleitung:
Martin Lambers
Franziska Schmieg

Inhalt und Redaktion:
Helma Ostermayer
ostermayer | Beratung. Seminare. Moderation
www.ostermayer-online.com

Förderung:
Landwirtschaftliche Rentenbank



Diese Publikation wird ausschließlich als Download angeboten.

Berlin, im Februar 2022