

Gesprächspartner ist vom anderen mehr oder weniger abhängig. Wer prüft, hat Macht und wer geprüft wird, sieht sich in sehr vielen Fällen in einer als mehr oder weniger bedrohlich empfundenen Erwartungssituation. Entsprechend kann sich ein Prüfling sehr „ausgeliefert“ fühlen. Eine mögliche Überangepasstheit wird dadurch ebenso erklärlich wie ein mögliches provokatives Verhalten.

Die Machtposition des Prüfers ergibt sich aus seiner fachlichen und aus seiner amtlichen Autorität. Fachliche Autorität ist in seiner Sachkenntnis und in seiner Berufserfahrung begründet. Die amtliche Autorität verleiht ihm die Prüfungsordnung durch das Recht der Bestimmung der Prüfungsinhalte und der Bewertung.

Autorität

Und auch unterschwellige Sympathie oder Antipathie auf Grund von Äußerlichkeiten spielen in Prüfungen eine Rolle, z.B. die Kleidung und überhaupt das Gesamtbild im Auftreten. Damit wird der Prüfungsverlauf durch subjektive Anschauungen mitbestimmt. Man kann ihr in aller Regel wirksames Gewicht abbauen, in dem man sich solche „Vor“-Urteile bewusst macht und einen kooperativen Prüfungsstil anstrebt.

Sympathie

6.3 Das kooperative Prüfungsgespräch

Normalerweise fühlt sich ein Prüfling mit dem Prüfungsausschuss „konfrontiert“ (schon äußerlich, wenn er den Prüfern „gegenübersitzt“). Konfrontation ist eine Gegenposition. „Kooperieren“ aber bedeutet „zusammenarbeiten“, eine gemeinschaftliche Position einnehmen. Es ist hilfreich, wenn man sich solche grundsätzlichen Strukturen klar macht.

Die Prüfatmosphäre wird sehr stark vom Beginn der Prüfung gesteuert:

Prüfatmosphäre

- Begrüßung, Vorstellung des Ausschusses, Hinweis auf Anrede mit Namen,
- Darstellung des Prüfungsablaufs.

Hand aufs Herz: Sind Sie als Prüfer im Gespräch mit Ihrem Namen angesprochen worden? Haben Sie als Prüfling dies

Auflockerung zu Beginn der Prüfung versucht? Warum stehen dann Namensschilder auf dem Tisch? Personifizierung lockert auf. Genauso selbstverständlich sollte der Prüfling zum Abbau der Erwartungsangst Hilfestellung bekommen. Ungewissheit verstärkt das Gefühl des Ausgeliefertseins. „Augen zu und durch“: Das ist leicht gesagt (von Prüfern), aber eine gefährliche Devise (für Prüflinge), denn sie kann bis zur Gleichgültigkeit degenerieren.

Und noch etwas: Viele Prüflinge haben zu Anfang des Gesprächs den sprichwörtlichen „Kloß im Hals“. Sind die ersten Sätze problemlos überstanden, „läuft“ der Sprachfluss unverkrampft. Was spricht z.B. dagegen, dem Prüfling zu Beginn kurz seine berufliche Situation darstellen zu lassen? Das lockere Bewältigen einer solchen „Einführungsplauderei“ ist für ihn ein Erlebnis, dass ihn ohne Hürden gesprächsfähig gemacht hat. Probieren Sie das doch einfach aus!

Prüfer als Moderator Im Prüfungsgespräch ist der jeweilige Prüfer nur Moderator, damit der Prüfling darstellen und entwickeln kann. Je mehr Artikulationsmöglichkeiten dieser hat, umso sicherer wird er. Je öfter er unterbrochen wird, umso schneller entwickeln sich Unsicherheit und Versagensangst. Und: Die Prüfung ist auch keine Fortsetzung der Ausbildung. Müssen Fehler in jedem Fall richtig gestellt werden? Ein guter Prüfer kann hier differenzieren. Sehr schnell kann er auch erkennen, ob er mit einem leistungsstärkeren oder -schwächeren Auszubildenden spricht. Dementsprechend kann er die Tiefenschärfe der Prüfinhalte flexibel variieren. Dass alle Gesprächsinhalte an der Berufspraxis orientiert sein müssen, ist nicht nur rechtlich vorgeschrieben, sondern auch eine methodische Selbstverständlichkeit: Anschaulichkeit lässt Verständnisschwierigkeiten gar nicht erst aufkommen.

Thesen Fassen wir die Anforderungen an ein aussagefähiges Prüfungsgespräch in drei Thesen zusammen.



These 1: Ich will in mündlichen Prüfungen feststellen, was der Prüfling kann – nicht, was er nicht kann.

Können prüfen Mit voller Absicht ist von „Können“ die Rede, nicht von „Wissen“. In den Empfehlungen des Bundesinstituts für Berufsbildung heißt es:

„Kenntnisse und Fertigkeiten, die durch andere Prüfungsverfahren besser und objektiver festgestellt und beurteilt werden können, sollten nicht Gegenstand der mündlichen Prüfung sein.“

Gemeint ist die programmierte schriftliche Prüfung, mit der Wissen leicht abgefragt werden kann. Wir wiederholen sie, wenn die mündliche Prüfung zu einer bloßen Abfrage verkümmert. Viel zu oft ist dies leider gängige Praxis. Bei unzureichenden Antworten wird oft mit anderer (aber doch sehr ähnlicher) Fragestellung versucht nachzubessern mit der Folge, dass der schon unsichere Prüfling noch unsicherer wird. Erfahrene Prüfer dringen mit praxisorientierten Fällen in den Erkenntnisbereich vor und können auf diese Weise Erfolgserlebnisse anbahnen.

Gefahr der Wissensabfragerei

Nicht umsonst heißt es in den einschlägigen Ausbildungsverordnungen:

Praxisfälle

„Der Prüfungsteilnehmer soll zeigen, dass er anhand betriebspraktischer Vorgänge und Tatbestände betriebliche und wirtschaftliche Zusammenhänge versteht.“

Dieses so wichtige Denken- und Entscheidenkönnen kann nur in der Form eines offenen Gesprächs erkannt werden, wobei sich der Grad der Erörterungstiefe an den Fähigkeiten und an der Persönlichkeit des Geprüften orientieren muss.

These 2: Voraussetzung für ein (kooperierendes) Gespräch ist eine weitgehend angstfreie Prüfungssituation.



Ängste abbauen

Um nicht missverstanden zu werden: Eine völlig angstfreie Situation kann es bei mündlichen Prüfungen nicht geben. Sie würde die Prüfung auf einer Spielwiese stattfinden lassen und sich negativ auf das Leistungsverhalten auswirken, der Bedeutung einer Ausbildungsabschlussprüfung nicht gerecht werden und Leistungserfolge minimieren. Worauf es aber ankommt ist, sich zu Beginn des Gesprächs einer „Situation der gleichen Ebene“ anzunähern. Sie vollständig erreichen zu wollen ist unreal. Dieses Annähern muss nicht allein verbal oder im affektiven Bereich geschehen. Ein Prüfungsgespräch am (wörtlich) „runden Tisch“ lässt die Zweifrontenoptik des Sich-gegenüber-Sitzens gar nicht aufkommen.



These 3: Das Prüfungsgespräch ist kein Dialog zwischen einem Prüfer und dem Geprüften, sondern ein lernfeldübergreifendes Gespräch möglichst unter allen am Prüfungsvorgang Beteiligten.

**Lernfeld-
übergreifende
Aspekte**

Jedes Prüfungsgespräch sollte lernfeldübergreifend geführt werden, denn betriebliche Sachverhalte betreffen nicht nur z.B. die spezielle Betriebswirtschaftslehre, sondern auch das Rechnungswesen und sie haben zudem sehr oft auch volkswirtschaftliche und gesellschaftspolitische Bezüge. Jeder Prüfer kann also flexibel an geeigneter Stelle eingreifen (ohne seinem Kollegen ins Wort zu fallen, versteht sich).

Alle Erfahrung weist aus, dass das Prüfniveau in dieser Gesprächsform anspruchsvoller und der Prüfungserfolg wahrhaftiger, aussagefähiger werden. Die Gesprächsinhalte sollten dabei so weit wie möglich an die betriebliche Individualsituation des Prüflings anknüpfen, die ja aus dem Ausbildungsnachweis ersichtlich ist. Anschaulichkeit baut Unsicherheit ab bzw. lässt sie erst gar nicht aufkommen. Schweigepausen verstärken in einem Prüfungsgespräch die Unsicherheit ungemein, werden immer als negativ empfunden. Nicht jede Äußerung muss inhaltsschwer sein – es darf auch einmal ein Plaudersatz auflockern, der Anspannung eine Verschnaufpause gegönnt werden.

**Schweigen
vermeiden**

Schweigen in einem Gespräch löst hingegen immer Negativgefühle aus. Sie sollten überspielt werden durch unterstützende Bemerkungen wie „Ich formuliere die Frage einmal anders“ oder „Hier kommt es vor allem darauf an, dass Sie das Problem (Kosten, Termin usw.) in den Griff bekommen“. Damit signalisieren Sie Zuspruch.

Gedankenkette

Wenn es die Situationsschilderung und die Aufgabenstellung verlangen Zusammenhänge zu erkennen, sollten Sie sich nicht scheuen, auch während des Gesprächs deutlich Ihre Zustimmung zu artikulieren. Der Prüfling hat hier eine strukturierte Gedankenkette aufzubauen versucht. Dieses anspruchsvolle Vorhaben verdient aufmunternde Anerkennung. Sie verstärkt im Prüfling das Gefühl, dem Gespräch fachlich voll entsprechen zu können und lockert auf.

Zur Erkundung der Fähigkeit, Kenntnisse anwendungsbezogen einzusetzen und Zusammenhänge zu erkennen, eignen sich vor allem „vertiefende“ Fragen. Prof. Dr. Hans-Wolfgang Hoefert hat sie im Auftrag des DIHK in einer schematisierten Übersicht zusammengestellt (HOEFERT 1989):

Vertiefende Fragen

Kriterium	Frageformulierung
Begründungen	Warum ist das so? Was hat man sich dabei gedacht?
Zeitperspektive	War das schon immer so? Welche Trends sind erkennbar?
Branchenüberblick	Ist das überall so? Ausnahmen?
Anschaulichkeit	Typische Beispiele? Selbst erlebte Fälle?
Kreativität	Alternativen? Improvisationsmöglichkeiten?
Ablauforganisatorisches Wissen	Voraussetzungen? Folgen? Typische Hilfsmittel?
Aufbauorganisatorisches Wissen	Zuständige Stellen? Verbindungswege?
Risikowissen	Geschäftliche Risiken? Unfallgefahren?
Entscheidungswissen	Entscheidungskriterien? Prioritätensetzung?
Kaufmännisches Denken	Aufwand und Ertrag? Vor- und Nachteile? Kosten und Nutzen?
Vollständigkeit des Wissens	Was noch? Was fehlt in Ihrer Darstellung?

Abb. 4: Fragestellungen im Prüfungsgespräch

Mit voller Absicht stehen die Begründungsfragen an erster Stelle, da sie die Befähigung zum prozessorientierten Verbunddenken besonders deutlich erkennen lassen.

Bei Erstausbildungsabschlussprüfungen liegt dem Prüfungsausschuss der *Ausbildungsnachweis* vor (früher: Berichtsheft). In nicht wenigen Prüfungsausschüssen wird dieser kaum beachtet. Damit lassen Sie eine Informationsmöglichkeit

Ausbildungs- nachweis beachten

über den Prüfling ungenutzt. Schon die Bezeichnung „Ausbildungsnachweis“ dokumentiert, dass es sich nicht um ein „Heft“ handelt, das über den Verlauf der Ausbildung „berichtet“, sondern um eine Aufzeichnung der erfahrenen Ausbildung in diesem Unternehmen. Dem „Soll“ im Ausbildungsplan steht das „Ist“ im Ausbildungsnachweis gegenüber (dessen Stimmigkeit Sie als Ausbilder unterschriftlich bestätigt haben). Achten Sie bitte nicht nur auf Äußerlichkeiten wie Lückenlosigkeit oder Vollständigkeit der Unterschriften, sondern auch auf erkennbare Persönlichkeitsmerkmale des Auszubildenden. In den meisten Ausbildungsnachweisen sind lediglich vorgegebene Formulare mehr oder weniger zeitlich vollständig ausgefüllt. Es gibt aber auch Ausbildungsstätten, die z.B. bei Ausbildungsabteilungswechsel jeweils einen frei formulierten Fachaufsatz über die Bedeutung dieser gerade durchlaufenen Abteilung im Kontext der Unternehmung anfertigen lassen. Hier soll der Auszubildende beweisen, dass er Zusammenhänge erkennen und formulieren kann: Ein Gradmesser für den Prüfungsausschuss, der die angestrebte – und hoffentlich auch erreichte – Qualität der Ausbildung beim Auszubildenden und beim Ausbildenden erkennen lässt.



Schwächen im Umgang mit der deutschen Schriftsprache zu erkennen und zu beklagen ist die eine Seite. Gegenmaßnahmen zu finden und anzuwenden ist die notwendige andere Seite!

6.4 Die Bewertung des Prüfungsgesprächs

Die Leistungsbewertung in allen Teilen der Prüfung erfolgt nach Noten und Punkten.

Jedes bei der Prüfung anwesende Prüfungsausschussmitglied trifft seine Bewertungsentscheidung, wobei zunächst der Gesprächsführende einen Bewertungsvorschlag gibt. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag (BBiG § 38 (2)). Dabei soll der Ausschuss der Individualität des Geprüften gerecht werden. Dies steht keinesfalls im Widerspruch zur Forderung nach Gleichbehandlung und objektiver Bewertung. Gleichbehandlung bedeutet immer nur