

Gerhard Ropeter

Die praktische Prüfung der Verwaltungsfachangestellten

Umsetzung und empirische Evaluation



Gerhard Ropeter

Die praktische Prüfung der Verwaltungsfachangestellten

Umsetzung und empirische Evaluation

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Der Generalsekretär · Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung

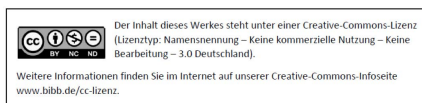
BiBB ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 3-7639-1013-1



Vertriebsadresse:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 100633

33506 Bielefeld

Telefon: (05 21) 9 11 01-11

Telefax: (05 21) 9 11 01-19

Internet: www.wbv.de

E-Mail: service@wbv.de

Bestell-Nr.: 110.438

© 2004 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär

53043 Bonn

Internet: www.bibb.de

E-Mail: zentrale@bibb.de

Umschlaggestaltung: MIC GmbH, Köln

Textbearbeitung und Gestaltung: Satz- und Druckservice Hof, Wachtberg/Bonn

Druck und Weiterverarbeitung: Druckerei Plump, Rheinbreitbach

Verlag: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

ISBN 3-7639-1013-1

Gedruckt auf Recyclingpapier, hergestellt aus 100 % Altpapier

Gerhard Ropeter¹

Die praktische Prüfung der Verwaltungsfachangestellten – Umsetzung und empirische Evaluation –

Inhaltsübersicht

	Seite
1 Einleitung	5
2 Anspruch	8
2.1 Prüfungsziele	8
2.2 Wertbildende Faktoren	9
3 Umsetzung	12
3.1 Arbeitsrahmen	12
3.2 Prüfungsgestaltung	13
3.3 Personalmaßnahmen	15
3.3.1 Aufgabenentwicklung	15
3.3.2 Prüferfortbildung	17
3.3.3 Beurteilungsbogen	20
3.3.4 Lehrertraining	22
3.3.5 Prüflingstraining	22
3.4 Prüfungsorganisation	23
4. Projektergebnisse	24
4.1 Prüfung	25
4.2 Evaluation	25
4.2.1 Ziele	25
4.2.2 Verfahren	26
4.2.3 Instrumente	27
4.3 Prüferbefragung	30
4.3.1 Prüfungsaufgaben	30
4.3.2 Beurteilungsbogen	31
4.3.3 Prüfervorbereitung	32
4.3.4 Prüfungsorganisation	33
4.3.5 Prüferrolle	34
4.3.6 Fortbildungsbedarf	35
4.3.7 Ergebnisübersicht	36

¹ Prof. Dr. Gerhard Ropeter ist Fachhochschullehrer, Didaktikbeauftragter und Leiter des Praxisbüros an der Niedersächsischen Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege, kommunale Abteilung Hannover. eMail: gerhard.ropeter@t-online.de

4.4	Prüflingsbefragung	37
4.4.1	Positive Aspekte der praktischen Prüfung	37
4.4.2	Negative Aspekte der praktischen Prüfung	39
4.4.3	Wichtige Kompetenzen für die praktische Prüfung	41
4.4.4	Ausbildungsphasen für das Kommunikationstraining	42
4.4.5	Prüfungsvorbereitung, -aufgabe, -atmosphäre	47
4.4.6	Anregungen für die künftige Gestaltung der praktischen Prüfung	48
4.4.7	Weitergehende Informationen, Bemerkungen, Anregungen	52
4.5	Vergleich von Prüfer- und Prüflingsantworten	57
5	Resümee	63
6	Empfohlene Maßnahmen	65
6.1	Prüfungsaufgaben	65
6.2	Prüfertraining	66
6.3	Lehrertraining	66
6.4	Prüflingstraining	66
6.5	Prüfungsorganisation	66
6.6	Prüfungscontrolling	67
6.7	Kommunikationstraining	67
6.8	Berufspraktische Ausbildung	67
6.9	Zusammenarbeit der Studieninstitute und der Berufsschulen	67
6.10	Modernisierung der Prüfung in vergleichbaren Ausbildungsgängen	68

1 Einleitung

Die Fähigkeit, in berufstypischen Situationen mit Bürgern und Berufskollegen zielorientiert kommunizieren zu können, ist eine der wichtigen Qualifikationen der Mitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung. Außerordentlich zu begrüßen ist es deshalb, dass im Rahmen der Neuordnung des Ausbildungsberufes der Verwaltungsfachangestellten zum 1. August 1999² die bisherige mündliche Prüfung durch eine praktische Prüfung ersetzt wird, in der die Kommunikationsfähigkeit des Prüflings im Mittelpunkt der Leistungsbewertung steht: Gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 5 VFAVO soll der Prüfling im Prüfungsbereich Fallbezogene Rechtsanwendung „eine praktische Aufgabe bearbeiten und dabei Sachverhalte aus seiner Fachrichtung beurteilen und Lösungen aufzeigen“ und im anschließenden Prüfungsgespräch „zeigen, dass er Arbeitsergebnisse bürgerorientiert darstellen, sowie in berufstypischen Situationen kommunizieren und kooperieren kann.“³ Den Inhalt dieser Prüfungsregelung haben alle Bundesländer in ihren Prüfungsordnungen für die Verwaltungsfachangestellten übernommen.⁴

² Verordnung über die Berufsausbildung zum Verwaltungsfachangestellten / zur Verwaltungsfachangestellten vom 19. Mai 1999 – BGBl. I S. 1029 (VFAVO).

³ § 8 Abs. 3 Nr. 5 VFAVO lautet vollständig: „Prüfungsbereich Fallbezogene Rechtsanwendung: Der Prüfling soll eine praktische Aufgabe bearbeiten und dabei Sachverhalte aus seiner Fachrichtung beurteilen und Lösungen aufzeigen. Die Aufgabe soll Ausgangspunkt für das folgende Prüfungsgespräch sein. Hierbei soll der Prüfling zeigen, dass er Arbeitsergebnisse bürgerorientiert darstellen sowie in berufstypischen Situationen kommunizieren und kooperieren kann. Das Prüfungsgespräch einschließlich der Bearbeitungszeit für die Aufgabe soll für den einzelnen Prüfling nicht länger als 45 Minuten dauern.“

⁴ Baden-Württemberg: Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschlussprüfungen in anerkannten Ausbildungsberufen i. d. F. vom 15. Februar 1995 (StaatsAnz. S. 7),
Bayern: Prüfungsordnung für die Abschluss- und Zwischenprüfung im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellter / Verwaltungsfachangestellte – Fachrichtung allgemeine innere Verwaltung des Freistaats Bayern und Kommunalverwaltungen (POVFA-K), Bekanntmachung der Bayerischen Verwaltungsschule vom 15. März 2001, (StaatsAnz. S. 1),
Berlin: Prüfungsordnung für den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellter / Verwaltungsfachangestellte (PO VFA) vom 28. November 1998 (Amtsbl. S. 4919), zuletzt geändert durch die erste Verwaltungsvorschrift zur Änderung der Prüfungsordnung für den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellter / Verwaltungsfachangestellte (PO VFA) vom 14. Dezember 2000 (Amtsbl. 2001, S. 6),
Brandenburg: Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschlussprüfungen im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellter / Verwaltungsfachangestellte in den Fachrichtungen Landesverwaltung und Kommunalverwaltung vom 28. September 2000 (GVBl. S. 347),
Bremen: Prüfungsordnung für die Durchführung der Abschlussprüfung im anerkannten Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellter / Verwaltungsfachangestellte“ vom 14. August 2000 (Amtsbl. S. 497),
Bundesverwaltung: Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschlussprüfungen in dem anerkannten Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellter / Verwaltungsfachangestellte vom 6. Juni 2000 (GMBl. S. 498),
Hamburg: Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschlussprüfungen vom 15. Mai 1975 (Amtl. Anz. S. 813),
Hessen: Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschlussprüfungen in den Ausbildungsberufen „Verwaltungsfachangestellter / Verwaltungsfachangestellte“ und „Fachangestellter / Fachangestellte für Bürokommunikation“ vom 10. April 2000 (StaatsAnz. S. 1291),
Mecklenburg-Vorpommern: Prüfungsordnung für die Durchführung der Abschlussprüfung und der Zwischenprüfung im anerkannten Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellter / Verwaltungsfachangestellter (PO VFA) vom 5. September 2000 (Amtsbl. S. 1310),
Niedersachsen: Prüfungsordnungen für die Durchführung von Zwischenprüfungen und Abschlussprüfungen zum Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte oder Verwaltungsfachangestellter in der Fachrichtung Landes- und Kommunalverwaltung, Bekanntmachung des MI vom 2. Februar 2000 (MBI. S. 92),
Nordrhein-Westfalen: Verordnung über die Ausbildung und Prüfung zur Verwaltungsfachangestellten / zum Verwaltungsfachangestellten im Lande Nordrhein-Westfalen – Fachrichtungen Landes- und Kommunalverwaltung – (APO VFang) vom 5. Juli 1999 (GVBl. S. 420), geändert durch Verordnung vom 22. November 2001 (GVBl. S. 823),
Rheinland-Pfalz: Prüfungsordnung zur Durchführung von Abschlussprüfungen in anerkannten Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes, ausgenommen der Ausbildungsberuf Fachangestellte für Bäderbetriebe im Land Rheinland-Pfalz vom 14. Dezember 1999 (StaatsAnz. Nr. 48),
Saarland: Verordnung über die Durchführung der Abschluss- und Zwischenprüfungen in dem Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellter / Verwaltungsfachangestellte vom 19. März 2001 (Amtsbl. S. 786),
Sachsen: Prüfungsordnung des Regierungspräsidiums Leipzig für die Zwischen- und Abschlussprüfung und für die Umschulungsprüfung im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellter / Verwaltungsfachangestellte in den Fachrichtungen Landesverwaltung und Kommunalverwaltung (POVFA) vom 18. September 2000 (Amtsbl. S. 814),

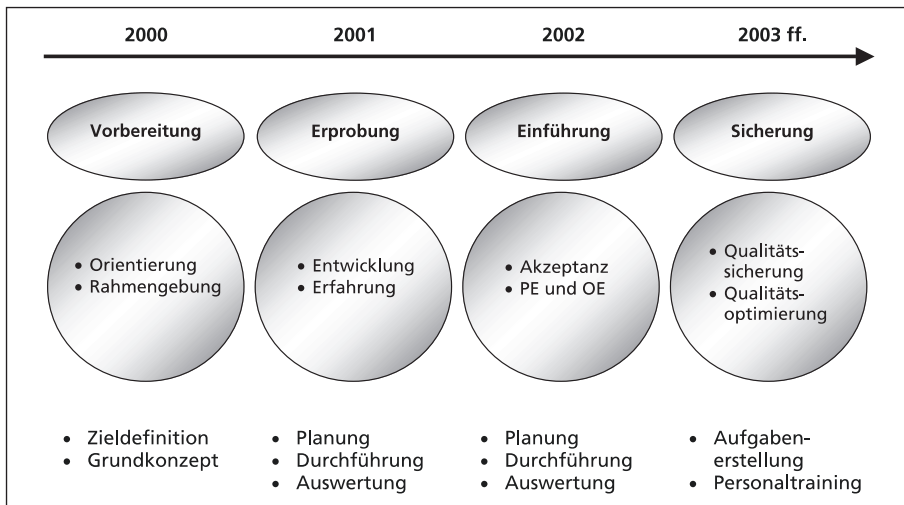
In den Details des Prüfungsverfahrens weichen die Länder allerdings teilweise voneinander ab.⁵

Im Rahmen der Abschlussprüfung der Verwaltungsfachangestellten im Sommer 2002 musste die praktische Prüfung erstmals flächendeckend angewandt werden. Der dafür notwendige didaktische Entwicklungsprozess umfasste drei grundlegende Arbeitsschritte:

- Ziele formulieren
- Konzept entwickeln und durchführen
- Umsetzungsergebnisse evaluieren und fortentwickeln

Zur Einführung der praktischen Prüfung der Verwaltungsfachangestellten beim Niedersächsischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung Hannover e.V. hat der Verfasser ein Projekt mit folgenden **Phasen, Zielen und Arbeitsschritten** entwickelt:

Projekt: Einführung der praktischen Prüfung der Verwaltungsfachangestellten



noch FN 4:

Sachsen-Anhalt: Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschlussprüfungen im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellter oder Verwaltungsfachangestellte (APO VfA), Bekanntmachung des MI vom 15. November 2001 (MBI.2002, S.3), Schleswig-Holstein: Landesverordnung über die Durchführung von Abschluss-, Fortbildungs- und Umschulungsprüfungen in Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes nach dem Berufsbildungsgesetz sowie über die Durchführung von Prüfungen nach der Ausbildereignungsverordnung öffentlicher Dienst (POöD-BBiG) vom 6. November 1980 (GVBl. S. 327), Thüringen: Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschlussprüfungen im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r vom 23. April 2001 (StaatsAnz. S. 1023) geändert durch die Verordnung zur Änderung der Prüfungsordnung vom 11. Juni 2001 (StaatsAnz. S. 1469).

⁵ Der Freistaat Bayern hat sich z.B. für ein großzügiges Anrechnungsverfahren bei Nichtbestehen der Prüfung entschieden (§ 29 Abs. 2 und 3 POVFA-K), das Land Niedersachsen dagegen für einen restriktiven Modus (§ 13 Abs. 1 S. 2. VFAPO-Abschlussprüfung).

In der Vorbereitungsphase (2000) wurden die Arbeitsziele für das gesamte Projekt definiert und der Projektplan mit Zielen, Inhalten, Arbeitsschritten und Meilensteinen entwickelt.

Die Erprobungsphase (2001) umfasste ein Pilotprojekt am Lehrgangsort Meppen, das sämtliche Elemente des Gesamtprojektes mit Aufgabenerstellung, Prüfertraining, Lehrer- und Prüflingstraining, Durchführung der Prüfung mit sechs Prüfern und 24 Prüflingen, mit Evaluation und Erfolgsbericht enthielt. Die dort gewonnenen Ergebnisse wurden ausgewertet und zum Gegenstand des Hauptprojektes im Jahre 2002 gemacht. Es umfasste die flächendeckende Einführung der praktischen Prüfung mit Planung, Durchführung und Auswertung, Evaluation und Bericht.

Die Kontinuität des Entwicklungsprozesses wird durch die anschließende Phase der Qualitätssicherung und -optimierung (ab 2003) mit Fortführung der Aufgabenerstellung und weiterem Training für die beteiligten Personen (Prüfer, Lehrer, Prüflinge) gewährleistet.

Im Folgenden werden die mit der Einführung der praktischen Prüfung verbundenen rechtlichen, inhaltlichen und organisatorischen Bedingungen und ihre Realisierung aufgezeigt.⁶ Anschließend wird ihre Bewertung durch die beteiligten Prüfer und Prüflinge dargestellt und diskutiert.

⁶ Details des Konzeptes, Prüfungsbeispiele und praktische Aufgaben finden sich bei Gerhard Ropeter, Die praktische Prüfung der Verwaltungsfachangestellten – Praxishandbuch für Ausbilder, Lehrer, Prüfer und Prüflinge, Göttingen 2002 (www.gap-verlag.de); im Folgenden zitiert: „Die praktische Prüfung – Praxishandbuch“

2 Anspruch

Die Prüfungsvorgabe der Bundesausbildungsordnung hebt das „bewährte“ System der mündlichen Prüfung, das in der Berufsausbildung der Verwaltungsfachangestellten seit mehr als 20 Jahren Geltung hatte, auf und ersetzt es durch ein neues Paradigma des Prüfens und Beurteilens. Die besondere Herausforderung für die beteiligten Prüfer und Prüflinge besteht nunmehr darin, nicht mehr nur fachliches Wissen abzufragen bzw. darzulegen, sondern darüber hinaus dieses Wissen anzuwenden und kommunikative Fähigkeiten unter Beweis zu stellen (Prüfling), diese zu beobachten und zu beurteilen (Prüfer).

Wenn die Prüfung nicht zu diffuser Aktion verkommen soll, müssen die Ziele der praktischen Prüfung klar formuliert und umgesetzt werden.

2.1 Prüfungsziele

Absicht der Neuordnung ist es, in der praktischen Prüfung einen kommunikationsbezogenen Teilbereich der beruflichen Handlungskompetenz der Verwaltungsfachangestellten aufzugreifen und prüfungsmäßig zu beurteilen.

Die mit der praktischen Prüfung verbundenen inhaltlichen Ziele sind in der Rechtsgrundlage des § 8 Abs. 3 Nr. 5 VFAVO enthalten. Sie lassen sich wie folgt darstellen.⁷

Berufliche Handlungskompetenz in der praktischen Prüfung		
Fachliche Qualifikation	Überfachliche Qualifikation	
Sachverhalte beurteilen und Lösungen aufzeigen	„Arbeitsergebnisse bürgerorientiert darstellen“	„In berufstypischen Situationen kommunizieren und kooperieren“
Arbeitsaufträge fachgerecht ausführen	Dem Bürger eine sach- und bedarfsgerechte Lösung verständlich anbieten	Mit dem Rat suchenden Gesprächspartner konstruktiv und ergebnisorientiert kommunizieren
Prozessqualifikation		
Berufliche Handlungsabläufe zielorientiert gestalten: Arbeitsprozesse planen – durchführen – überprüfen		

⁷ Ropeter, Die praktische Prüfung – Praxishandbuch, S. 17

2.2 Wertbildende Faktoren

Für eine qualitätsvolle praktische Prüfung kommt es darauf an, eine möglichst authentische Situation zu schaffen.

Eine sachgerechte Umsetzung der angestrebten Ziele kann unter zwei Aspekten ins Leere laufen:

Einerseits kann zwar der äußeren Form nach ein „situitatives“ Prüfungsgespräch postuliert werden, in Wahrheit aber werden die Rollen von den Beteiligten nicht wahrgenommen, und es gilt das ungeschriebene Gesetz, dass es für die Leistungsbeurteilung nur auf die fachlich-kognitiven Fähigkeiten der Prüflinge ankommt.

Andererseits kann sich die Prüfung in oberflächlichem Aktionismus erschöpfen, bei dem im Prüfungsgespräch „irgendwie“ agiert wird, ohne zuvor für die Beurteilung präzise Kriterien und Maßstäbe einer gelungenen Kommunikation formuliert zu haben. Die größten Bedenken, die die Prüflinge vor der vom Verfasser durchgeführten praktischen Pilotprüfung im Sommer 2001 vorbrachten, bestanden darin, von den Prüfern ohne eindeutige Beurteilungskriterien „aus dem Bauch heraus“ beurteilt zu werden.

Die Qualität der praktischen Prüfung bestimmt sich nicht zuletzt danach, in welchem Maße die für jede Prüfung entscheidenden **Gütekriterien** erfüllt werden.⁸ Dies verbürgt die **Objektivität** (also das Maß der Unabhängigkeit der Prüfungsergebnisse von der Person des einzelnen Prüfers), wobei unterschieden wird zwischen Durchführungsobjektivität, Auswertungsobjektivität und Interpretationsobjektivität.⁹ Sodann kommt es auf die **Reliabilität** oder Zuverlässigkeit an (also das Ausmaß der Genauigkeit, mit der die Prüfung das misst, was sie misst) und schließlich auf die **Validität** oder Gültigkeit (also die Frage, ob die Prüfung tatsächlich das Merkmal erfasst, was sie zu erfassen vorgibt). Bei der praktischen Prüfung stellt sich die Frage, ob tatsächlich ein bestimmter Teil der beruflichen Handlungsfähigkeit der Verwaltungsfachangestellten erfasst wird.

Die Qualität der Prüfung kann durch bestimmte Instrumente und Maßnahmen gefördert werden. Für die Objektivität und die Reliabilität ist dies ein detaillierter Beurteilungsbogen und ein verhaltensbezogenes Prüfertraining, für ihre Validität eine realistische Aufgabenstellung und eine Prüfungsgestaltung, die den Anforderungen der beruflichen Wirklichkeit möglichst nahe kommt.¹⁰

Daraus ergeben sich zugleich die wertbildenden Faktoren für eine praktische Prüfung, die durch geeignete Maßnahmen realisiert werden.

⁸ Einzelheiten dazu bei Margit Ebbinghaus/ Jens U. Schmidt, Prüfungsmethoden und Aufgabenarten, Berlin 1999, S. 11, 47 und passim

⁹ Ropeter, Die praktische Prüfung – Praxishandbuch, S. 18

¹⁰ Ropeter, Die praktische Prüfung – Praxishandbuch, S. 20

Übersicht¹¹

Wertbildende Faktoren	Maßnahmen
Praxisbezogene und funktionsgerechte Prüfungsaufgabe	Aufgabenerstellung im Erstellerzirkel
Sachgerecht und förderlich geführtes Prüfungsgespräch	Personalentwicklung durch Prüfertraining Lehrertraining Prüflingstraining
Formal und inhaltlich korrekte Leistungsbeurteilung	Informationsmaterial, Leistungsbewertung auf der Basis eines detaillierten Beurteilungsbogen
Unterstützende Prüfungsorganisation	Aufbau einer sachdienlichen Prüfungsinfrastruktur

Prüfungsaufgabe

Eine **praxisbezogene und funktionsgerechte Prüfungsaufgabe** besteht aus einer konkreten Situationsvorgabe (Realvorgang) mit einem berufstypischen Problem, einem überschaubaren Sachverhalt, einer eindeutigen Aufgabestellung, die möglichst offen für alternative Lösungen ist. Sie ist funktionsgerecht, indem sie dem beruflichen Arbeitsfeld und Anforderungsniveau von Verwaltungsfachangestellten mit einer Arbeitsplatzbeschreibung im Bereich VII bis Vc BAT entspricht.

Prüfungsgespräch

Ein **sachgerecht und kompetent geführtes Prüfungsgespräch** orientiert sich an der Aufgabenstellung – nicht an abstrakten Fragestellungen „bei Gelegenheit“ des Falles! – und gibt dem Prüfling durch offene Frageformulierung, durch unterstützende Körpersprache und durch aktives, förderliches Zuhören Gelegenheit, sein Leistungspotenzial möglichst vollständig auszuschöpfen.

Leistungsbeurteilung

Eine **formal und inhaltlich korrekte Leistungsbeurteilung** beachtet die aus der konkreten gesetzlichen Prüfungsbestimmung formulierten Anforderungen und die aus Art. 12 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 GG entwickelten Grundsätze des Prüfungsrechts. Sie beruht auf dem Verhalten des Prüflings und legt allein die Kriterien

¹¹ Einzelheiten bei Ropeter, Die praktische Prüfung der Verwaltungsfachangestellten, Herausforderung – Konzept – Erfahrung, DVP 2002, S. 3 ff. (9); im Folgenden zitiert: „Die praktische Prüfung – Herausforderung“

der Prüfungsordnung (§ 8 Abs. 3 Nr. 5 VFAVO) zugrunde. Die Leistung des Prüflings wird daraufhin entsprechend dem Grad seiner Aufgabenbewältigung beurteilt.

Prüfungsorganisation

Eine **unterstützende Prüfungsorganisation** fördert die Umsetzung der zuvor genannten Faktoren, indem sie die Prüfungsumgebung und den Prüfungsablauf den Anforderungen und Zielen der praktischen Prüfung gemäß gestaltet und den Beteiligten (Lehrgangsleiter, Prüfer, Prüflinge, Verwaltungsmitarbeiter) durch vielfältige Maßnahmen (Informationsveranstaltungen, Unterlagen) und geeignete Vorkehrungen ein möglichst großes Maß an Vorhersehbarkeit und Verhaltenssicherheit vermittelt.

Die Konzeption des Projektes und seine Umsetzung waren darauf gerichtet, die wertbildenden Faktoren der praktischen Prüfung bestmöglich zu entwickeln.

3 Umsetzung

Im Folgenden wird berichtet, wie der gesetzliche Anspruch in dem skizzierten Entwicklungsprojekt umgesetzt wurde.

3.1 Arbeitsrahmen

Das Niedersächsische Studieninstitut für kommunale Verwaltung Hannover ist ein gemeinnütziger Schulverein. Seine 355 Mitglieder sind niedersächsische Kommunalverwaltungen. Aufgabe des Studieninstitutes ist u.a. die Ausbildung der Verwaltungsfachangestellten der Kommunalverwaltungen.

Das Studieninstitut Hannover führt für die Auszubildenden seiner Mitglieder die dienstbegleitende Unterweisung i.S.d. § 4 Abs. 5 S. 1 VFAVO in Form von Zwischen- und Abschlusslehrgängen durch und nimmt im Auftrage der Leitstelle der Niedersächsischen Studieninstitute bei dem Studieninstitut des Landes Niedersachsen in Bad Münder als zuständiger Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) die Prüfungen ab.

Neben dem zentralen Ausbildungsort in Hannover gibt es 16 auswärtige Lehr- und Ausbildungsorte.

Das Niedersächsische Studieninstitut für kommunale Verwaltung Hannover e.V.



Beim Niedersächsischen Studieninstitut Hannover wurden zum 1. 1. 2002 insgesamt 108 Mitglieder von Prüfungsausschüssen und ebenso viele Vertreter neu berufen. Die Mitglieder der Prüfungsausschüsse haben sich in 18 Prüfungsausschüssen zu jeweils sechs Personen (je zwei Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Lehrervertreter) konstituiert.

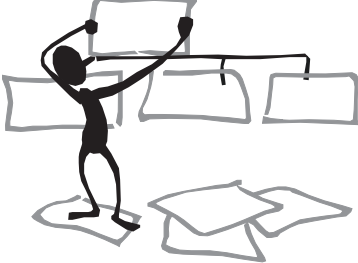
Der Abschlussprüfung im Sommer 2002 haben sich 460 Auszubildende im schriftlicher Teil unterzogen. Davon konnten 405 Prüflinge an der praktischen Prüfung teilnehmen, die übrigen 55 Prüflinge waren in der schriftlichen Prüfung vorab gescheitert.

3.2 Prüfungsgestaltung

Um den oben dargelegten Zielen und Herausforderungen der neuen Prüfungsform gerecht zu werden, musste der **Prüfungsablauf** neu gestaltet und organisiert werden. Die dafür eingeleiteten Maßnahmen basierten im Wesentlichen auf dem zuvor erarbeiteten Rahmenkonzept.¹²

Zur Ausgestaltung der Prüfung wurden folgende **Eckwerte** zu Grunde gelegt:

Prüfungsphasen

Aufgabenbearbeitung	Prüfungsgespräch
	
„Der Prüfling soll eine praktische Aufgabe bearbeiten und dabei Sachverhalte aus seiner Fachrichtung beurteilen und Lösungen aufzeigen“. (§ 8 Abs. 3 Nr. 5 Satz 1 VFAVO) 25 min.	„Hierbei soll der Prüfling zeigen, dass er • Arbeitsergebnisse bürgerorientiert darstellen sowie • in berufstypischen Situationen kommunizieren und kooperieren kann.“ (§ 8 Abs. 3 Nr. 5 Satz 3 VFAVO) bis 20 min.
bis 45 min.	

¹² Ropeter, Die praktische Prüfung – Herausforderung, DVP 2002, S. 3 ff.

- Die Prüfung wurde entsprechend den Vorgaben des § 8 Abs. 3 Nr. 5 S. 2 VFAVO in **zwei Phasen** durchgeführt: Nach einer Phase der individuellen **Aufgabenbearbeitung** durch den Prüfling in einem gesonderten Vorbereitungsraum (25 Minuten) folgte das **Prüfungsgespräch** in einem Prüfungsraum (bis zu 20 Minuten).
- Die Prüfung vollzog sich als **Einzelprüfung**, die jeweils von einem Prüfling in der Rolle des Sachbearbeiters und einem Prüfer in der Rolle des Bürgers, Verwaltungsmitarbeiters oder Ratsmitgliedes gestaltet wurde. Auf diese Weise wurde der mit der neuen Prüfungsform beabsichtigten Individualität der Prüfung¹³ Rechnung getragen.
- Die praktische Prüfung wurde als **Praxissimulation** in Form eines Beratungsgesprächs gestaltet, das zwischen dem Prüfling als Auskunft gebendem Sachbearbeiter und dem Prüfer als Bürger oder Mitarbeiter der Verwaltung durchgeführt wurde. Dadurch war die Prüfung ihrerseits handlungsorientiert angelegt und bot ein realistisches Bild von der Berufstätigkeit eines Sachbearbeiters in der öffentlichen Verwaltung.

Ausschlaggebendes Motiv für die Einführung der praktische Prüfung an Stelle der mündlichen Prüfung ist das Bestreben, die **Prüfung praxisnäher** zu gestalten.

Wenn die Ausbildung auf die Förderung und Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz ausgerichtet ist und die Abschlussprüfung den Nachweis der erwarteten Berufsbefähigung erbringen soll, muss die Prüfung selbst ein **realistisches Bild der Berufstätigkeit** abgeben. In der Konsequenz bedeutet dies, dass die Prüfung nicht nur die Handlungsorientierung, also das Erfassen beruflicher Handlungskompetenz, zum Ziel haben, sondern dass sie selbst **handlungsorientiert** angelegt sein sollte.

Je näher die Prüfung an die berufliche Wirklichkeit heranreicht, um so gültiger sind die mit den Prüfungsergebnissen verbundenen Aussagen über die berufliche Handlungskompetenz des Prüflings.

In einer solchen Gestaltung der praktischen Prüfung als Praxissimulation liegt die entscheidende Abgrenzung zur mündlichen Prüfung traditioneller Art. In der praktischen Prüfung findet das Prüfungsgespräch in Form eines Rollenspiels in der Situation statt, in der mündlichen Prüfung wird **über** eine Situation gesprochen. Perspektive und situative Wahrnehmung sind in beiden Prüfungsformen grundverschieden.

Durch den Schritt in die kommunikative Situation hinein ist es möglich, neben dem fachlichen Wissen auch die Fähigkeit zur Gestaltung berufstypischer Gespräche zu überprüfen.

¹³ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Verwaltungsfachangestellter/ Verwaltungsfachangestellte, Erläuterungen und Praxishilfen zur Ausbildungsordnung, Nürnberg 2000, S. 112; zitiert im Folgenden: „Erläuterungen VFA“

3.3 Personalmaßnahmen

3.3.1 Aufgabenentwicklung

Fundament einer qualifizierten praktischen Prüfung ist eine praxisbezogene und funktionsgerechte Prüfungsaufgabe. Sie wird aus einem der fünf Prüfungsgebiete entwickelt, die beim Niedersächsischen Studieninstitut Hannover zugrunde gelegt wurden.

Prüfungsgebiete für die praktische Prüfung beim Niedersächsischen Studieninstitut Hannover

Nr.	Prüfungsgebiet	Funktionsbereich
1	Personalwesen	jedes Fachamt, insbes. Amt 11
2	Kommunalrecht	Ratsbüro, Kreistagsbüro, Kommunalaufsicht
3	Haushaltswesen	jedes Fachamt, insbes. Amt 20
4	Handeln in Gebieten des bes. Verwaltungsrechts, inkl. Allgem. Verwaltungs- recht und Verwaltungsver- fahren	jedes Amt mit öffentlich-rechtlichem Han- deln, z.B. Ämter 32/36/50/60/70
5	Fallbezogene praktische Rechtsanwendung in Auf- gabengebieten der ausbil- denden Stelle	Jedes Aufgabengebiet der Ausbil- dungsbehörde mit Tätigkeiten fallbezo- gener Rechtsanwendung; z.B. auch pri- vatrechtl. Aufgabenstellungen, Gebüh- renberechnungen, Ordnungswidrigkeiten

Die an praktische Prüfungsaufgaben zu stellenden Anforderungen sind in einem Kriterienkatalog aufgeführt.¹³ Es erfordert berufspraktische Erfahrung, Gespür für die Situation und ihre mögliche Fortentwicklung und pädagogisches Geschick, um geeignete Aufgaben zu entwickeln. Dafür wurde ein **Erstellerzirkel** mit nebenamtlichen Fachlehrern gebildet, dessen Mitglieder – und das war bedeutsam – in dem jeweiligen Prüfungsgebiet als Verwaltungspraktiker und Ausbilder tätig sind oder waren.

Darüber hinaus haben die meisten der beteiligten Personen an der pädagogischen Weiterbildung für haupt- und nebenamtliche Fachlehrer des Niedersächsi-

¹⁴ Einzelheiten s. Ropeter, Die praktische Prüfung – Praxishandbuch, S. 37 ff.

schen Studieninstituts Hannover teilgenommen.¹⁵ Von dieser Vorbildung her sind ihnen die Probleme der Erarbeitung, der Korrektur und Bewertung von Klausuren hinreichend vertraut.¹⁶

Trotz dieser Vorkenntnisse war das Erstellen praktischer Prüfungsaufgaben für die Beteiligten eine ganz besondere Herausforderung. Vor allem galt es, anders zu denken als bei der Erarbeitung einer Klausur und insbesondere Aspekte der mündlichen Kommunikation in die Aufgaben einzubauen. Eine Aufgabenstellung in der Art eines Sachverhaltes ähnlich einer Klausuraufgabe, die nach Aufbaumuster darzustellen ist (z.B. „Stellen Sie dar, was ...“), würde den Intentionen der praktischen Prüfung nicht gerecht werden.

Angesichts des selbst gesetzten Qualitätsstandards war die Arbeit der 16 Mitarbeiter des Erstellerzirkels keineswegs einfach. Viele Aufgaben mussten mehrfach überarbeitet werden. Ehe sie in den „Aufgabenpool“ überführt werden konnten, wurden die Aufgaben in internen Rollenspielen erprobt.

Die Aufgabenersteller wurden bei ihrer Arbeit von hauptamtlichen Dozenten fachlich und pädagogisch unterstützt.¹⁷ Als besonders vorteilhaft hat sich dabei das Zusammenwirken von praktischer Erfahrung (Ausbilder) und berufspädagogischer Supervision (Dozenten) erwiesen.

In zwei mehrtägigen Workshops (im November 2001 und im Februar 2002) wurde in Kleingruppen ein Aufgabensatz mit insgesamt 34 praktischen Prüfungsaufgaben erstellt.

Von den 34 Vorlagen wurden acht für das Prüflingstraining¹⁸ zur Verfügung gestellt. Weitere zwölf Aufgaben wurden in der Abschlussprüfung im Sommer 2002 eingesetzt. Die restlichen Aufgaben waren für die Abschlussprüfung im Winter 2002/2003 vorgesehen bzw. als Reservematerial bestimmt.

Sämtliche Aufgaben sind mit einer Kennziffer und einem Aufgabentitel versehen, um sie eindeutig identifizieren zu können. Die Aufgaben haben folgendes Profil:

¹⁵ Die pädagogische Weiterbildung für Lehrkräfte, Prüfer und Ausbildungsleiter besteht aus vier aufeinander aufbauenden Kursen mit insgesamt 15 Seminartagen. Sie umfasst die Vermittlung grundlegender pädagogischer und lernpsychologischer Kenntnisse und Fertigkeiten und ihre praktische Anwendung in Lehre und Prüfung.

¹⁶ Vertiefend Gerhard Ropeter/Monika Pinski, Zur Korrektur und Bewertung von Klausuren, DVP 2001, S. 311 ff.

¹⁷ Bei der Vorbereitung und Betreuung des Erstellerzirkels sowie bei der redaktionellen Bearbeitung der Aufgaben hat Martina Niederlag, Niedersächsische Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege, Fachbereich Allgemeine Verwaltung, kommunale Abteilung Hannover, mitgewirkt.

¹⁸ S.u. 3.3.5

Prüfungsgebiet	Kennziffer und Aufgabentitel	Beteiligte Personen (Prüfling – Prüfer)	Seitenumfang
Personalwesen	2002-01-01 Der schlafende Gärtnermeister	Sachbearbeiter – Kollege	2
Personalwesen	2002-01-07 Die Vertragsunterzeichnung	Sachbearbeiter – Kollege	3
Personalwesen	2002-01-08 Beratung für das Sportamt	Sachbearbeiter – Kollege	3
Kommunalrecht	2002-02-01 Merkwürdige VA-Sitzung	Sachbearbeiter – Ratsherr	2
Kommunalrecht	2002-02-08 Eine neue Friedhofssatzung	Sachbearbeiter – Vorgesetzter	3
Haushaltswesen	2002-03-04 Abfallgebühren für Arbeitslose	Sachbearbeiter – Bürger	4
Haushaltswesen	2002-03-05 Informationen zum Budgetplan	Sachbearbeiter – Ratsherr	5
Besonderes Verwaltungsrecht	2002-04-01 Die eiserne Reserve	Sachbearbeiter – Bürger	3
Besonderes Verwaltungsrecht	2002-04-03 Lärm aus der Zapelbude	Sachbearbeiter – Bürger	4
Besonderes Verwaltungsrecht	2002-04-04 Teurer Kampf-hundmischling	Sachbearbeiter – Bürger	3
Besonderes Verwaltungsrecht	2002-04-06 Das neue Altenheim	Sachbearbeiter – Bürger	6
Praktische Rechtsanwendung	2002-05-03 Der hartnäckige Mieter	Sachbearbeiter – Kollege	2

Da der Aufgabensatz 2002 mit der Winterprüfung verbraucht ist, erarbeitet der nächste Erstlerzirkel bereits seit Herbst 2002 einen neuen Aufgabensatz.

3.3.2 Prüferfortbildung

Einen weiteren wertbildenden Faktor für eine qualitätsvolle praktische Prüfung bildet das sachgerecht und kompetent geführte **Prüfungsgespräch**.

Das als Praxissimulation gestaltete Prüfungsgespräch (Beratungsgespräch) stellt eine völlig neue und besondere Herausforderung für Prüfling und Prüfer dar. Die neuen Anforderungen beziehen sich sowohl auf die Vorbereitung und die Gestaltung des Gesprächs als auch auf die Bewertung der kommunikativen Leistung des Prüflings.

Für die Prüfer in Niedersachsen bedeutete dies eine doppelte Herausforderung: Nicht nur, dass die bisherige mündliche Prüfung als (rein kognitive) Gruppenprüfung stattfand, bei der sich ca. sechs Prüfer und sechs Prüflinge jeweils etwa 45 Minuten lang pro Fach in Frage und Antwort gegenüber saßen.

Bisher wurden die Prüfungsfragen – von seltenen Ausnahmen abgesehen – nicht von den Prüfern, sondern durch Fachlehrer gestellt, die der Prüfungsausschuss gemäß § 14 Abs. 2 Nds. VFAPO a.F.¹⁹ damit beauftragen konnte.

Diese Möglichkeit besteht jetzt weiterhin gemäß § 9 Abs. 2 Nds. VFAPO n.F.²⁰

Das Rollenverständnis der Prüfer reduzierte sich auf die Begutachtung der Leistung. Das Prüfungsgespräch führte der hinzugezogene Fachlehrer, die Prüfer stellten gelegentlich Zusatzfragen und bewerteten anschließend die Leistung des Prüflings. Ein Prüfungsgespräch selbst zu führen, war den meisten Prüfern bis dahin nicht vertraut.

Bei der Konzeption und Durchführung der Prüferfortbildung kam es also nicht nur darauf an, die Prüfer auf die Bewältigung der neuen Situation vorzubereiten, vielmehr musste zunächst einmal die Bereitschaft zur Übernahme der Rolle als aktiver Prüfer geweckt werden.

Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass die Vorstellung der Ziele und des Konzeptes zur Einführung der praktischen Prüfung bei vielen Prüfern zunächst auf große Skepsis stieß, die sich in der Frage äußerte, wie „das mit der praktischen Prüfung denn überhaupt funktionieren“ solle. In Einzelfällen wurde Widerwillen artikuliert: „Ich spiele kein Theater“ oder „Ich lasse mich nicht zum Clown machen“ oder „Das bringt doch sowieso nichts“ oder „Die Azubis sollen doch nur vorgeführt werden“, usw.

Offensichtlich spielte in einigen Fällen auch die Befürchtung eine Rolle, der neuen Herausforderung nicht gewachsen zu sein.

Die Fortbildung für die Prüfer vollzog sich in zwei Schritten.

¹⁹ Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschlussprüfungen im anerkannten Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte“, Bekanntmachung d. MI v. 02.06.1981, Nds., MBl 1981, S. 563.

²⁰ Prüfungsordnung für die Durchführung der Abschlussprüfung zum Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte oder Verwaltungsfachangestellter in der Fachrichtung Landes- und Kommunalverwaltung, Bekanntmachung des MI vom 2. Februar 2000 (MBl. S. 92).

Eine ähnliche Regelung findet sich nur noch in § 18 Abs. 2 der Prüfungsordnung für die Durchführung der Abschlussprüfung und der Zwischenprüfung im anerkannten Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter (PO VFA) vom 5. September 2000 (Amtsbl. S. 1310) in Mecklenburg-Vorpommern.

Prüfertagung

In einem ersten Durchgang wurde im März 2002 in Hannover für alle Prüfer eine **ganztägige Prüfertagung** angeboten. Ihr Ziel war es, den notwendigen „kognitiven Input“ über die neue Prüfungsform zu liefern, über ihre Ziel und Inhalte, über die Prüfungsaufgaben, über die Prüfungsorganisation usw. und die Bereitschaft zur Mitarbeit zu fördern.

Die Tagung hatte folgende Themenschwerpunkte:

- Die neue Prüfungsordnung
- Prüfungsaufgaben
- Prüfungsbeteiligte
- Prüfungsgespräch
- Leistungsbeurteilung
- Prüfungsorganisation

An der Tagung nahmen ca. 200 Prüfer, Dozenten, Berufsschullehrer und Ausbilder teil.

Prüfertraining

Im Mai und Juni 2002 (wenige Wochen vor den Terminen der praktischen Prüfung) wurden vier Prüferseminare à drei Tage Dauer angeboten, die der Verfasser mit Co-Trainerinnen und -Trainern aus dem Sparkassenbereich durchführte.²¹

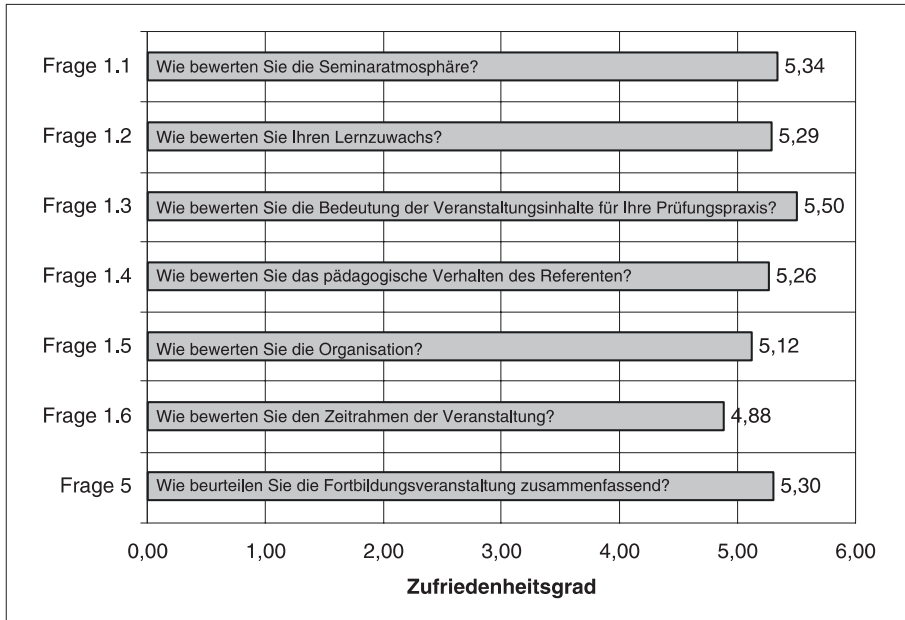
Im Mittelpunkt der Seminare stand das Beobachtungstraining der Prüfer und im besonderen Maße das Verhaltenstraining für die aktiven Prüfer. Die Seminarteilnehmer konnten ihre „Kunden“-Rolle anhand echter Prüfungsaufgaben aus dem Aufgabenpool trainieren, die ihnen einige Wochen zuvor zugeschickt worden waren. In jedem Seminar standen „Trainingsprüflinge“ (Teilnehmer anderer Lehrgänge, die nicht im aktuellen Prüfungsverfahren beteiligt waren) zur Verfügung, so dass eine möglichst authentische Prüfungsumgebung gegeben war.

Gerade dieses Trainingsarrangement in prüfungähnlichen Situationen mit Prüfungsaufgaben und Prüflingen und anschließendem Videofeedback wurde von den Seminarteilnehmern als besonders wertvoll beurteilt.

Insgesamt nahmen 96 Prüfer am Verhaltenstraining teil. Sie haben ihre Trainingsaufgaben mit großem Engagement ausgeführt und dabei in kurzer Zeit erhebliche Fortschritte erzielt.

²¹ Im Ausbildungsberuf des Bankkaufmanns/der Bankkauffrau werden in der Abschlussprüfung gem. § 8 Abs. 3 Nr. 4 der Verordnung über die Berufsausbildung zum Bankkaufmann/zur Bankkauffrau vom 30. Dezember 1997, verkündet am 13. Januar 1998 (BGBl. I, S. 51) so genannte Kundenberatungsgespräche geführt.

Das Training wurde von den Prüfern insgesamt wie folgt bewertet:



Große Besorgnis hatten einige Teilnehmer für den Fall von „Pleiten, Pech und Pannen“, insbesondere bei einer Situation, in der der Prüfling einen „Black out“ erleiden würde. Hierfür wurden ein Training über angst- und stressabbauende Verhaltensweisen angeboten. Ein solcher Vorfall hat sich im Übrigen in keiner der 405 praktischen Prüfungen ereignet.

3.3.3 Beurteilungsbogen

Zentraler Bezugspunkt für die Beurteilung der Prüfungsleistung ist der eigens für die praktische Prüfung entwickelte **Beurteilungsbogen**.

Bei mündlichen Prüfungsverfahren (hierzu zählt auch die praktische Prüfung) ist die Einhaltung der Objektivität und Reliabilität der Leistungsbeurteilung ein besonderes Problem. Grund dafür ist die **subjektive** und **selektive Wahrnehmung** des Prüfungsgeschehens durch jeden einzelnen Teilnehmer in einer Situation, die nicht wiederholbar ist. In der praktischen Prüfung geht es zudem nicht nur um die fachliche Bearbeitung, um die sachlich richtige Antwort, sondern vor allem um das kommunikative Verhalten des Prüflings.

Ein **nützliches Hilfsmittel** ist ein für alle Prüfer verbindlicher, standardisierter Beurteilungsbogen.²² Er fördert ein **systematisches Vorgehen** bei der Notenfindung und

²² Jens U. Schmidt, Erfassen neue Prüfungsformen wirklich berufliche Handlungskompetenz? BWP 2000, S. 11 ff. (15)

verbessert die **Vergleichbarkeit der Ergebnisse** der Prüfer aus ihren vorangegangenen Beobachtungen. Er ist zugleich **Ausdruck der Sollerwartungen** an den Prüfling.

Seine weiteren Vorteile liegen darin, dass die Prüfer sich von vornherein über die **maßgeblichen Bewertungskriterien** einig sind (auch wenn sich der eigentliche Bewertungsvorgang vor dem Hintergrund ihrer unterschiedlichen Werthaltungen abspielt), dass die typischen Beurteilungsfehler gemildert werden und dass der gesamte **Beurteilungsvorgang transparent und nachvollziehbar** gestaltet wird. Bei einer freien Beschreibung der Notengebung wäre eine zielgerichtete und systematische Vorgehensweise kaum möglich.

Im Beurteilungsbogen bündeln sich wie in einem **Brennglas** die wesentlichen **Aspekte der Leistungsbeurteilung**.

Der für das Projekt konzipierte Beurteilungsbogen²³ ist aus den Tatbestandsmerkmalen des § 8 Abs. 3 Nr. 5 S. 1 und 3 VFAVO abgeleitet und gliedert sich dem gemäß in **drei Bewertungsbereiche**:

- Fachliche Bearbeitung
- Bürgerorientierte Darstellung
- Kommunikation und Kooperation in berufstypischen Situationen

Sodann sind die drei Bewertungsbereiche ihren Inhalten und Zielsetzungen gemäß mit **verhaltensnahen Bewertungskriterien** (z. B. „Erfasst das Arbeitsziel und schöpft den Sachverhalt aus“ oder „Hört dem Anderen aufmerksam zu“) angereichert worden.

Unter dem Bewertungsbereich **„Fachliche Bearbeitung“** finden sich die wesentlichen Aspekte einer systematischen Vorgehens- und Darstellungsweise bei der Bearbeitung einer fallbezogenen Verwaltungsaufgabe.

Im Bereich **„Bürgerorientierte Darstellung“** geht es vor allem um die **Verständlichkeit** der Darlegung.

Der Bereich **„Kommunikation und Kooperation in berufstypischen Situationen“** ist in zwei Dimensionen unterteilt: **Verhandlungsgeschick/Durchsetzungsfähigkeit** und **Kontaktverhalten/einführendes Verstehen**.

Die Zieldimension der **Prozessqualifikation** ist in einzelne Verhaltensaspekte eingearbeitet (z. B. „Arbeitsziel erfasst“) und kann darüber hinaus unter „Bemerkungen“ berücksichtigt werden.

²² Der vollständige Beurteilungsbogen mit Bewertungskriterien und Erläuterung ihrer Inhalte findet sich bei Ropeter, Die praktische Prüfung – Praxishandbuch, S 68 ff.

Die **Gewichtung der fachlichen Qualifikation** zu den **überfachlichen Qualifikationen** der bürgerorientierten Darstellung und der Kommunikation wurde im **Verhältnis 40 : 60** vorgenommen, letztere untereinander nochmals je zur Hälfte aufgegliedert. Damit ergibt sich folgende Gewichtung der Beurteilungsbereiche:

Fachliche Bearbeitung	40 %
Bürgerorientierte Darstellung	30 %
Kommunikation und Kooperation in berufstypischen Situationen	30 %
	100 %

Leitlinie für diese Entscheidung war das Bestreben, die überfachlichen Qualifikationen so stark wie möglich, die fachlichen so wenig wie möglich zu gewichten, ohne beides aus der Balance zu bringen. Die fachlichen Leistungen schlugen sich über die schriftlichen Prüfungsbereiche schon mit 80 % im Gesamtergebnis der Prüfung nieder (§ 8 Abs. 5 VFAVO, § 10 Abs. 4 S. 1 Nds. VFAPO). Andererseits dürfen fachliche Aspekte nicht außer Acht gelassen werden, sind sie doch die Grundlage für die Bewertung überfachlicher Qualifikationen.

3.3.4 Lehrertraining

Zur Vorbereitung der Prüflinge auf die erstmalige praktische Prüfung war es notwendig, zunächst die Lehrkräfte in einem Verhaltenstraining zu schulen.

Im März 2002 haben insgesamt 34 haupt- und nebenamtliche Lehrkräfte des Niedersächsischen Studieninstituts an jeweils zweitägigen Beobachtungs- und Verhaltenstrainings teilgenommen. Die Seminare waren ähnlich konzipiert wie das Prüfertraining, d. h. die Teilnehmer haben anhand von Übungsaufgaben, die ihnen aus dem Aufgabenpool zur Verfügung gestellt worden waren, mit „Trainingsprüflingen“ die Durchführung der praktischen Prüfung trainiert. Darüber hinaus wurden Verfahren der didaktischen Gestaltung des Prüflingstrainings erarbeitet.

3.3.5 Prüflingstraining

Das Prüflingstraining wurde den Prüflingen zur Vorbereitung auf die praktische Prüfung, im Zeitraum zwischen schriftlicher Prüfung und praktischer Prüfung mit einem Zeitrahmen von 30 Unterrichtsstunden angeboten und von geschulten Lehrkräften durchgeführt.

Anhand der zur Verfügung gestellten Übungsaufgaben konnten die Auszubildenden unter Anleitung der Lehrkraft abwechselnd die Rollen des Prüflings, sowie des aktiven und des stillen Prüfers erproben. Jeder Auszubildende hatte mindestens einmal die Gelegenheit, die Rolle des Prüflings wahrzunehmen.

3.4 Prüfungsorganisation

Innerhalb der Prüfungsorganisation lag der Schwerpunkt auf der Planung und Vorbereitung der Prüfungsdurchgänge an den einzelnen Lehrgangsorten.

Die ordnungsgemäße Durchführung der praktischen Prüfung verlangt eine präzise zeitliche Planung der einzelnen Prüfungsphasen (Vorbereitung, Prüfungsgespräch, Bewertungsgespräch) und ihre Einhaltung durch alle Beteiligten.

Ein besonderes Augenmerk galt dem Aspekt formaler **Gleichbehandlung der Prüflinge** in Bezug auf die Auswahl der zu bearbeitenden Prüfungsaufgabe. Im Gegensatz zu den einheitlichen Klausuren erhalten die Prüflinge in der praktischen Prüfung unterschiedliche Prüfungsaufgaben, zudem aus verschiedenen Prüfungsgebieten. Bei unterschiedlichen Aufgabenstellungen, kann schnell der Verdacht ungleicher Anforderungen aufkommen. Deshalb wurde bei der Prüfungsvorbereitung auf ein reines Zufallsverfahren besonderer Wert gelegt. So wurde die Reihenfolge der Prüflinge vom Lehrgangsbetreuer festgelegt. Unabhängig davon hat der Prüfungsausschuss die Prüfungsaufgaben und ihre Reihenfolge in der Prüfung bestimmt. Erst das Zusammenfügen beider Listen ergab, welcher Prüfling welche Prüfungsaufgabe zu bearbeiten hatte.

Aus Gründen der **Prüfungsökonomie** erhielten je zwei bis drei Prüflinge nacheinander dieselbe Prüfungsaufgabe. Dadurch wurden weniger Prüfungsaufgaben benötigt als Prüflinge vorhanden waren, und die Prüfer konnten sich auf eine begrenzte Zahl von Aufgaben konzentrieren. In der Regel wurden pro Prüfungsausschuss acht bis zehn Aufgaben verwendet.

4 Projektergebnisse

Im Bereich des Niedersächsischen Studieninstituts Hannover wurden in der Abschlussprüfung im Sommer 2002 insgesamt 405 Prüflinge von 18 Prüfungsausschüssen in 21 Prüfungsgruppen praktisch geprüft. Die Prüfungsgruppen bestanden aus 14 bis 25 Prüflingen.

Die Prüfungsgespräche dauerten durchschnittlich ca. 15 Minuten. Die zur Verfügung stehende Beratungszeit betrug durchschnittlich 17 Minuten.²⁴

Für die Prüfungen waren pro Prüfungsgruppe je nach Größe zwei oder drei Prüfungstage angesetzt. Pro Tag wurden durchschnittlich 10,5 Prüflinge geprüft (ohne anschließende Ergänzungsprüfungen).

Gesamtergebnis	
Prüfungsbereiche	Durchschnittspunktzahl²⁵
Schriftliche Prüfung²⁶	N = 460
1 Verwaltungsbetriebswirtschaft	6,81
2 Personalwesen	6,87
3 Verwaltungsrecht und Verwaltungsverfahren	8,04
4 Wirtschafts- und Sozialkunde	8,32
Praktische Prüfung²⁷	N = 405
5 Fallbezogene Rechtsanwendung	9,28

²⁴ Basis: Auswertung von 213 Prüfungsprotokollen

²⁵ Gemäß § 6 Abs. 1 Nds. VFAPO gelten für die Abschlussprüfung folgende Leistungspunkte und Noten: 15–14 Punkte sehr gut (1), 13–11 Punkte gut (2), 10–8 Punkte befriedigend (3), 7–5 Punkte ausreichend (4), 4–2 Punkte mangelhaft (5), 1–0 Punkte ungenügend (6).

²⁶ Drei Prüflinge haben die Ergänzungsprüfung, die Teil der schriftlichen Prüfung ist und in bestimmten Fällen nach der praktischen Prüfung erforderlich wird, nicht bestanden.

²⁷ Drei Prüflinge haben die Prüfung wegen unzureichender Leistungen in der praktischen Prüfung nicht bestanden.

Ergebnis der praktischen Prüfung Fachliche Bearbeitung – Überfachliche Bearbeitung

N = 213

Dimensionen	Durchschnittspunktzahl
Fachliche Bearbeitung	8,36
Überfachliche Bearbeitung	9,92
Gesamtergebnis	9,33

4.1 Prüfung

Zehn Prüfungsausschüsse haben in besonderen Protokollen differenzierte Angabe zu den Teilergebnissen der praktischen Prüfung gemacht.

Der Vergleich des Gesamtergebnisses der Abschlussprüfung im Sommer 2002 mit den Detailergebnissen der praktischen Prüfung zeigt, dass innerhalb der praktischen Prüfung die fachliche Bearbeitung ähnlich bewertet wird wie in der schriftlichen Prüfung. Der überfachliche Teil wird demgegenüber besser bewertet. Die bessere Gesamtnote der praktischen Prüfung (9,28 Punkte) bedeutet demnach nicht, dass die Fachlichkeit hier weniger streng bewertet wird als im schriftlichen Teil.

4.2 Evaluation

Zur Überprüfung, Sicherung und Verbesserung der Qualität der praktischen Prüfung wurde unter den beteiligten Prüfern und Prüflingen eine umfangreiche schriftliche Befragung durchgeführt.

4.2.1 Ziele

Ziel der Befragung war es insbesondere,

- den Grad der **Zielerreichung** des durchgeführten Projektes und der Realisierung der **wertbildenden Faktoren** der praktischen Prüfung (Prüfungsaufgabe, Prüfungsgespräch, Leistungsbeurteilung, Prüfungsorganisation) festzustellen,
- **Schwächen** der Prüfungsgestaltung und des Verfahrens aufzudecken,
- **Anregungen und Wünsche** der beteiligten Prüfer und Prüflinge aufzugreifen,
- den verantwortlichen Beteiligten (Institutsleitung, Ausbildungsbehörden, Lehrgangsbetreuer, Mitglieder des Erstellerzirkels, Fachlehrer, Prüfer und Prüflinge) **Feedback** zu geben,
- die **Weiterentwicklung neuer Prüfungsformen** zu fördern.

Die inhaltliche Gestaltung der Fragebogen zielt im Wesentlichen darauf ab, bei den Prüfern den Grad der Zielerreichung der oben dargestellten wertbildenden

Faktoren der praktischen Prüfung (Prüfungsaufgabe, Prüfungsgespräch, Leistungsbeurteilung, Prüfungsorganisation) zu erkunden.

Bei den Prüflingsfragebogen sollen in erster Linie die Erfahrungen der Prüflinge und ihre Zufriedenheit mit dem neuen Prüfungsverfahren erfasst werden.

4.2.2 Verfahren

Um in beiden Befragtengruppen eine möglichst umfassende und voneinander unabhängige Datenerhebung zu erreichen, hat der Verfasser zwei Fragebogen entwickelt, die sich an Prüfer (Fragebogen A mit 23 Fragen) und an Prüflinge (Fragebogen B mit 9 Fragen) der Abschlussprüfung im Sommer 2002 beim Niedersächsischen Studieninstitut Hannover richteten.

Die Bearbeitung der Fragebogen war freiwillig, die Auswertung anonym. Die Prüfer haben ihre Fragebogen in der Regel am letzten Prüfungstag bearbeitet und abgegeben.

Die Prüflinge haben ihre Fragebogen unmittelbar nach dem Prüfungsgespräch im Vorbereitungsraum ausgefüllt und dort verschlossen abgegeben. So war ihre Meinungsbildung abgeschlossen, bevor ihnen das Prüfungsergebnis bekannt gegeben wurde.

Befragungsdaten	Prüfer	Prüflinge
Ausgegebene Fragebogen	108	405
Bearbeitete Fragebogen	90	350
Zahl der Fragen	23	9
Befragungszeitraum	10. – 14. 06. 2002	10. – 14. 06. 2002

Insgesamt wurden ca. 7.000 Antworten aus den Fragebogen erhoben, ausgewertet und aufbereitet. Für beide Befragtengruppen können die ermittelten Ergebnisse deshalb als hinreichend repräsentativ bezeichnet werden.

Die hohe Zahl der freiwillig bearbeiteten Fragebogen in beiden Gruppen zeigt die große Bereitschaft, an einer Weiterentwicklung des Ausbildungs- und Prüfungswesens in der Kommunalverwaltung mitzuarbeiten.

Die Ergebnisse dieser Befragung zur ersten flächendeckenden praktischen Prüfung beim Niedersächsischen Studieninstitut Hannover werden im Folgenden dokumentiert, bewertet und interpretiert (wobei man sicher zu den dargelegten Gesichtspunkten auch noch andere Erklärungen finden kann).

4.2.3 Instrumente

Als Instrumente wurden die folgenden Fragebogen eingesetzt:

Fragebogen A – Prüfer

Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen danach, inwieweit diese Ihrer Ansicht nach zutreffen. (1 = trifft gar nicht zu / 2 = trifft weitgehend nicht zu / 3 = trifft gelegentlich zu / 4 = trifft weitgehend zu / 5 = trifft voll und ganz zu)

1. Prüfungsaufgaben

Falls Sie als aktiver Prüfer mehrere Aufgaben verwendet haben, bitte mehrfach beantworten.

- a) Die von mir als aktiver Prüfer angewandte(n) Prüfungsaufgabe(n) ist (sind) realitätsnah, berufsfeldbezogen und für die praktische Prüfung geeignet.

Aufgabe Nr. _____	1	2	3	4	5
Aufgabe Nr. _____	☐	☐	☐	☐	☐
Aufgabe Nr. _____	☐	☐	☐	☐	☐
Aufgabe Nr. _____	☐	☐	☐	☐	☐

- b) Schwierigkeitsgrad und Komplexität der Aufgabe sind angemessen.

Aufgabe Nr. _____	1	2	3	4	5
Aufgabe Nr. _____	☐	☐	☐	☐	☐
Aufgabe Nr. _____	☐	☐	☐	☐	☐
Aufgabe Nr. _____	☐	☐	☐	☐	☐

- c) Die Aufgabenstellung ist eindeutig und verständlich.

Aufgabe Nr. _____	1	2	3	4	5
Aufgabe Nr. _____	☐	☐	☐	☐	☐
Aufgabe Nr. _____	☐	☐	☐	☐	☐
Aufgabe Nr. _____	☐	☐	☐	☐	☐

- d) Die Rollen des Prüflings und des Prüfers sind eindeutig und klar beschrieben.

Aufgabe Nr. _____	1	2	3	4	5
Aufgabe Nr. _____	☐	☐	☐	☐	☐
Aufgabe Nr. _____	☐	☐	☐	☐	☐
Aufgabe Nr. _____	☐	☐	☐	☐	☐

- e) Sonstiges: _____
- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Bemerkungen:

2. Beurteilungsbogen

- a) Der Beurteilungsbogen erfasst die wesentlichen Ziele der praktischen Prüfung.
- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

- b) Die drei Dimensionen des Beurteilungsbogens sind eindeutig beschrieben und verständlich.
- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

- c) Der Beurteilungsbogen ist für die Bewertungsarbeit des Prüfers nützlich und hilfreich.
- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Verbesserungsvorschläge zum Beurteilungsbogen:

3. Prüfervorbereitung

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Mit dem Informationsmaterial des Studieninstituts (Informationen, Seminarunterlagen, Unterlagen zur Ergänzungsprüfung usw.) bin ich zufrieden. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| b) Die Prüfertagung am 18.02.2002 war informativ und nützlich.(bitte ausfüllen, soweit teilgenommen) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| c) Das Prüfertraining war informativ und hilfreich. (bitte ausfüllen, soweit teilgenommen) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

4. Prüfungsorganisation

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Mit der organisatorischen Vorbereitung und Durchführung der Prüfung und der persönlichen Betreuung am Lehrgangsort bin ich zufrieden. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| b) Der zugrunde gelegte Prüfungsplan konnte eingehalten werden. (Bitte einen Prüfungsplan als Anlage beifügen) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Bemerkungen:

-
- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| c) Die zur Verfügung stehende Beratungszeit von _____ Minuten pro Prüfling war angemessen. (Bitte Beratungszeit eintragen) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| d) Zahl der praktischen Prüflinge im Ausschuss: _____ . | | | | | |
| e) Ich halte eine Zahl von _____ Prüflingen pro Tag für angemessen. | | | | | |
| f) Für die künftige Gestaltung der praktischen Prüfung habe ich folgende Anregungen: | | | | | |
-

5. Prüfer

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Ich fühle mich in der Rolle des aktiven Prüfers sicher. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| b) Ich bin mit meinem Rollenverhalten als aktiver Prüfer zufrieden. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| c) Ich habe bei der Beurteilung der Prüfungsleistungen eine klare Vorstellung und fühle mich in meiner Bewertung sicher. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| d) In der praktischen Prüfung wurden _____ Prüflinge von Fachlehrern geprüft (Bitte Anzahl eintragen). | | | | | |

6. Fortbildungsangebote

Für die weitere Arbeit als Prüfer wünsche ich folgende Unterstützung bzw. Fortbildung (z.B. Kurztraining zur praktischen Prüfung mit neuen Fällen, Klausurbewertungstraining, Kommunikationstraining):

Fragebogen B – Prüflinge

1. Was hat Ihnen an dieser Prüfungsform besonders gefallen?
Nennen Sie bis zu drei Aspekte.
 •
 •
 •
2. Was hat Ihnen an dieser Prüfungsform nicht gefallen?
Nennen Sie bis zu drei Aspekte.
 •
 •
 •
3. Welche Kompetenzen sind Ihrer Meinung nach für einen erfolgreichen Abschluss in der praktischen Prüfung am wichtigsten? Nennen Sie bis zu drei Punkte.
 •
 •
 •
4. Bitte unterstreichen Sie die Ausbildungsphasen, in denen diese Kompetenzen künftig trainiert werden sollten (mehrere Angaben möglich).
 Dienstbegleitender Unterricht/Berufsschule/Praktische Ausbildung /
 Zwischenlehrgang/Abschlusslehrgang.
 Begründung:.....

5. Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen danach, inwieweit diese Ihrer Ansicht nach zutreffen.
 (1 = trifft gar nicht zu / 2 = trifft weitgehend nicht zu / 3 = trifft gelegentlich zu / 4 = trifft weitgehend zu / 5 = trifft voll und ganz zu)

a) Ich fühle mich auf die praktische Prüfung angemessen vorbereitet.	1	2	3	4	5
	☐	☐	☐	☐	☐

b) Die mir vorgelegte praktische Aufgabe (Titel: _____) war realitätsnah und berufsfeldbezogen.	1	2	3	4	5
	☐	☐	☐	☐	☐

c) Der Schwierigkeitsgrad der Aufgabe war angemessen.	1	2	3	4	5
	☐	☐	☐	☐	☐

d) Die Prüfungsatmosphäre war angenehm und förderlich.	1	2	3	4	5
	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ihre Anregungen für die künftige Gestaltung der praktischen Prüfung:

4.3 Prüferbefragung

Die Prüferbefragung hatte folgende Themen:

- Prüfungsaufgaben
- Beurteilungsbogen
- Prüfer Vorbereitung
- Prüfungsorganisation
- Prüferrolle
- Fortbildungsbedarf

4.3.1 Prüfungsaufgaben

Beurteilen Sie die nachfolgenden Aussagen danach, inwieweit diese Ihrer Ansicht nach zutreffen.

1 = trifft gar nicht zu

2 = trifft weitgehend nicht zu

3 = trifft gelegentlich zu

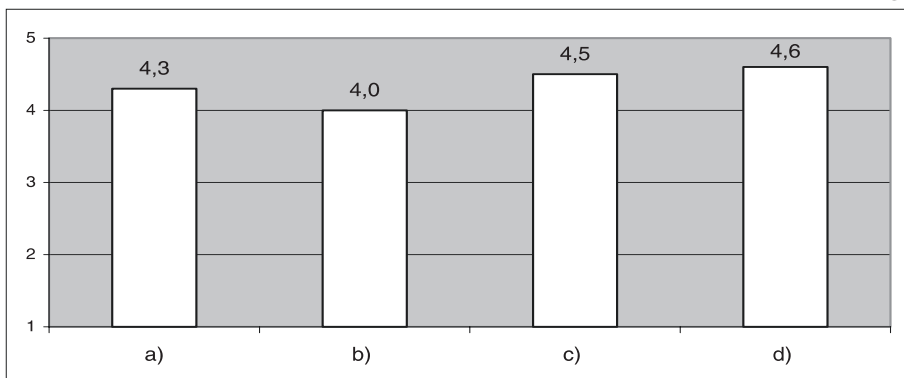
4 = trifft weitgehend zu

5 = trifft voll und ganz zu

Frage 1:

- Die von mir als aktiver Prüfer angewandte(n) Prüfungsaufgabe(n) ist (sind) realitätsnah, berufsfeldbezogen und für die praktische Prüfung geeignet.
- Schwierigkeitsgrad und Komplexität der Aufgabe sind angemessen.
- Die Aufgabenstellung ist eindeutig und verständlich.
- Die Rolle des Prüflings und des Prüfers sind eindeutig und klar beschrieben.

N = 132



Durchschnitt = 4,35

Anmerkungen:

Die Prüfer bewerten die Qualität der ihnen zur Verfügung gestellten Prüfungsaufgaben durchschnittlich mit mehr als 4 Punkten („trifft weitgehend zu“). In Anbetracht der erstmaligen Arbeit des Erstellerzirkels ist dies ein überaus gutes Ergebnis.

Im Detail werden die Verständlichkeit der Aufgabenstellung und die Eindeutigkeit der Rollenbeschreibung besonders positiv bewertet. Schwierigkeit und Komplexität der Aufgabe werden etwas geringer bewertet, die Bewertung der Praxisnähe liegt zwischen beiden.

Aus zahlreichen Begründungen ergibt sich, dass die Prüfer die Aufgaben für eher zu schwierig, denn für zu einfach hielten. Gelegentlich werden die Sachverhalte als zu umfangreich bemängelt. Auf diese Aspekte wird der Erstellerzirkel künftig ein besonderes Augenmerk richten.

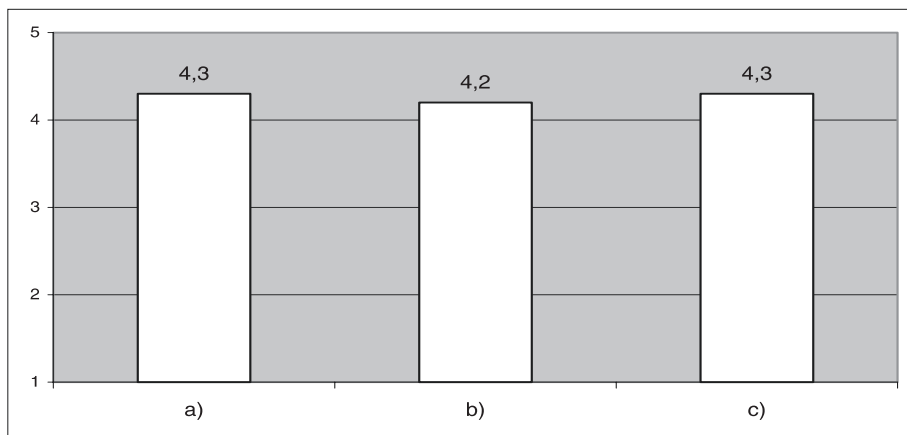
Vergleicht man die Antworten zu einzelnen Prüfungsaufgaben, ergibt sich folgender Befund: Praxisnähe und Schwierigkeitsgrad werden bei vertrauten und bekannten Rechtsgebieten eher positiv beurteilt, so z. B. bei Aufgaben aus dem Bereich Personalwesen und Gaststättenrecht. Im Haushaltswesen ist das dann der Fall, wenn vertrautes Terrain bearbeitet wird (Stundung, Erlass, Niederschlagung) nicht jedoch bei unvertrauten Gebieten (Budgetierung). Ähnliches trifft auf eine Aufgabenstellung aus dem Privatrecht zu.

4.3.2 Beurteilungsbogen

Frage 2:

- a) *Der Beurteilungsbogen erfasst die wesentlichen Ziele der praktischen Prüfung.*
- b) *Die drei Dimensionen des Beurteilungsbogens sind eindeutig beschrieben und verständlich.*
- c) *Der Beurteilungsbogen ist für die Bewertungsarbeit des Prüfers nützlich und hilfreich.*

N = 132



Durchschnitt = 4,27

Anmerkungen:

Zum Beurteilungsbogen wurden die Zielerfassung, die Verständlichkeit und sein Nutzen in der praktischen Prüfung abgefragt. Die positive Bewertung des Beurteilungsbogens mit mehr als vier Punkten („trifft weitgehend zu“) zeigt, dass er als nützliches Hilfsmittel für das Bewertungsgespräch und die Leistungsbewertung geschätzt wird.

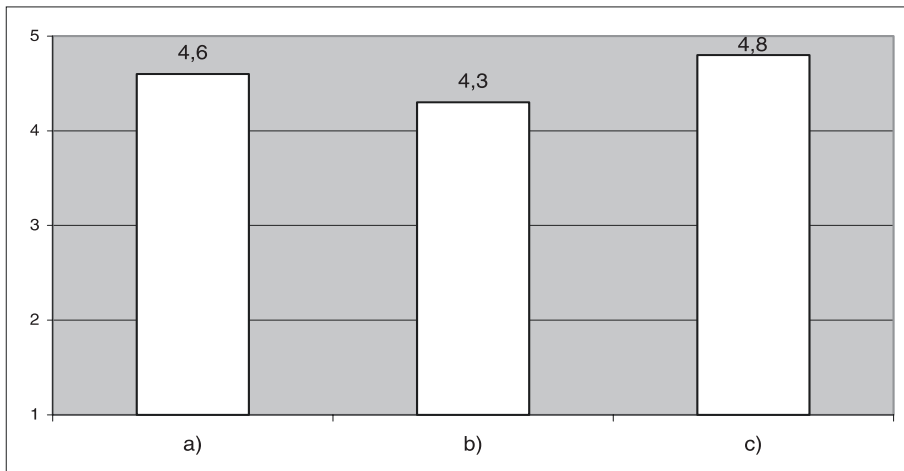
Beim praktischen Gebrauch hat sich erwiesen, dass eine Abgrenzung der drei Dimensionen „Fachliche Bearbeitung“, „Bürgerorientierte Darstellung“ und „Kommunikation und Kooperation in berufstypischen Situationen“ nicht immer eindeutig möglich ist. Dies liegt in der Natur der Sache, weil es sich um ein ganzheitliches sachbezogenes Beratungsgespräch handelt. Die Prüfer müssen sich entscheiden, wo sie ein bestimmtes Beobachtungsmerkmal „verorten“ wollen, um es nicht mehrfach zu bewerten.

4.3.3 Prüfervorbereitung

Frage 3:

- a) *Mit dem Informationsmaterial des Studieninstituts (Informationen, Seminarunterlagen, Unterlagen zur Ergänzungsprüfung usw.) bin ich zufrieden.*
- b) *Die Prüfertagung war informativ und nützlich.*
- c) *Das Prüfertraining war informativ und hilfreich.*

N = 132



Durchschnitt = 4,57

Anmerkungen:

Zu den wertbildenden Faktoren einer guten praktischen Prüfung gehört ein kompetent geführtes Prüfungsgespräch seitens des aktiven Prüfers.

Zur Förderung der Qualität des Prüfungsgesprächs wurde auf eine intensive Prüferfortbildung großer Wert gelegt. Besonders erfreulich ist es deshalb, dass die

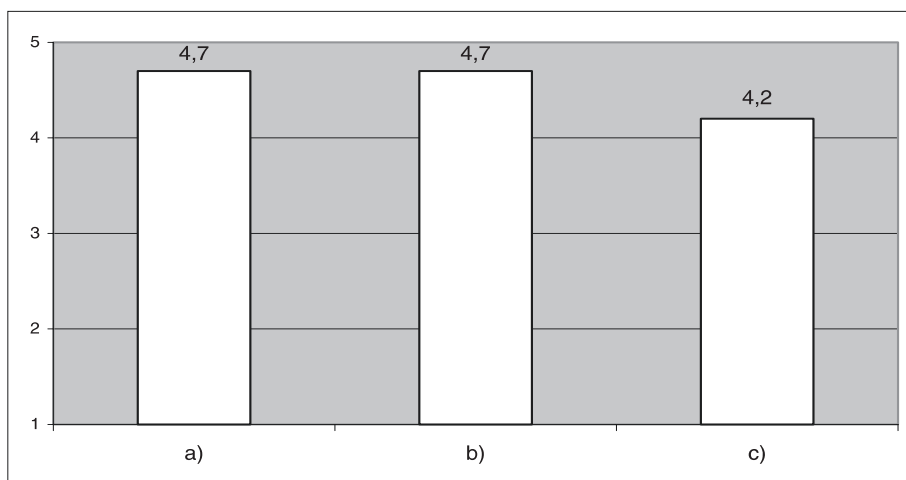
Prüfervorbereitung insgesamt mit durchschnittlich knapp 4,57 Punkten bewertet wurde, also in Richtung „trifft voll und ganz zu“, wobei das Prüfertraining mit 4,8 Punkten eine Spitzenbewertung erhielt.

Zitat: „Das Prüfertraining war geradezu unerlässlich, um als Prüfer eine sachgerechte praktische Prüfung durchführen zu können.“ (A-78-3)²⁸

4.3.4 Prüfungsorganisation

Frage 4:

- a) Mit der organisatorischen Vorbereitung und Durchführung der Prüfung und der persönlichen Betreuung am Lehrgangsort bin ich zufrieden.
- b) Der zugrunde gelegte Prüfungsplan konnte eingehalten werden.
- c) Die zur Verfügung stehende Beratungszeit war angemessen.



Durchschnitt = 4,53

Anmerkungen:

Die Aussagen darüber, welche Beratungszeit pro Prüfling mindestens erforderlich bzw. angemessen ist, divergieren zwischen den einzelnen Prüfungsausschüssen z.T. erheblich. Dies mag an einer unterschiedlichen Gesprächskultur innerhalb der Prüfungsausschüsse liegen.

Voneinander abweichende Angaben betreffen auch die „zumutbare“ Zahl der Prüflinge pro Ausschuss und Tag (ohne Ergänzungsprüfung). Sie schwankt zwischen acht und zwölf Prüflingen pro Tag und Prüfungsausschuss. Im Durchschnitt ergibt sich eine Zahl von 10,5 Prüflingen.

²⁸ Erläuterung der Kennzeichnung: „A“ = Prüferfragebogen / „78“ = Bogen Nr. 78 / „3“ = Antwort zu Frage 3

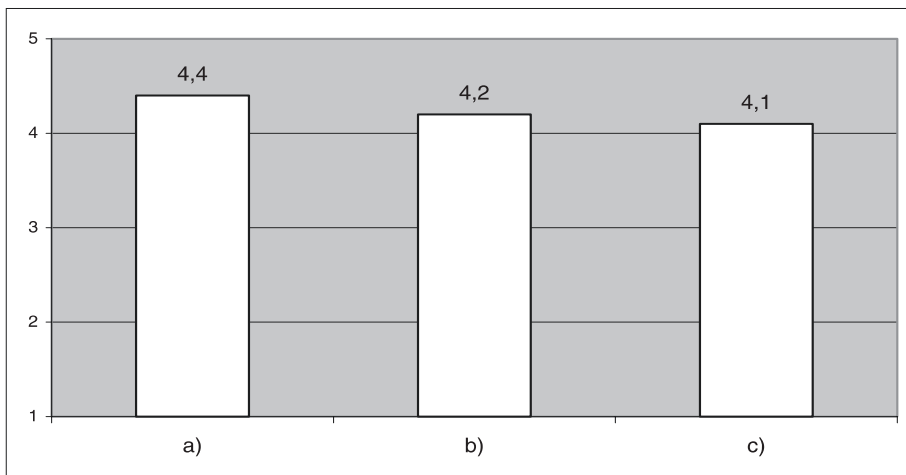
Die Prüfungsorganisation wird mit durchschnittlich 4,53 Punkten ähnlich hoch eingeschätzt wie die Prüfvorbereitung, ein vorzügliches Ergebnis.

Ausgesprochen positiv wurden die Fragen 4a) und 4b) beantwortet.

4.3.5 Prüferrolle

Frage 5:

- a) *Ich fühle mich in der Rolle des aktiven Prüfers sicher.*
- b) *Ich bin mit meinem Rollenverhalten als aktiver Prüfer zufrieden.*
- c) *Ich habe bei der Beurteilung der Prüfungsleistung eine klare Vorstellung und fühle mich in meiner Bewertung sicher.*



Durchschnitt = 4,23

Anmerkungen:

Auch bei der Frage nach ihrer Rollensicherheit, ihrer Zufriedenheit mit dem eigenen Rollenverhalten und ihrer Bewertungssicherheit gaben die Prüfer deutlich positive Bewertungen ab.

Dies lässt darauf schließen, dass

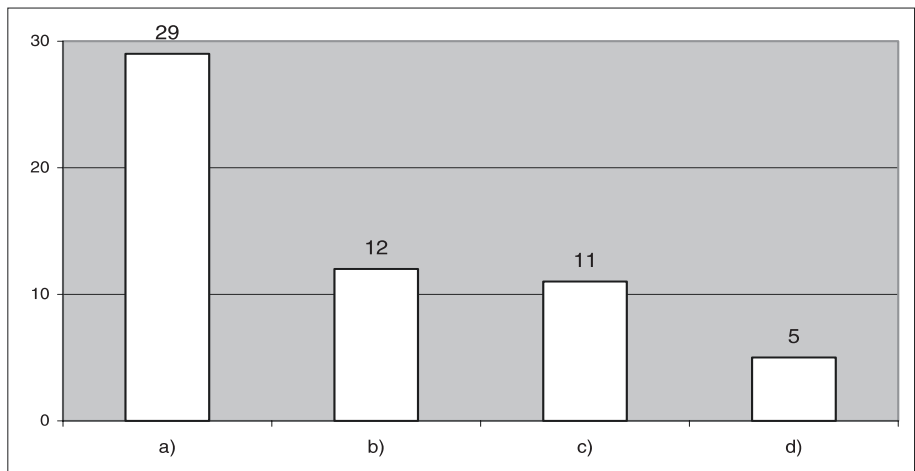
- die meisten Prüfer mit ihrem Verhalten und der Art ihrer Aufgabenbewältigung zufrieden sind,
- die Prüfer eine positive Einschätzung von sich haben (was sich auch positiv auf die Gestaltung des Prüfungsgesprächs und der Prüfungsatmosphäre auswirken müsste),
- die Prüfer gerne prüfen.

4.3.6 Fortbildungsbedarf

Frage 6:

Für die weitere Arbeit als Prüfer wünsche ich folgende Unterstützung bzw. Fortbildung:

- a) *Prüfertraining mit neuen Fällen/Kurztraining*
- b) *Klausurbewertungstraining*
- c) *Kommunikationstraining*
- d) *Erfahrungsaustausch/Nachlese/Auswertungsworkshop*



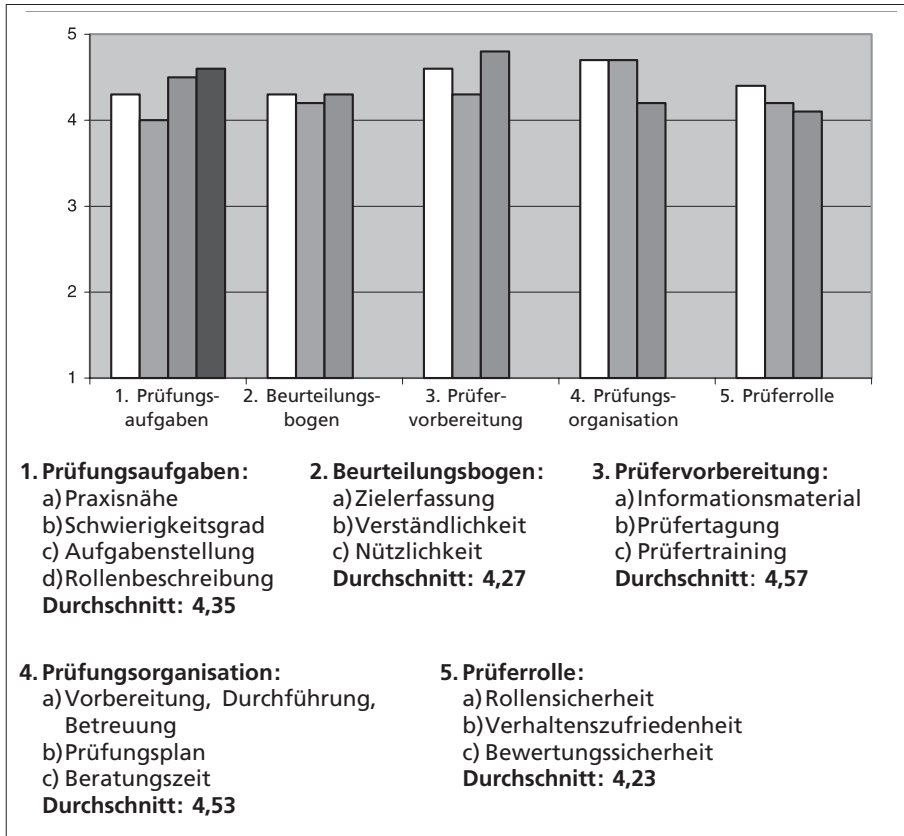
Beantwortete Fragebogen: 43

Antworten: 57

Anmerkungen:

Fast die Hälfte der antwortenden Prüfer (43 von 90) äußern Fortbildungsbedarf. An erster Stelle steht dabei der Wunsch nach Fortsetzung des Prüfertrainings mit den neuen Fällen, die für die Abschlussprüfung im Sommer 2003 erarbeitet werden. Die Prüfer wollen anscheinend sicher gehen, dass sie den Inhalt der Aufgaben richtig erfassen und wollen ihr eigenes Verhaltensrepertoire erweitern und vertiefen.

4.3.7 Ergebnisübersicht



Anmerkungen:

Die Ergebnisübersicht verdeutlicht, dass alle fünf Dimensionen von den befragten Prüfern mit deutlich mehr als 4 Punkten bewertet wurden (Gesamtdurchschnitt: 4,39 Punkte). Bezogen auf die vier wertbildenden Faktoren der praktischen Prüfung²⁹ ist das Ergebnis mit durchschnittlich 4,43 Punkten noch besser. Es liegt deutlich oberhalb der Kennzeichnung „trifft weitgehend zu“ und belegt damit in eindrucksvoller Weise die hohe Bewertung seitens der Prüfer.

Die Antworten insgesamt lassen eine breite Akzeptanz der praktischen Prüfung seitens der Prüfer erkennen.³⁰ Dies belegen auch einige beispielhafte Prüferaussagen:

„Ich war begeistert von der neuen Art des praktischen Prüfens und habe mich mehr als (Prüf-)Gesprächspartner eingebracht, als ich eigentlich vorhatte. Von

²⁹ S.o. 2.2

³⁰ Siehe auch den Bericht von Muff über die Erfahrungen der Bayerischen Bereitschaftspolizei mit der neuen sog. praktisch-mündlichen Prüfung, Albin Muff, Handlungsorientierte Ausbildung und Prüfung, Kriminalistik 2003, S. 55

den Prüflingen eines (Lehr-)Abschlusslehrganges waren wir in unserem Ausschuss sehr angenehm überrascht...” (Prüfer, Schreiben vom 20.06.2002)

„Ich habe eine so tolle Prüfung gehabt, wie ich das gar nicht beschreiben kann...” (Prüferin, Gespräch am 09.07.2002)

4.4 Prüflingsbefragung³¹

Die Prüflingsbefragung hatte folgende Themen:

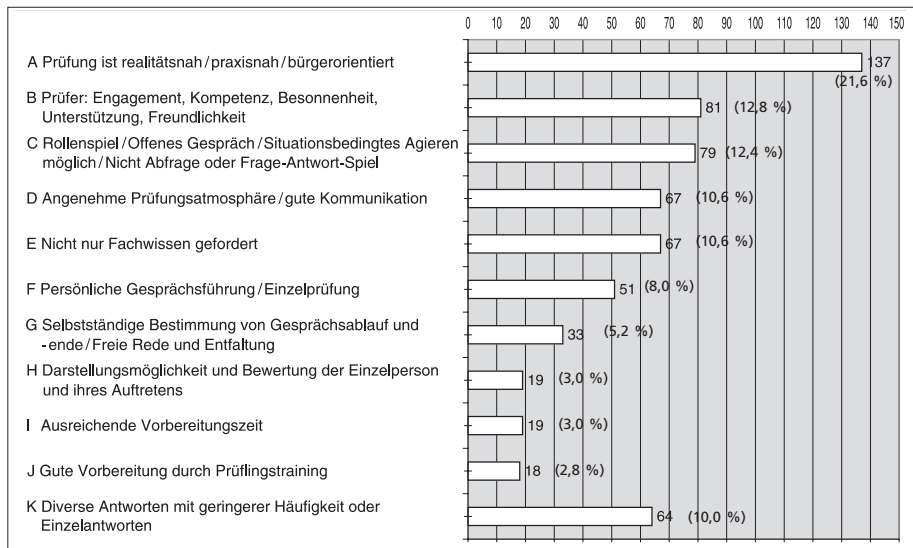
- Positive Aspekte der praktischen Prüfung
- Negative Aspekte der praktischen Prüfung
- Wichtige Kompetenzen für die praktische Prüfung
- Ausbildungsphasen für das Kommunikationstraining
- Prüfungsvorbereitung, -aufgabe, -atmosphäre
- Anregungen für die künftige Gestaltung der praktischen Prüfung

4.4.1 Positive Aspekte der praktischen Prüfung

Frage 1:

Was hat Ihnen an dieser Prüfungsform besonders gefallen? Nennen Sie bis zu drei Aspekte.

N = 635



³¹ Die Ergebnisse der Prüflingsbefragung werden im Gegensatz zur Prüferbefragung in Form von Balkendiagrammen dargestellt. Auf diese Weise kann der Leser trotz der Vielzahl der abgegebenen Antworten die Angaben mit einem Blick erfassen, ohne umblättern zu müssen. Außerdem wird sofort erkennbar, welche Darstellungen zur Prüferbefragung (Säulendiagramm) und welche zur Prüflingsbefragung (Balkendiagramm) gehören.

Anmerkungen:

In einem offenen Antwortverfahren sollten die Prüflinge bis zu drei positive Aspekte zur praktischen Prüfung benennen.

Erstaunlich und erfreulich ist zunächst die hohe Zahl von 635 positiven Antworten, was bedeutet, dass pro Prüfling fast zwei positive Aspekte angegeben wurden. In der Gesamtheit der Antworten spiegelt sich eine hochgradige Akzeptanz der praktischen Prüfung durch die Prüflinge wider: Prüfungsgestaltung, Prüferverhalten, Prüfungsatmosphäre.

A: Die Prüflinge betonen, dass die praktische Prüfung realitätsnah, praxisnah und bürgerorientiert gestaltet sei (21,6% aller Antworten). Dies bestätigt den Praxisbezug des neuen Prüfungsarrangements, in dem ein Teil der Berufstätigkeit durch die Prüfungstätigkeit abgebildet wird (sog. Spiegelprinzip).

B: Auffallend ist, dass das Verhalten der Prüfer durch die Prüflinge besonders positiv bewertet wird (12,8%). In Kombination mit den ebenfalls prüferbezogenen Aspekten zu D (Angenehme Prüfungsatmosphäre) haben die Prüfer mit insgesamt 148 positiven Bemerkungen (= 23,2%) eine außerordentlich gute Bewertung durch die Prüflinge erfahren.

C: Des weiteren schätzen die Prüflinge besonders die Möglichkeit, im offenen Gespräch frei zu agieren. Diese Antworten korrespondieren mit denen zu G (Selbstständige Bestimmung von Gesprächsablauf und -ende/Freie Rede und Entfaltung). Dies bedeutet, dass die Offenheit der Gesprächssituation und die Möglichkeit, deren Verlauf mit gestalten zu können, von den Prüflingen besonders geschätzt werden (zusammen 112 Punkte = 17,6%).

D: Der gute Wert für die Beurteilung der Prüfungsatmosphäre ist nicht zuletzt auch ein Verdienst der Prüfer (s.o. B).

E: Obwohl die Prüflinge weiterhin die Relevanz des Fachwissens betonen,³² begrüßen sie, dass jetzt auch überfachliche Qualifikationen gefordert sind (10,5%).

F: Positiv erlebt werden insbesondere die persönliche Gesprächsführung und die Einzelprüfung. Dies korrespondiert mit der Möglichkeit, sich als Einzelner (im Gegensatz zur bisherigen Gruppenprüfung) darstellen zu können und bewertet zu werden (H). Beide Bereiche (F und H) ergeben zusammen 70 Punkte (= 11%) und zeigen, dass die Prüflinge die Individual-Prüfung schätzen.

G: siehe Anmerkung zu C

H: siehe Anmerkung zu F

I: Eine Bestätigung findet das entwickelte Zeitkonzept, indem 19 Prüflinge im

³² S.u. 4.4.3

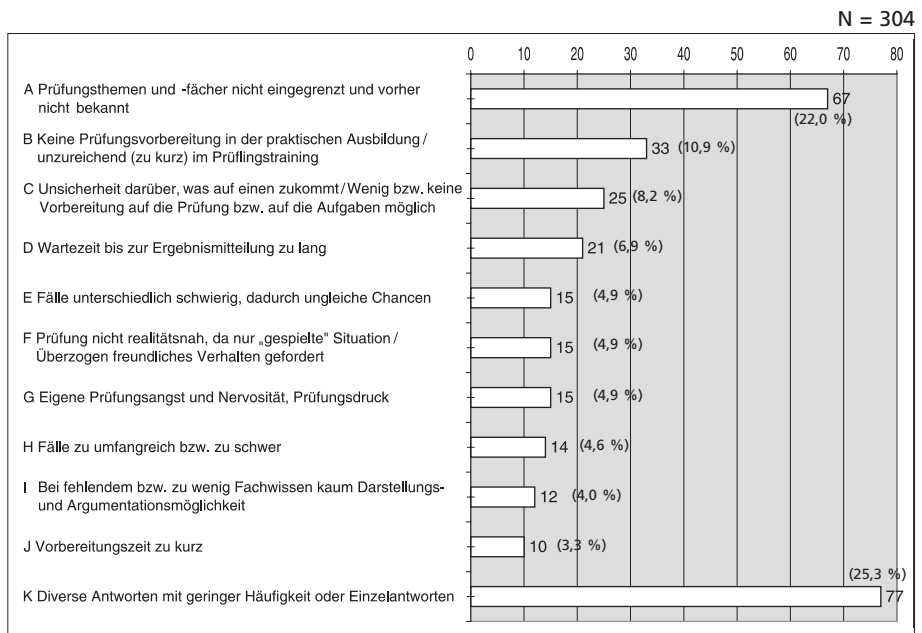
Kontext der positiven Aspekte auch die ausreichende Vorbereitungszeit erwähnen. Das sind ca. doppelt so viele positive Antworten wie negative.³³

- J: 18 Prüflinge fühlen sich durch das Prüflingstraining auf die praktische Prüfung gut vorbereitet. Diese Angaben sind zu unterscheiden von der Forderung nach früherem und längerem Training.³⁴

4.4.2 Negative Aspekte der praktischen Prüfung

Frage 2 :

Was hat Ihnen an dieser Prüfungsform nicht gefallen? Nennen Sie bis zu drei Aspekte.



Anmerkungen:

- A: Die Prüflinge stehen angesichts „offener“ und unbestimmter Prüfungsinhalte vor einer ungewohnten Situation. Sie wollen mehr Prüfungssicherheit durch „Fächerbegrenzung“. In ihren Antworten schlägt sich das verständliche Bemühen um größere Prüfungssicherheit nieder. Je weniger „Fächer“ zur Auswahl stehen, um so gezielter können sie sich auf die Prüfung und deren Anforderungen vorbereiten.

Eine solche Eingrenzung würde aber zum einen den rechtlichen Vorgaben der Ausbildungsordnung nicht genügen, denn nach § 8 Abs. 3 Nr. 5 S. 1 VFAVO soll

³³ S.u. 4.4.2 zu Buchst. J

³⁴ S.u. 4.4.7

der Prüfling Sachverhalte „aus seiner Fachrichtung“ beurteilen und Lösungen aufzeigen. Der Umfang der Ausbildungs- und Prüfungsinhalte der Fachrichtung ergibt sich aus § 4 Abs. 2 S. 1 VFAVO in Verbindung mit den Ausbildungsrahmenplänen der Länder.³⁵

Zum Anderen entspräche die gewünschte Eingrenzung auch nicht den berufspädagogischen Zielsetzungen der Neuordnung, deren Zweck auf eine breite berufliche Qualifikation der Verwaltungsfachangestellten und die Fähigkeit zur Bewältigung komplexer Berufstätigkeiten gerichtet ist (§ 4 Abs. 4 VFAVO in Verbindung mit § 1 Abs. 2 BBiG).³⁶

Auch ohne eine solche Eingrenzung der Prüfungsgebiete besteht bei allen Beteiligten (noch) eine Tendenz zur Überbetonung der rein fachlichen Aspekte, was vom Verordnungsgeber so nicht gewollt ist, denn gerade auch deswegen ist die Abkehr von der mündlichen Prüfung vollzogen worden. Eine Fokussierung auf wenige Themen oder „Fächer“ würde diese latente Tendenz verstärken.

Richtiger ist es deshalb, weniger fachliches Spezialwissen vorauszusetzen und mehr Wert auf methodisches Vorgehen und den Nachweis kommunikativer Verarbeitung der Fallprobleme zu legen.

Trotz „Offenheit“ der Fachinhalte der Aufgaben ist eine Vorbereitung auf die Kommunikation und die Gesprächsführung möglich. Korrespondiert mit C.

- B: Die Antworten beziehen sich z.T. auch auf die schriftliche Prüfung (Klausuren). Sie korrespondieren mit der Bewertung bei Frage 5a im Prüflingsfragebogen.
- C: siehe Anmerkung zu A
- D: Das Verfahren kann jeder Prüfungsausschuss eigenverantwortlich regeln und abändern..
- E: Unterschiedliche Aufgaben können subjektiv als unterschiedlich schwer und damit als „unfair“ empfunden werden.³⁷ Möglicherweise hätte der Prüfling genau diese Aufgabe erfolgreich bearbeitet, die der Nachbar bekommen hat. Dies ist letztlich nicht zu widerlegen. Offen bleibt: Aus welchen Kriterien definiert sich, was „unterschiedlich“ schwer ist?
- F: Die praktische Prüfung ist so realistisch, wie es ein Rollenspiel ermöglicht; jedenfalls ist sie realistischer als eine mündliche Prüfung.
- G: Für die Prüflinge heißt das: Üben, üben, üben ...
- H: Daran arbeitet der Erstellerzirkel.
- I: Wörtliche Antworten von Prüflingen lauten: „Fachliche Fehler sind kaum auszugleichen.“ (B-343-6)./ „Wenn man einen Fall erwischt hat, der einem nicht liegt, kann man sich schwer retten.“ (B-344-6).

³⁵ Einzelheiten bei Ropeter, Die praktische Prüfung – Praxishandbuch, S. 29 ff.

³⁶ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Erläuterungen VFA, S. 10 f.

³⁷ S.o. 3.4

Nach der Prüfungsordnung soll der Prüfling „eine“ praktische Aufgabe bearbeiten. Ein Wahlrecht hat er nicht. Das Problem liegt zudem in der Logik der Sache begründet. Der Prüfer kann nicht das Thema wechseln.

J: Erfreulich ist, dass von 350 antwortenden Prüflingen nur zehn (2,8 %) diese Aussage treffen. Das entwickelte Zeitmodell für die Anteile von Vorbereitungszeit und Prüfungsgespräch wird damit indirekt bestätigt³⁸.

Zur Frage nach den negativen Aspekten haben 86 Prüflinge gar nichts ausgeführt. In der Summe finden sich mehr als doppelt so viele positive Antworten wie kritische (635 : 304). Hier wird das Ergebnis zur Pilotprüfung in Meppen vom Jahr 2001 (Positive Antworten: 48; negative Antworten: 27) noch übertroffen.³⁹

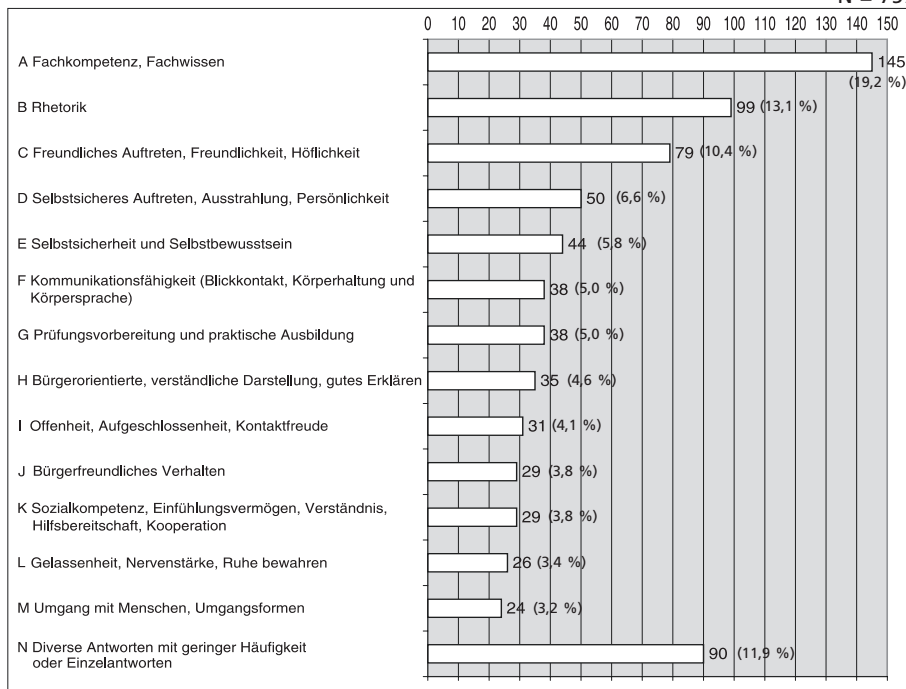
Zahl und Inhalt der Antworten zu den Fragen 1 und 2 des Prüflingsfragebogens sind ein wichtiger Indikator für die Akzeptanz der praktischen Prüfung.

4.4.3 Wichtige Kompetenzen für die praktische Prüfung

Frage 3:

Welche Kompetenzen sind Ihrer Meinung nach für einen erfolgreichen Abschluss in der praktischen Prüfung am wichtigsten? Nennen Sie bis zu drei Punkte.

N = 757



³⁸ S.o. 4.4.1 (Buchst. I)

³⁹ Siehe Ropeter, Die praktische Prüfung – Herausforderung, DVP 2002, S. 3 ff. (103 f.)

Anmerkungen:

Die Antworten zeigen ein breites Spektrum dessen auf, was die Prüflinge für bedeutsam halten, um eine erfolgreiche Prüfung abzulegen. Sie haben dabei allerdings nicht immer klare Vorstellungen vom Begriff „Kompetenz“. Oft liegen die Antworten zu einzelnen Kompetenzen (Begriffsinhalte) dicht beieinander.

A: Nicht überraschend ist, dass die Prüflinge der fachlichen Qualifikation die höchste Bedeutung beimessen, ist sie doch die Basis des Beratungsgespräches und hat 40 % Bewertungsgewicht.

B: Rhetorik ist für die Prüflinge anscheinend **die** zentrale überfachliche Fähigkeit.

C: Diese Verhaltensweisen betreffen bürgerfreundliches Verhalten, das von den Prüflingen zu Recht hoch eingeschätzt wird. Es kann im Prüflingstraining intensiv geübt werden.

D: Die Antwortbereiche D und E liegen dicht beieinander und betreffen personennahe Eigenschaften. Auch hieran kann im Training gezielt gearbeitet werden.

E: siehe Anmerkung zu D

F: siehe Anmerkung zu C

G: Die Antworten enthalten eine Mischung aus eigenen und fremden Kompetenzen. Sie treffen nicht den Kern der Frage (Kompetenzen). Diese Aspekte scheinen den Prüflingen aber überaus wichtig zu sein.

H: siehe Anmerkung zu C

I: siehe Anmerkung zu D/E

J: siehe Anmerkung zu C

K: siehe Anmerkung zu C

L: siehe Anmerkung zu D/E

M: siehe Anmerkung zu C

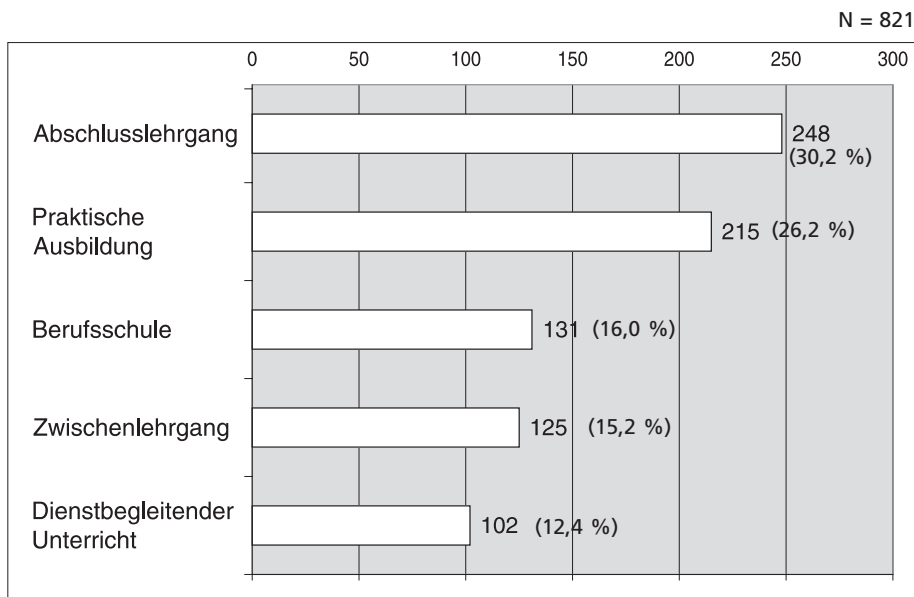
4.4.4 Ausbildungsphasen für das Kommunikationstraining

Frage 4:

Bitte unterstreichen Sie die Ausbildungsphasen, in denen diese Kompetenzen künftig trainiert werden sollten (mehrere Angaben möglich).

Abschlusslehrgang, Praktische Ausbildung, Berufsschule, Zwischenlehrgang, Dienstbegleitender Unterricht⁴⁰

⁴⁰ Dies bedeutet in Niedersachsen gem. § 3 Nr. 2 der Verordnung über die Berufsausbildung zur Verwaltungsfachangestellten oder zum Verwaltungsfachangestellten in der Fachrichtung Landes- und Kommunalverwaltung (Nds. VFAVO) vom 7. Dez. 1999 (Nds. GVBl. 1999, S. 404) „weiteren dienstbegleitenden Unterricht von 180 Stunden“ (sog. DBU), der über den normalen Lehrgangsunterricht (dienstbegleitende Unterweisung i.S.d. § 4 Abs. 5 S. 1 VFAVO) hinaus erteilt wird.



Anmerkungen:

In Frage 4 wurden mittels eines Antwort-Auswahlverfahrens die geeignetsten Ausbildungsphasen für den Erwerb der erforderlichen Kompetenzen gesucht. Insgesamt haben die Prüflinge 821 Vorschläge gemacht. Sie haben sich dabei klar für eine Priorität des Prüfungstrainings im Abschlusslehrgang (30,2 %) und/oder während der praktischen Ausbildung (26,2 %) entschieden.

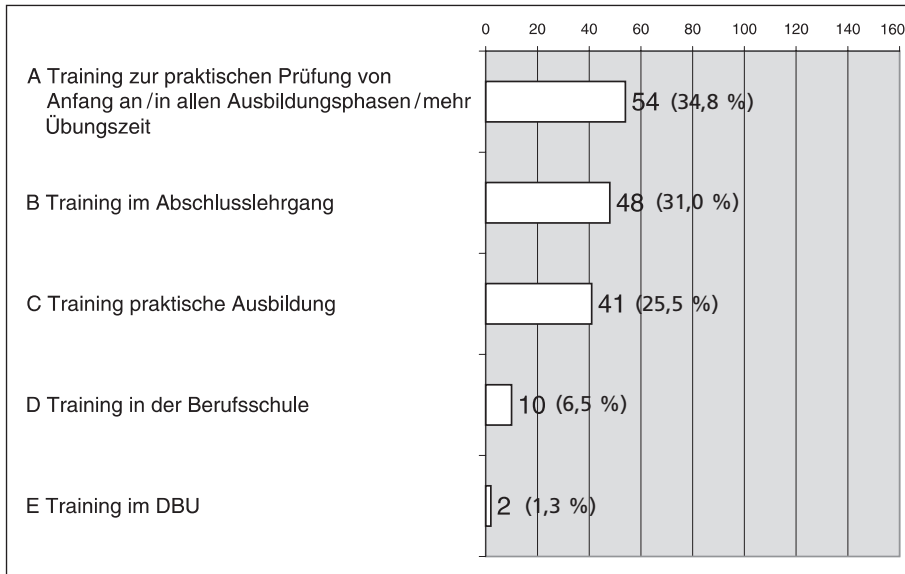
Von 350 Prüflingen haben 264 ihre Entscheidung begründet, z.T. unter mehreren Gesichtspunkten. Dies Engagement zeigt, welch hohen Stellenwert die Prüflinge der praktische Prüfung und ihrem Kernthema „**Kommunikation**“ beimessen, obwohl das Gewicht der praktischen Prüfung in der Abschlussprüfung nur 20 % beträgt.

Unter den Antworten zu Frage 4 finden sich insgesamt 291 Argumente. Gut die Hälfte davon ist fragebezogen (155), die übrigen Bemerkungen (136) gehen darüber hinaus, z.T. mit Lob, z.T. mit Kritik. Diese Antworten werden als weitergehende Informationen unten bearbeitet.⁴¹

⁴¹ S.u. 4.4.7

Begründete Antworten mit Fragebezug

N=155



A: 54 Prüflinge halten ein **Kommunikationstraining** vom Anbeginn der Ausbildung bzw. möglichst frühzeitig und mit längerer Dauer für erforderlich und begründen dies im Wesentlichen mit folgenden Argumenten:

- Man kann gar nicht genug üben.
- Frühzeitiges Training bringt Routine.
- Durch frühzeitiges Training fühlt man sich sicher und baut Angst ab.
- Es ist wichtig, von Anfang an Umgang mit den Bürgern zu lernen.

Folgende Antworten sind typisch für diese Auffassung:

„Je eher man damit vertraut gemacht wird, um so besser festigt sich dies.“ (B-6-4)

„Je öfter man das macht, desto sicherer wird man. Man sollte das von Anfang der Ausbildung bis zum Ende üben.“ (B-18-4)

„Da es sich um ein sehr wichtiges Gebiet handelt, sollte es oft geübt werden.“ (B-31-4)

„Man kann es nicht oft genug trainieren.“ (B-179-4)

„Man sollte so oft wie möglich mit der Situation konfrontiert werden, damit man sich sicherer fühlt und genug Übung hat.“ (B-252-4)

*„Man sollte so viel wie möglich üben, um ruhiger in die Prüfung zu gehen.“
(B-299-4)*

B: Für ein **Training im Abschlusslehrgang** wurden 48 begründete Antworten mit folgenden Argumenten abgegeben:

- Es ist wichtig zu wissen, wie die praktische Prüfung abläuft.
- Der Abschlusslehrgang ist zeitnah vor der praktischen Prüfung.
- Hier ist das Training am prüfungswirksamsten und effektivsten.

Beispielhafte Antworten lauteten:

„Zeitliche Nähe zur Prüfung.“ (B-55-4)

„Da die „Lehrer“ hier mehr Fachwissen und bessere Kompetenzen aufweisen.“ (B-64-4)

„Da dann sehr zeitnah; außerdem unterrichten da sehr einfühlsame und auch praxisnahe Lehrer.“ (B-72-4)

„Lehrer sind in der Praxis tätig und können so eher Tipps und Verbesserungsvorschläge liefern. In der Behörde sollte es jedem Azubi ermöglicht werden, mit Bürgern in Kontakt zu treten. Noch ist das selten der Fall. Ich hatte das Glück, die Möglichkeit für einen bestimmten Zeitraum im Einwohnermeldeamt zu sitzen und einen Kollegen zu vertreten. Eine positive Erfahrung.“ (B-76-4)

„Im praktischen Bereich mangelt es an Trainingsmöglichkeiten. Der A bereitet exakt vor. In der Berufsschule fehlen dafür kompetente Fachkräfte.“ (B-133-4)

„Die Dozenten in den Lehrgängen haben mehr Ahnung von praktischen Fällen, da es ihre tägliche Arbeit in der Behörde ist. Die Berufsschullehrer sind nur Theoretiker.“ (B-336-4)

C: 41 Prüflinge begründeten ihre Antworten für ein Training der praktischen Prüfung während der **praktischen Ausbildungszeit** mit folgenden Argumenten:

- Hier ist die Situation realistisch.
- Wenn dies in der Praxis trainiert wird, entsteht endlich Kontakt mit Bürgern.
- Beste Trainingsmöglichkeit ist der Bürgerkontakt.
- Die trainierten Kompetenzen werden in der Praxis benötigt.

Folgende typische Antworten belegen dies:

„Die Prüfung ist auf die Praxis bezogen, daher muss der Auszubildende in seiner Ausbildungsstelle darauf geschult werden.“ (B-40-4)

„Hier ist es am praxisnahesten.“ (B-42-4)

„Gerade im praktischen Teil der Ausbildung bietet sich dieses doch förmlich an.“ (B-101-4)

„Im Betrieb hat man den besten Einblick, wie man sich in der Realität verhalten sollte.“ (B-184-4)

„Da man dort lernt, wie es nachher wirklich zugeht.“ (B-188-4)

„Man kann das Gespräch mit dem Bürger erlernen und hat den Sachbearbeiter unterstützend mit dabei.“ (B-196-4)

„Bestmögliche Trainingsmöglichkeit, da realistisch und Umgang mit fremden Personen.“ (B-279-4)

„Denn da wird es gebraucht.“ (B-323-4)

D: Ein Training der praktischen Prüfung in der Berufsschule wurde in zehn Fällen begründet, und zwar im Wesentlichen mit folgenden Argumenten:

- Frühzeitige Schulung.
- Hier steht die meiste Zeit zur Verfügung.
- In der Berufsschule besteht noch kein Lernstress.
- Der Praxisbezug der Berufsschule würde dadurch verbessert.

Im Einzelnen ergaben sich folgende typische Antworten:

„... Dort verbringt man die meiste Zeit in der Ausbildung.“ (B-16-4)

„Da in der Berufsschule zu wenig auf die bevorstehenden Prüfungen gezielt wird.“ (B-49-4)

„Im Deutschunterricht, Kommunikation, sprachlichen Ausdruck üben.“ (B-177-4)

„Da länger Zeit“ (B-180-4)

„..., da man hier die meiste Zeit der Ausbildung verbringt. Man erfährt ja kaum praktische Ausbildung.“ (B-220-4)

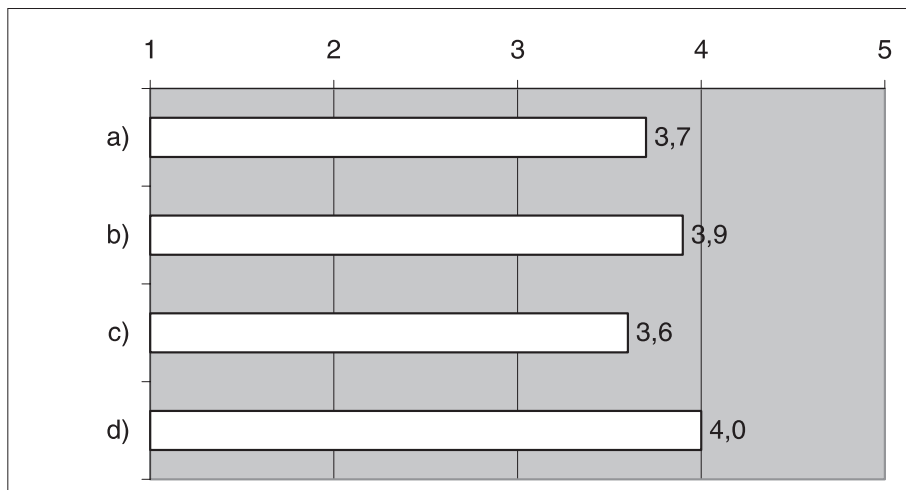
E: Auch die wenigen Begründungen für ein Training im spezifisch niedersächsischen dienstbegleitenden Unterricht heben darauf ab, dass hier genügend Zeit vorhanden sei.

4.4.5 Prüfungsvorbereitung, -aufgabe, -atmosphäre

Frage 5:

- a) Ich fühle mich auf die praktische Prüfung angemessen vorbereitet.
- b) Die mir vorgelegte praktische Aufgabe war realitätsnah und berufsfeldbezogen.
- c) Der Schwierigkeitsgrad der Aufgabe war angemessen.
- d) Die Prüfungsatmosphäre war angenehm und förderlich.

N=350



Durchschnitt= 3,8

Anmerkungen:

Frage 5 des Prüflingsfragebogens befasst sich mit repräsentativen Aspekten der praktischen Prüfung.

Das Durchschnittsergebnis der vier abgefragten Bereiche beträgt 3,8 Punkte, liegt also knapp unter der Antwort-Dimension „trifft weitgehend zu“. Angesichts der erstmaligen Durchführung der praktischen Prüfung ist dieser Wert positiv einzuschätzen.

Die Aspekte „Praxisnähe der Prüfungsaufgabe“ und „Prüfungsatmosphäre“ werden am besten beurteilt, die Angemessenheit des Schwierigkeitsgrades der Prüfungsaufgaben am geringsten. Ein Blick auf die Begründungen zeigt, dass die Aufgaben in der Tendenz als (zu) schwierig empfunden wurden (was bei Prüflingen nachvollziehbar und verständlich ist).

Diese Einschätzung ist der Prüferbewertung tendenziell ähnlich, z.T. auch in Bezug auf die einzelnen Prüfungsaufgaben. Aufgaben aus Randgebieten der Ausbildung werden als schwieriger erlebt als solche aus vertrauten Gebieten.⁴²

⁴² S.o. 4.3.1

Für den Erstellerzirkel bedeutet dies, bei Aufgaben aus Nebengebieten die Anforderungen durch Arbeitshinweise, Erläuterungen usw. zu vereinfachen. Solche Gebiete sind aber weiterhin abzudecken, denn Gegenstand der praktischen Prüfung ist ein Sachverhalt aus der „Fachrichtung“ des Prüflings (§ 8 Abs. 3 Nr. 5 S. 1 VFAVO) und nicht aus einem geläufigen Teilgebiet daraus.⁴³

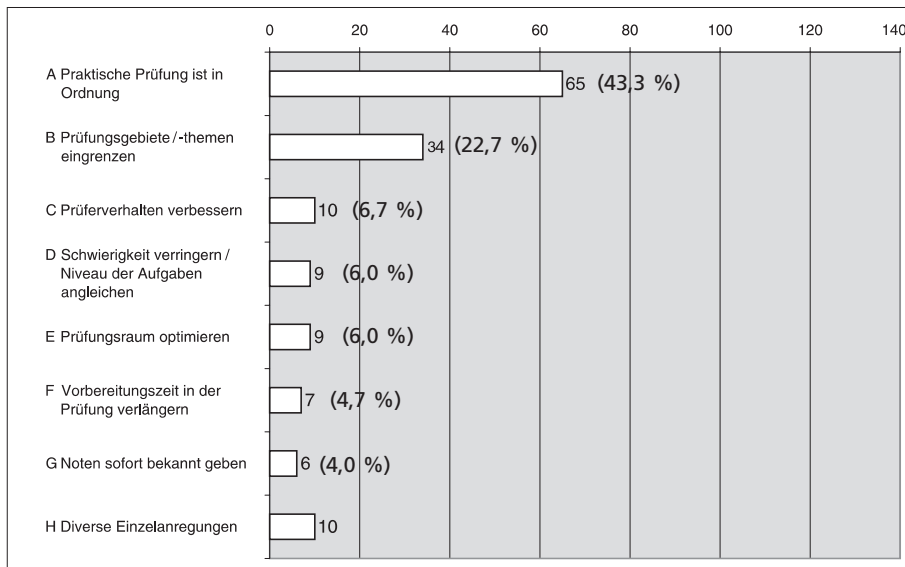
4.4.6 Anregungen für die künftige Gestaltung der praktischen Prüfung

Frage 6

Ihre Anregungen für die künftige Gestaltung der praktischen Prüfung.

Begründete Anregungen mit Fragebezug

N=150



Anmerkungen:

Auf die Frage 6 nach Anregungen für die künftige Gestaltung der praktischen Prüfung unterbreiteten 194 Prüflinge insgesamt 221 Vorschläge. Auch bei dieser Frage haben die Prüflinge – wie schon bei Frage 4⁴⁴ – die Gelegenheit ergriffen, um über den eigentlichen Frageinhalt hinaus, weitergehende (zustimmende oder kritisierende) Bemerkungen zu machen. Die fragebezogenen Aussagen werden an dieser Stelle bearbeitet, die weitergehenden Angaben werden nachfolgend dargestellt und diskutiert.⁴⁵

⁴³ Dazu näher unter 4.4.6 (Buchst. B)

⁴⁴ S.o. 4.4.4

⁴⁵ Siehe folgend 4.4.7

A: Überraschend und sehr erfreulich ist die große Zahl von insgesamt 65 Prüflingen (43,9 %), die entgegen der Frageintention keine Verbesserungsvorschläge machten, sondern sich zufrieden und lobend über die kurz zuvor erlebte praktische Prüfung äußerten. Ihre Bemerkungen beziehen sich dabei zum einen auf die praktische Prüfung (23), zum anderen auf ihre Gestaltung (42).

Folgende Zitate sollen davon einen Eindruck vermitteln:

„Weiter so!“ (B-27-6)

„Alles im grünen Bereich.“ (B-175-6)

„Die praktische Prüfung sollte auf jeden Fall auch für die Zukunft durchgesetzt werden, weil auch andere Faktoren berücksichtigt werden, die bei der früheren mündlichen Prüfung nicht von Bedeutung waren.“ (B-294-6)

„Die praktische Prüfung ist besser als eine frühere mündliche Prüfung ... Sie sollte jedoch schon früher (nicht erst im Abschlusslehrgang) geübt werden.“ (B-237-6)

„Ich finde die neue Prüfungsordnung für die praktische Prüfung wirklich gut. D.h. auf jeden Fall besser als stupides Abfragen des Lernstoffes, wie es früher üblich war.“ (B-239-6)

„Keine Idee! Fand die Prüfung sehr gut und den Umständen entsprechend angenehm.“ (B-274-6)

„Riesen Verbesserung zur bisherigen mündlichen Prüfung.“ (B-329-6)

Aus alledem spricht letztlich eine große Akzeptanz der neuen Prüfungsform bei den Prüflingen.

B: Ein wichtiges Anliegen der Prüflinge ist es, die Zahl der „Prüfungsfächer“ einzugrenzen, was sie auch hier wieder artikulieren. Dieser Wunsch entspricht jedoch nicht den Zielen der Ausbildungsordnung.⁴⁶

Beispielzitate:

„Eingrenzung der Prüfungsfächer, damit man sich etwas gezielt vorbereiten kann.“ (B-4-6)

„Nur die Fälle drannehmen, die wirklich am Unterricht durchgesprochen wurden.“ (B-46-6)

„Die Prüfungsbereiche sollten eingegrenzt werden, dann kann man in jedem einzelnen Fach in die Tiefe gehen und es kann in der praktischen Prüfung mehr erklärt werden. So ist eine bessere Prüfung der fachlichen Qualifikation möglich.“ (B-230-6)

⁴⁶ S.o. 4.4.2 (Buchst. A)

In einigen Fällen (4) wurde angeregt, zwei oder drei Prüfungsaufgaben zur Auswahl zu stellen. Ein Wahlrecht der Prüflinge ist aber weder nach der Ausbildungsordnung des Bundes noch nach den Prüfungsordnungen der Länder vorgesehen.

- C: Insgesamt zehn Anregungen beziehen sich auf das Prüferverhalten. Zum einen wird vor Beginn des eigentlichen Prüfungsgesprächs für das Einrichten des Arbeitsplatzes, das Akklimatisieren usw. mehr Zeit gewünscht. Andere Anregungen richten sich darauf, weniger „dazwischen“ zu fragen und den Prüfling noch mehr und in Ruhe sein Konzept entwickeln zu lassen.

Wörtliche Zitate:

„Nicht so viele Fragen des Prüfers.“ (B-139-6)

„Bereitet die Leute nicht darauf vor, dass sie sich ein Schema zurechtlegen, wenn es dann doch gleich zu Anfang durch Fragen umgangen wird.“ (B-141-6)

„Prüfer müssen noch mehr auf die Prüflinge eingehen“ (B-149-6)

„Der Prüfer sollte sich zurücknehmen, nicht zu viel reden, bin kaum zu Wort gekommen.“ (B-234-6)

„Wenn der Prüfer etwas nicht nachvollziehen kann, dann kann wiederholt nachgefragt werden, aber nicht ständig die gleiche Frage. Mehr als drei verschiedene Erklärungsversuche kann man nicht haben.“ (B-261-6)

- D: Neun Prüflinge sprechen das Problem der angemessenen Schwierigkeit und des vergleichbaren Niveaus der Aufgaben an.

Hierzu einige Zitate:

„Fälle sollten alle gleich schwer sein.“ (B-84-6)

„Fälle sollten im Verhältnis mehr aufeinander abgestimmt sein, sie sind im Moment zu unterschiedlich vom Schwerpunkt aus.“ (B-117-6)

„Die Themengebiete sollten eingeschränkt werden, damit der Schwierigkeitsgrad bei allen Prüfungsteilnehmern weitgehend gleich ist.“ (B-125-6)

„Die einzelnen Prüfungsaufgaben (Sachverhalte) haben unterschiedliche Schwierigkeitsgrade. Der eine Sachverhalt erhält zu wenig, der andere zu viel Informationen.“ (B-126-6)

Bei der Frage nach dem vergleichbaren Niveau der Prüfungsaufgaben wird zu klären sein, welches die maßgeblichen Kriterien dafür sind.

- E: Anregungen zur (Um-)Gestaltung des Prüfungsraumes gibt es in insgesamt neun Fällen. Entsprechend der individuellen Wahrnehmung der Prüflinge reichen die Vorschläge von dem Wunsch nach mehr Licht über Blumen im Raum, einem Sitz

mit dem Rücken zur Wand, einem kleineren Raum, mehr Abstand zu den Prüfern und einer Sitzposition ohne direkten Blickkontakt mit den stillen Prüfern.

Wichtig ist eine ruhige Umgebung, genügend Licht und Luft, eine Sitzordnung, bei der Prüfling und Prüfer über Eck miteinander kommunizieren und bei der die stillen Prüfer möglichst nicht im direkten Blickfeld des Prüflings sitzen.⁴⁷

- F: Sieben Prüflinge regen eine Verlängerung der Vorbereitungszeit innerhalb der Prüfung an. Dagegen regen drei Prüflinge eine Verkürzung der Vorbereitungszeit an (unter H erfasst).

Die weitaus überwiegende Zahl der Prüflinge (und der Prüfer) sieht in der Vorbereitungszeit anscheinend kein Problem. An dem Verhältnis von 25 Minuten Vorbereitungszeit und 20 Minuten Prüfungsgespräch sollte deshalb nichts geändert werden.

- G: Von sechs Prüflingen wird angeregt, die Noten sofort nach der Prüfung bekannt zu geben und die Zeugnisse sogleich danach auszuteilen.

Beispiel:

„Man macht sich sonst so verrückt, wenn man so lange warten muss.“ (B-92-6).

Im bisherigen Prüfungsverfahren wurden die Bekanntgabe der Noten und die Zeugnisausteilung jeweils am Ende eines Halbtages für die vorangegangenen Prüflinge vorgenommen. Ein leitender Gesichtspunkt war dabei die organisatorische Bündelung und die damit verbundene Zeitersparnis. Zudem besteht die Möglichkeit zu einem formlosen Feedbackgespräch mit der jeweiligen Prüflingsgruppe.

Daneben gäbe es auch die Möglichkeit, den mit derselben Prüfungsaufgabe befassten Prüflingen (ca. zwei bis drei Personen) nach ihrem Durchgang die Note bekannt zu geben, sie zu begründen und den Prüflingen sogleich die Zeugnisse auszuteilen. In diesem Falle, wäre aber der zusätzliche Zeitbedarf im Prüfungsplan zu berücksichtigen.

Denkbar ist auch, jedem einzelnen Prüfling die Note sogleich nach dem Beratungsgespräch mitzuteilen und auf die Begründung in der Prüfungspause zu verweisen. Auf diese Weise erlebt der Prüfling, dass er ganz individuell beurteilt wurde. Die Begründung des Ergebnisses, sowie die Ausfertigung und Übergabe des Zeugnisses könnten dann am Ende eines Halbtages für die Prüflingsgruppe gemeinsam erfolgen.

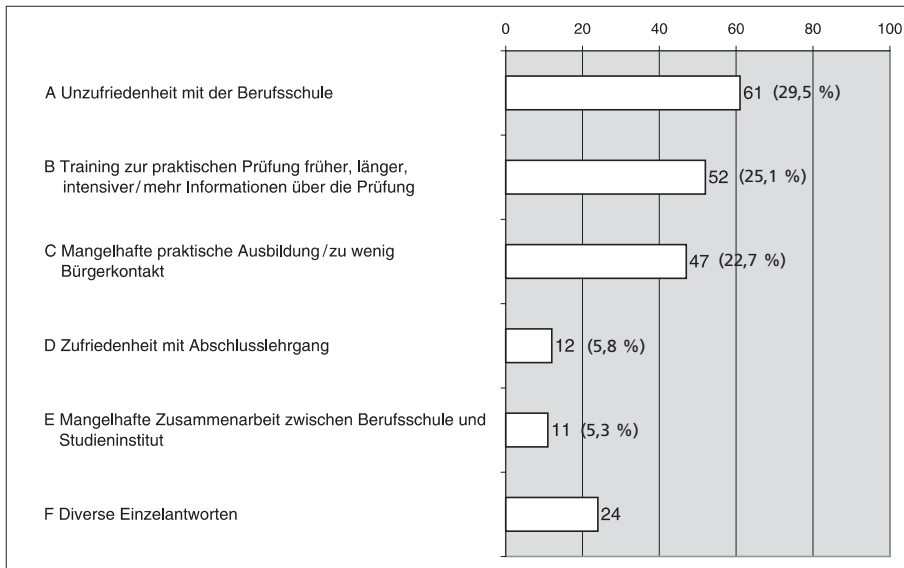
Den Prüfungsausschüssen ist anheim gestellt, für welche der drei Alternativen (sofortige Notenbekanntgabe und Zeugniserteilung, sofortige Notenbekanntgabe und spätere Zeugniserteilung, spätere Notenbekanntgabe mit Zeugniserteilung) sie sich entscheiden.

⁴⁷ Schaubild zur empfohlenen Sitzordnung bei Ropeter, Die praktische Prüfung – Praxishandbuch, S. 89

4.4.7 Weitergehende Informationen, Bemerkungen, Anregungen

Fragenübergreifende Bemerkungen zu Fragen 4 und 6

N = 207



Anmerkungen:

Bei den Antworten zu den Fragen 4 und 6 finden sich insgesamt 207 Informationen, Bemerkungen und Anregungen der Prüflinge, die über die unmittelbar abgefragte Thematik hinausreichen. Sie enthalten z.T. aufschlussreiche Angaben zur Einschätzung der Ausbildung durch die Prüflinge und sind für die weitere Ausbildungsarbeit außerordentlich bedeutsam. Die Ausführungen sollten deshalb bei weiteren Entwicklungsmaßnahmen besonders beachtet werden, zumal sie aus freiem Willen formuliert wurden, ohne dass ausdrücklich danach gefragt wurde.

A: Zunächst fällt auf, dass die Prüflinge in nicht weniger als 61 Fällen ihre Unzufriedenheit mit der Ausbildung in der **Berufsschule** ausdrücken. Sie tun dies nicht nur mit Sachaussagen, sondern auch durch zahlreiche z.T. sehr emotional gefärbte Äußerungen, die hochgradige Enttäuschung signalisieren:

- Kein Praxisbezug, bloße Theorie
- Keine Verwaltungserfahrung der Berufsschullehrer
- Unzureichende Fachkompetenz der Lehrkräfte
- Verneinung der Notwendigkeit des Berufsschulunterrichts
- Aussagen ohne Sachargumente mit dem Ton ohnmächtiger Enttäuschung

Beispiele:

„Es wird der Stoff hinsichtlich der alten Prüfung vermittelt bzw. unwichtige Lehrinhalte unterrichtet.“ (B-7-4)

„Die Lehrer dort haben kein ausreichendes Wissen über den Ablauf in der Verwaltung.“ (B-35-4)

„Berufsschule ist schlecht.“ (B-51-4)

„Berufsschule: Man sollte der B. keine wichtige Rolle zukommen lassen. Dort wird kaum etwas gelehrt.“ B-58-6)

Totale Inkompetenz auf einem Haufen angesammelt, mit leider sehr wenigen Ausnahmen.“ (B-60-4)

„... die Berufsschule kann nicht mal den Unterrichtsstoff vermitteln.“ (B-63-4)

„... Berufsschule vielleicht ganz abschaffen, denn in den anderen Lehrgängen lernt man es häufig ganz anders als in der Berufsschule...“ (B-6-6)

„Die Berufsschule hat keine fachlichen Kompetenzen und keine Ahnung was/ wie etwas richtig ist.“ (B-68-4)

„Berufsschulunterricht ist unsinnig.“ (B-70-4)

„Die Berufsschule ist nicht praxisnah, die Lehrkräfte haben „noch keine Verwaltung von innen gesehen.“ (B-115-4)

„In der Berufsschule wird nur die Theorie erzählt, aber keine praktische Anwendung.“ (B-138-4)

„Die Ausbildung (schulisch) sollte nur durch dienstbegleitenden Unterricht, Zwischenlehrgang und Abschlusslehrgang erfolgen, da in der Berufsschule alles schief ging. Die Lehrer waren weder fachlich ausreichend noch in der Lage, uns das Wissen, was sie haben, mitzugeben. Des Weiteren wissen die Lehrer nicht, welches ‚Fach/Fachrichtung‘ sie unterrichten sollen.

Außerdem wurde in der Berufsschule einiges anders gelehrt wie in den Lehrgängen. Vieles wird doppelt erzählt und dadurch vielleicht auch etwas vergessen. Und praktisch ist deswegen kaum Zeit, um alle Ämter zu durchlaufen. Also zu viel Schule und dennoch nicht mal Einigung. Schade eigentlich.“ (B-170-6)

„In der Berufsschule nicht möglich, da fachliche Inkompetenz der Lehrer“. (B-187-4)

„B nicht, weil da die Fachlehrer (!?) manchmal selbst keine Ahnung haben.“ (B-191-4)

„Der B-Unterricht weist fachliche Mängel auf. Die Dozenten hatten dort Schwierigkeiten, den Unterricht fachlich geeignet zu vermitteln.“ (B-195-4)

„Unterricht in Berufsschule war unverständlich und häufig nicht praxisbezogen.“ (B-208-4)

„... B kann man sich schenken.“ (B-240-4)

„Die B empfinde ich als mehr oder wenig überflüssig, weil die Lehrer meistens keine Ahnung vom Stoff haben!!!“ (B-274-4)

„Wenig fachliche Kompetenz an der Berufsschule ...“ (B-326-4)

„Die Lehrinhalte der Berufsschule entsprechen nicht den Anforderungen der Prüflinge“ (B-333-4)

„Mehr praxisbezogener Unterricht.“ (B-334-4)

„Die Dozenten in den Lehrgängen haben mehr Ahnung von praktischen Fällen, da es ihre tägliche Arbeit in der Behörde ist. Die Berufsschullehrer sind nur Theoretiker.“ (B-336-4)

Die Kritik ist dabei keineswegs gleichmäßig verteilt. Einige Berufsschulstandorte tauchen besonders häufig auf, andere gar nicht.

- B: Auch im Zusammenhang mit Frage 6 wird häufig der Wunsch nach einem frühzeitigen Training für die praktische Prüfung – möglichst vom Anbeginn der Ausbildung an – formuliert, hier vor allem mit dem Ziel der Prüfungssicherheit. Zusammen mit den Aussagen in Frage 4 sind 106 begründet Antworten darauf gerichtet, ein längeres und intensiveres Prüfungstraining zu erhalten.

Aus den Stellungnahmen der Prüflinge ergibt sich, dass sie nicht die Vorbereitung im Prüflingstraining als solche bemängeln, im Gegenteil: Dieses wird durchgehend positiv bewertet. Beispiel:

„So wie es jetzt gelaufen ist, also bei unserem Lehrgang war es gut. Das Prüfungstraining mit Frau Z. und Herrn B. an zwei Tagen war besonders gut. Es hat mir sehr weitergeholfen und die Angst weitgehend genommen.“ (B-64-6)

Vielmehr wünschen sie, dass die Übungen viel früher, nämlich von Anbeginn der Ausbildung an angeboten werden, sich in allen Ausbildungsphasen wiederfinden und insgesamt wesentlich mehr Zeitanteile zur Verfügung stehen.

Zitate:

„... Schon am Anfang der Ausbildung darauf vorbereiten, da sonst nur ein „Crashkurs“ ein bis zwei Wochen vorher (wie dieses Jahr) erfolgt und man nicht 100% sicher in die Prüfung geht.“ (B-11-6)

„In den Lehrgängen müssen mehr Rollenspiele stattfinden: es muss viel „praktischer“ gedacht werden. Den Ausbildungsstellen muss klar gemacht werden, dass die Azubis anderes als ABLAGE lernen müssen!“ (B-66-6)

„Vorbereitung schon ab Beginn der Ausbildung!“ (B-272-6)

„Es wäre ratsam, mehr Möglichkeiten zur Übung zu bieten. Üben nimmt die Angst.“ (B-335-6)

Das erweiterte Training soll zum einen der Verbesserung der beruflichen Handlungskompetenz dienen, zum anderen soll damit die notwendige Prüfungssicherheit vermittelt und Prüfungsangst abgebaut werden. Diese Motive der Prüflinge verdienen Unterstützung.

Angeichts der Tatsache, dass die Verwaltungsfachangestellten in Niedersachsen insgesamt mehr als 2200 Stunden Unterricht erhalten und der Wert der praktischen Prüfung mit 20 % zu Buche schlägt, sind die kritischen Bemerkungen berechtigt. Das bisherige Training ist zu wenig.

- C: Besonders auffällig ist, dass trotz des hohen Stellenwertes, den die Prüflinge der praktischen Ausbildung beimessen, deren Wertschätzung anscheinend gering ist. Jedenfalls haben sich 47 Prüflinge negativ geäußert (gegenüber lediglich zwei positiven Bemerkungen).

Im Wesentlichen werden folgende Argumente vorgetragen:

- Kaum Bürgerkontakt
- Belanglose „Beschäftigungen“ ohne Ausbildungskonzept
- Zu wenig Einbindung in die Sachbearbeitung
- Zu wenig Betreuung in der Ausbildung

„In der Verwaltung meist nur Larifari-Arbeiten.“ (B-65-4)

„Auszubildende ‚arbeiten‘ zu wenig mit Bürgern, es sollten mehr Gespräche mit Bürgern geführt werden.“ (B-73-4)

„Wichtig ist, dass die praktische Ausbildung in der Verwaltung umgestellt wird. Der Azubi sollte mehr in die Sachbearbeitung eingebunden werden.“ (B-126-4)

„In der P werden nur die typischen Auszubildendenfähigkeiten (kopieren etc.) verlangt.“ (B-236-4)

„In meiner P wurde ich so gut wie gar nicht auf die Prüfung vorbereitet, ich hätte darauf verzichten können. Die Praxis lässt sich kurz beschreiben: Kopieren, Ablage, Vordrucke ausfüllen. Fachwissen wurde eigentlich nicht gefordert, ebenso wenig wie Gesprächsführung.“ (B-241-4)

„Es wird sich im Allgemeinen zu wenig um die Azubis gekümmert. Wenig Arbeit für Azubis.“ (B-248-4)

„Als Azubi hat man kaum Kontakt zum Bürger, das sollte hinsichtlich der neuen Prüfungsordnung geändert werden.“ (B-310-4)

„Die Verwaltungen müssen die Azubis mit an Bürgergesprächen teilnehmen lassen.“ (B-311-4)

„Am wichtigsten ist es, dass die Gemeinden besser ausbilden... .“ (B-316-4)

D: Der Unterricht im Abschlusslehrgang wird demgegenüber in zwölf Fällen ausdrücklich gewürdigt und zwar im Wesentlichen mit folgenden Argumenten:

- Prüfungsbezug der Inhalte
- Praxisbezug der Inhalte
- Praxisorientierung und Kompetenz der Lehrkräfte.

Im Einzelnen ergeben sich folgende wörtliche Antworten:

„Die Lehrer des Zwischen- und Abschlusslehrgangs haben eine höhere Kompetenz in Sachen Prüfungsvorbereitung; kennen sich besser aus.“ (B-61-4)

„Der A bereitet exakt vor. In der Berufsschule fehlen dafür kompetente Fachkräfte.“ (B-133-4)

„In den Lehrgängen wird gezielt auf die Prüfung hingearbeitet.“ (B-148-4)

„Wie gehabt = sehr gut!!!“ (B-166-4)

„In bürgerorientierter Verwaltung wurde das Verhalten gezielt geschult.“ (B-271-4)

„Die Dozenten in den Lehrgängen haben mehr Ahnung von praktischen Fällen, da es ihre tägliche Arbeit in der Behörde ist. Die Berufsschullehrer sind nur Theoretiker.“ (B-336-4)

In vier Fällen wird der Lehrgangsunterricht kritisiert, Beispiele:

„...in Z und A sollte fächerübergreifend unterrichtet werden, denn wie soll man fächerübergreifende Prüfungen machen, wenn nicht fächerübergreifend unterrichtet wird?“ (B-230-4)

„Der Unterricht ist größtenteils theoretisch, der praktische Teil ist immer außen vor.“ (B-253-4)

E: Ein Manko stellt anscheinend die **fehlende bzw. unzureichende Zusammenarbeit und die Abstimmung der Lehrinhalte** zwischen der Berufsschule und dem Studieninstitut dar, jedenfalls haben dies neun Prüflinge ausdrücklich moniert und dabei folgende beispielhafte Aussagen getroffen:

„Zusammenarbeit BBS + Studieninstitut war sehr schlecht!“ (B-12-4)

„Berufsschule und Lehrgang sind nicht aufeinander abgestimmt.“ (B-120-4)

„In der Berufsschule werden einem Sachen erzählt, die im Zwischen- und Abschlusslehrgang widerlegt werden.“ (B-182-4)

„Es gab zu wenig Absprachen zwischen Studieninstitut und Berufsschule.“ (B-328-4)

Dies Problem scheint nur schwer lösbar zu sein, solange zwei (scheinbar) gegensätzliche didaktische Ansätze wie der lernfeldorientierte Rahmenlehrplan einerseits und die (wissenschafts-)fachsystematisch orientierten Curricula der Studieninstitute andererseits aufeinander treffen und diese von ihren Vertretern als jeweils „reine Lehre“ verteidigt werden.⁴⁸

Abschließend soll nicht unerwähnt bleiben, dass einige Prüflinge innerhalb der Einzelantworten die Ausbildungsanteile insgesamt für falsch gewichtet halten und zwar mit folgenden Bemerkungen:

„Viel zu wenig praktische Ausbildungszeit – dadurch erheblicher Verlust der Gewinnung von Erfahrungen und Selbstvertrauen.“ (B-193-4)

„Wir hatten so viel Schule, dass wir mit dem Bürger fast nichts zu tun hatten. Sicher wird man nur durch Übung.“ (B-209-4)

„P: Azubis mehr Zeit in den Verwaltungen geben, zu viel Unterricht bzw. zu lang (3-4 Monate am Stück) man bekommt aus der Praxis kaum etwas mit.“ (B-307-4)

4.5 Vergleich von Prüfer- und Prüflingsantworten

Die Antworten der Prüfer und Prüflinge zu den einzelnen Bereichen weichen wie folgt voneinander ab.

Antworten zu Prüfungsvorbereitung und Prüfungsaufgaben

Antwortbereiche	Prüfer	Prüflinge	Abweichung
Prüfungsvorbereitung			
Prüfer: (Frage 3)	4,6	3,7	– 0,9
Prüflinge: (Frage 5a)			
Prüfungsaufgaben			
– realitätsnah, berufsfeldbezogen	4,3	4,0	– 0,4
– Schwierigkeitsgrad angemessen	4,0	3,6	– 0,4

⁴⁸ Die Lernfeldorientierung als curriculares Grundprinzip der Berufsschulen stößt in Wissenschaft und (Lehrer-)Praxis zum Teil auf massive Kritik. Eine Übersicht zum Stand der Diskussion gibt Alfons Backes-Haase, „Unausgegorene“ Lernfeldorientierung? – Versuch einer Zwischenbilanz der wissenschaftlichen Diskussion, Wirtschaft und Erziehung 2001, S. 151, der der Kultusministerkonferenz vorwirft, das Lernfeldkonzept „ohne jeglichen Forschungs- und Fortbildungsvorlauf“ (S. 151) eingeführt zu haben. Auf Einzelheiten der Diskussion kann an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden. Mögliche Lösungen des Problems liegen in einer didaktischen Vernetzung von Fachsystematik und Handlungssystematik mit fachbezogenen und fächerübergreifenden Sequenzen.

Anmerkungen:

1. Prüfungsvorbereitung

Beide Befragtengruppen bewerten die **Prüfungsvorbereitung** deutlich oberhalb des neutralen Mittelwertes (3,0). Die Bewertung der Prüfer stößt mit 4,6 Punkten nahezu an den Maximalwert der Skala. Die Prüflinge bewerten ihre Vorbereitung mit 3,7 Punkten deutlich niedriger (– 0,9 Punkte).

Dafür lassen sich folgende Gründe anführen (obwohl man sicher auch noch andere Interpretationen finden kann).

Zum einen bedingt schon der extrem hohe Wert der Prüfer den relativ großen Abstand zum Durchschnittswert der Prüflinge, auch wenn dieser mit 3,7 Punkten immer noch deutlich im positiven Bereich liegt („trifft weitgehend zu“).

Zum anderen gehen Prüfer und Prüflinge mit unterschiedlicher Erwartungshaltung an dieses Thema heran. Wie sich aus den Antworten der Prüflinge zu den Fragen 4 und 6 ergibt, erweitern sie die Fragestellung über die Prüfungsvorbereitung hinaus auf andere Themen der Ausbildung. Ihnen reicht die Vorbereitung in Form des Prüflingstrainings nicht aus; sie wünschen ein frühzeitiges und regelmäßiges (Kommunikations-)Training.⁴⁹ Demgegenüber sind die Prüfer mit der kompakten Vorbereitung kurz vor Durchführung der praktischen Prüfung, insbesondere dem Prüfertraining, sehr zufrieden.

Zu beachten ist letztlich, dass die Antworten beider Gruppen aus unterschiedlichen Perspektiven erfolgen.

2. Prüfungsaufgaben

Auch die **Prüfungsaufgaben** werden von beiden Befragtengruppen über dem neutralen Mittelwert eingestuft. Zwar liegen die Antworten von Prüflingen und Prüfern hierbei näher beieinander, die Prüflinge bewerten die Qualität der Aufgaben bezüglich Praxisnähe und Angemessenheit des Schwierigkeitsgrades aber auch hier bedeutsam niedriger mit durchschnittlich 0,4 Punkten. Der Unterschied ist statistisch bedeutsam ($t(26) = 4,81$, $p < 0,001$).⁵⁰

Er erklärt sich einmal daraus, dass die Prüflinge, wie sie es an anderer Stelle betonen,⁵¹ in der Ausbildung zu wenig mit praktischen Aufgaben dieser Art (Beratungsgespräche führen) konfrontiert werden. Zum anderen ist es naheliegend und verständlich, dass die Prüflinge die Aufgaben aus ihrer Sicht schwieriger einstufen als die (i.d.R.) praxiserfahrenen Prüfer.

⁴⁹ S.o. 4.4.7 (Buchst. B)

⁵⁰ Prüfung des Mittelwertunterschiedes über t-Test

⁵¹ S.o. 4.4.7 (Buchst. B und C)

Antworten zu den einzelnen Prüfungsaufgaben

Prüfungsaufgaben	Prüfer		Prüflinge		Abweichung
	Bewertung	Häufigkeit	Bewertung	Häufigkeit	
2002-01-01 „Der schlafende Gärtnermeister“ realitätsnah Schwierigkeitsgrad angemessen	4,6 4,4	14*	3,9 3,6	42** 42	- 0,7 - 0,8
2002-01-07 „Die Vertragsunterzeichnung“ realitätsnah Schwierigkeitsgrad angemessen	4,8 4,5	12	3,9 3,7	23 23	- 0,9 - 0,8
2002-01-08 „Beratung für das Sportamt“ realitätsnah Schwierigkeitsgrad angemessen	4,4 4,2	10	4,0 3,8	21 22	- 0,4 - 0,4
2002-02-01 „Merkwürdige VA-Sitzung“ ⁵² realitätsnah Schwierigkeitsgrad angemessen	3,8 3,8	16	3,5 3,3	32 32	- 0,3 - 0,5
2002-02-08 „Eine neue Friedhofssatzung“ realitätsnah Schwierigkeitsgrad angemessen	3,9 3,1	08	3,1 2,8	11 11	- 0,8 - 0,3
2002-03-04 „Abfallgebühren f. Arbeitslose“ realitätsnah Schwierigkeitsgrad angemessen	4,9 4,7	15	4,0 3,5	35 36	- 0,9 - 1,2
2002-03-05 „Informationen zum Budgetplan“ realitätsnah Schwierigkeitsgrad angemessen	3,0 2,8	08	3,1 3,3	16 15	+ 0,1 + 0,5
2002-04-01 „Die eiserne Reserve“ realitätsnah Schwierigkeitsgrad angemessen	3,6 4,0	09	3,8 3,5	28 28	+ 0,2 - 0,5
2002-04-03 „Lärm aus der Zappelbude“ realitätsnah Schwierigkeitsgrad angemessen	4,6 4,5	21	4,3 4,1	43 42	- 0,3 - 0,4
2002-04-04 „Teurer Kampfhundmischling“ realitätsnah Schwierigkeitsgrad angemessen	4,4 3,9	13	4,1 3,9	33 33	- 0,3 +/- 0
2002-04-06 „Das neue Altenheim“ realitätsnah Schwierigkeitsgrad angemessen	4,0 3,0	01	3,7 2,3	03 03	- 0,3 - 0,7
2002-05-03 „Der hartnäckige Mieter“ realitätsnah Schwierigkeitsgrad angemessen	2,8 3,0	05	3,4 3,0	10 10	+ 0,6 0,0

* Zahl der Prüfer, die diese Aufgabe bewertet haben (N = 132)

** Zahl der Prüflinge, die diesen Aspekt bewertet haben (Realitätsnah: N = 297; Schwierigkeit angemessen: N = 297)

⁵² VA = Abk. für „Verwaltungsausschuss“, in Niedersachsen Organ der Gemeinde neben Rat und Bürgermeister

Bewertungsbandbreite

Alle Prüfungsaufgaben	Prüfer	Prüflinge
Realitätsnah	4,9 <u>2,8</u> = 2,1	4,3 <u>3,1</u> = 1,2
Schwierigkeitsgrad angemessen	4,7 <u>2,8</u> = 1,9	4,1 <u>2,8*</u> = 1,3

* drei Prüflinge mit 2,3 Punkten (Aufgabe 2002-04-06)

Anmerkungen:

1. Höhe der Bewertung

Bei der Höhe der Bewertung der einzelnen Aufgaben lässt sich ein enger Zusammenhang feststellen zwischen Praxisnähe und Angemessenheit des Schwierigkeitsgrades. Die Werte bewegen sich bei den einzelnen Aufgaben fast parallel nach oben und nach unten, wobei die Bewertung des Schwierigkeitsgrades i. d. R. tiefer liegt.

2. Parallelbewertung

In ihrer Tendenz bewerten Prüfer und Prüflinge die Aufgaben weitgehend parallel.⁵³ In der Regel steigen die Abweichungen mit der Höhe der Bewertungen durch die Prüfer. Ein Grund dafür ist möglicherweise, dass die Bewertungsbandbreite der Prüfer größer ist als diejenige der Prüflinge.

3. Aufgabengebiete

Aufgaben aus Nebengebieten bzw. mit unvertrauter Problemstellung werden in der Tendenz von beiden Befragtengruppen weniger günstig in Bezug auf die angemessene Schwierigkeit bewertet (z. B. Nr. 2002-02-08: Beratung eines Vorgesetzten über die Regelungen einer Satzung; Nr. 2002-03-05: Information eines neuen Ratsherren über einen Budgetplan; Nr. 2002-05-03: Beratung eines Heimbetreibers über Mindestbedingungen und Befreiungen; Nr.: 2002-05-03: Beratung des Mitarbeiters eines Fachamtes in einer Mietangelegenheit).

Andererseits ergibt sich z. B. eine hohe Bewertung bei Nr. 2002-01-01: Personalgespräch über Abmahnung bzw. Kündigung; Nr. 2002-03-04: Beratung eines Bürgers über Möglichkeit von Stundung bzw. Erlass; Nr. 2002-04-03: Beratung eines Gaststättenbetreibers zu Auflagen und ggf. Verwaltungszwang; Nr. 2002-04-04: Beratung eines Hundebesitzers über Kampfhundesteuer.

⁵³ Statistischer Zusammenhang über Produkt-Moment-Korrelation berechnet: $r(24) = 0,75$, $p < 0,001$

4. Häufigkeit der Verwendung

Bei der von den Prüfern vorgenommenen Auswahl der Aufgaben zeigt sich, dass die als realistischer und im Schwierigkeitsgrad angemessener eingeschätzten Aufgaben bevorzugt eingesetzt wurden.⁵⁴

5. Rollenhierarchie

Interessante Aufschlüsse ergeben sich aus dem Vergleich der Prüfer- und Prüflingsbewertungen unter dem Aspekt der Rollenhierarchie des Prüfers, also unter der Fragestellung, auf welcher Hierarchieebene sich Prüfer und Prüfling begegneten, ob also der Prüfer dem Prüfling gegenüber (der stets Sachbearbeiter war) gleichrangig gegenüberstand (z. B. als Bürger oder Kollege, nachfolgend „Typ 1“ genannt) oder ob er sich auf einer höheren Hierarchiestufe befand (z.B. als Vorgesetzter oder Ratsherr, nachfolgend „Typ 2“ genannt). Im Katalog der zwölf Prüfungsaufgaben taucht Typ 1 neunmal auf, Typ 2 nur dreimal. Zu Letzteren zählen die Aufgaben Nr. 2002-02-01 und 2002-03-05 (Ratsherr) und Nr. 2002-02-01 (Vorgesetzter).

Aus den durchschnittlichen Bewertungen ergibt sich folgendes Bild:

Bewertung der Prüfungsaufgaben unter dem Aspekt unterschiedlicher Prüferrollen

Aufgabenaspekt	Prüfer			Prüflinge		
	Typ 1*	Typ 2**	Differenz	Typ 1*	Typ 2**	Differenz
Realitätsnah	4,4	3,6	– 0,8	4,0	3,3	– 0,7
Schwierigkeit angemessen	4,3	3,4	– 0,9	3,7	3,2	– 0,5

* Typ 1 = Prüferrolle auf gleicher Hierarchieebene (z.B. Kollege, Bürger)

** Typ 2 = Prüferrolle auf höherer Hierarchieebene (z.B. Vorgesetzter, Ratsherr)

Festzustellen ist, dass Prüfungssituationen, in denen der Prüfling mit einer „ranghöheren“ Person agiert (Typ 2), sowohl hinsichtlich der Realitätsnähe als auch hinsichtlich der Angemessenheit des Schwierigkeitsgrades von beiden befragten Gruppen geringer bewertet werden als Aufgaben mit gleichrangigen Positionen.⁵⁵

Zwar liegt der Durchschnittswert auch bei den Aufgaben des Typs 2 sowohl bei den Prüfern als auch bei den Prüflingen noch über dem Mittelwert, ist aber mit einer Tendenz zur Mitte hin abgeflacht und deutlich niedriger als die Bewertung der Aufgaben des Typs 1. Bei den Prüferworten gibt es Abweichung von –0,8 und

⁵⁴ Produkt-Moment-Korrelation: $r(10) = .57$, $p < .06$ hinsichtlich der Realitätsnähe; $r(10) = .76$, $p < .004$ hinsichtlich der Schwierigkeitseinschätzung

⁵⁵ Wegen der geringen Zahl der Fälle und der damit verbundenen zu geringen Zahl von Freiheitsgraden für eine Inferenzstatistik wird an dieser Stelle auf einen statistischen Unterschiedstest verzichtet.

–0,9 Punkten, bei den Prüflingsbewertungen ist die Tendenz ähnlich, allerdings fällt die jeweilige Differenz von Aufgabentyp 1 zu 2 mit –0,7 und –0,5 Punkten etwas geringer aus. Die größere Differenz bei den Prüfern entspricht ihrer insgesamt größeren Bewertungsbandbreite.

Vielleicht lassen sich hierfür folgende Erklärungen finden. Unter dem Aspekt der Realitätsnähe sind Beratungsgespräche von Verwaltungsfachangestellten (die Prüflinge waren bisher „nur“ Azubis) mit Vorgesetzten eher die Ausnahme und in der Praxis selten oder gar nicht anzutreffen. Was die Angemessenheit der Schwierigkeit der Aufgabe anbelangt, so wird durch die Rollenkonstellation von Typ 2 die latente, nicht wegzuleugnende Prüfungshierarchie zwischen Prüfer und Prüfling noch verstärkt. Der Prüfer agiert hier neben seiner schon gegebenen Prüferrolle aufgabenbedingt in höherer Position, so dass die Aufgabe deshalb als schwieriger erlebt wird. Möglicherweise ist dies ein weiterer Grund dafür, dass einige Prüflinge die Gleichheitsbedingungen („unterschiedliche“ Aufgaben) gefährdet sehen.

Eine Folgerung könnte sein, auf den Aufgabentyp 2 ganz zu verzichten bzw. ihn noch weiter zu reduzieren. In kommunalrechtlichen Fällen wird dadurch aber das Anwendungsfeld erheblich verkürzt.

5 Resümee

Aus der Evaluation der erstmaligen flächendeckenden Umsetzung der praktischen Prüfung der Verwaltungsfachangestellten beim Niedersächsischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung Hannover e.V. lassen sich folgende **Erkenntnisse** ableiten:

- **Validität**

Die praktische Prüfung ist ein wirksames Instrument zur Prüfung eines wichtigen Teilbereiches **beruflicher Handlungsfähigkeit** der Verwaltungsfachangestellten.

- **Akzeptanz**

Die praktische Prüfung findet **breite Akzeptanz** bei den Prüflingen wie bei den Prüfern. Die traditionelle mündliche Prüfung wird nicht vermisst. Die hohe Zustimmung der Beteiligten zu der neuen Prüfungsform ist ein wichtiges Teilergebnis des gesamten Reformprojektes.

- **Engagement und Kompetenz der Prüfer**

Mit der Einführung der praktischen Prüfung hat sich das **Selbstverständnis** und das **Verhalten der beteiligten Prüfer** grundlegend verändert: Haben zuvor bei der mündlichen Prüfung i. d. R. hinzugezogene Fachlehrer geprüft, so wurden jetzt 99 % der Prüflinge (401 von 405 Prüflingen) von den Mitgliedern der Prüfungsausschüsse geprüft. Dies ist in Anbetracht der Vorgeschichte eine wesentliche Neuerung.

Die Fähigkeit der Prüfer zur Gestaltung der Prüfung (Prüferkompetenz) hat sich in beeindruckender Weise (weiter-)entwickelt. Ihr Engagement und ihr Verhalten in der Prüfung wird von den Prüflingen gewürdigt. Aus Sicht der Prüflinge agierten die Prüfer sicher und kompetent und sorgten für eine gute Prüfungsatmosphäre (Prüflingsfragebogen Frage 1, Antworten B und D; Frage 5, Antworten zu d). Die Prüfer fühlen sich in ihrer neuen Rolle sicher, sind mit dem eigenen Rollenverhalten zufrieden und haben klare Maßstäbe bei der Leistungsbeurteilung (Prüferbefragung Frage 5).

- **Prüfungsgestaltung**

Das entwickelte **Prüfungsarrangement** mit berufsbezogener Prüfungsaufgabe und Einzelprüfung in Form eines problembezogenen Beratungsgespräches wird als realistisch und praxisbezogen anerkannt. Die **Aufteilung der Prüfungszeit** in 25 Min. für die Vorbereitung des Prüflings und 20 Min. für das Prüfungsgespräch findet sich bestätigt.

- **Wertbildende Faktoren**

Die wertbildenden Faktoren einer qualitätsvollen praktischen Prüfung sind:

- Praxisbezogene und funktionsgerechte **Prüfungsaufgabe**,
- sachgerecht und förderlich geführtes **Prüfungsgespräch**,

- formal und inhaltlich korrekte **Leistungsbeurteilung**,
 - sorgfältige und unterstützende **Prüfungsorganisation**.
-
- **Qualität der Prüfung**
Schon im ersten Jahr der flächendeckenden Einführung der praktischen Prüfung beim Niedersächsischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung Hannover konnten die Anforderungen, die eine qualitätsvolle praktische Prüfung an die handelnden Personen stellt, auf **inhaltlich und formal hohem Niveau** erfüllt werden. Dies bezieht sich insbesondere auch auf die **Qualität der Prüfungsgespräche**. Das ergibt sich seitens der Prüferbefragung aus der Zusammenschau sämtlicher Befragungsergebnisse.⁵⁶ In der Prüflingsbefragung finden sich zahlreiche anerkennende Äußerungen zu der praktischen Prüfung,⁵⁷ zur Prüfungsatmosphäre⁵⁸ und zur grundsätzlichen Akzeptanz der praktischen Prüfung mit Betonung der qualitativen Aspekte.⁵⁹

Dieses Ergebnis muss durch kontinuierliche Maßnahmen gesichert und ausgebaut werden.
-
- **Kommunikationstraining**
Eine große Zahl der Prüflinge tritt für ein frühzeitiges und regelmäßiges **Kommunikationstraining** und für eine rechtzeitige und gründliche Vorbereitung auf die praktische Prüfung tritt ein.
-
- **Prüfungsmodell**
Mit dem Projekt zur Einführung der praktischen Prüfung der Verwaltungsfachangestellten beim Niedersächsischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung Hannover ist ein in sich geschlossenes, abgerundetes **Modell** für diese neue Prüfungsform entwickelt worden.

⁵⁶ S.o. 4.3.7

⁵⁷ S.o. 4.4.1

⁵⁸ S.o. 4.4.5

⁵⁹ S.o. 4.4.6

6 Empfohlene Maßnahmen

Aus den Befragungsergebnissen und ihren Bewertungen sowie aus den in diesem Projekt gewonnenen Erfahrungen ergeben sich Folgerungen für die weitere Entwicklung der Ausbildung und Prüfung der Verwaltungsfachangestellten.

Oberstes Ziel aller Maßnahmen muss es sein, die erreichte Qualität der praktischen Prüfung durch Fortführung der bisherigen Entwicklungsarbeit zu stabilisieren und zu sichern.

Ein solch umfassendes und tiefgreifendes Personal- und Organisationsentwicklungsprojekt kann sich nicht nach einer einmaligen Entwicklungsmaßnahme festigen. Verhaltensveränderung bedarf systematischer und nachhaltiger Unterstützung, um sich auf Dauer bewähren zu können.

Das bedeutet im Einzelnen:

6.1 Prüfungsaufgaben

Auf der Basis des bisherigen Modells der Prüfungsgebiete, der Aufgabentypen, des Ausgabenprofils usw. wird die Arbeit im Erstellerzirkel kontinuierlich fortgesetzt. Um einerseits die Erfahrung der bisher beteiligten Personen zu nutzen, andererseits aber auch neue Ideen und Ansätze zu fördern, sollte der Erstellerzirkel auf der Basis des bisherigen Personenkreises immer wieder um neue Teilnehmer ergänzt werden.

Ein besonderes Augenmerk wird bei der künftigen Arbeit des Erstellerzirkels darauf zu richten sein, ein möglichst gleiches Anforderungsniveau der Prüfungsaufgaben zu gewährleisten.

Für das Gesamtsystem der praktischen Prüfung kommt der Aufgabenerstellung eine besondere Bedeutung zu. Aufgabenerstellung und Kompetenzerfassung in Prüfungen sind professionelle Aufgaben.

Schließlich handelt es sich bei der Abschlussprüfung nicht nur um eine bedeutsame persönliche Weichenstellung, vielmehr um eine Berufszugangsprüfung, für deren Professionalität und Qualität die Ausbildungsbehörden und die zuständigen Bildungseinrichtungen (Studieninstitute, Berufsschulen) die Verantwortung übernommen haben. Demgemäß ist der Erstellung von Prüfungsaufgaben eine hohe Prioritätsstufe einzuräumen.

In der Konsequenz ist wie im aufgezeigten Konzept eine Zusammenarbeit von Praktikern (Praxisausbilder) im Nebenamt und Experten (Supervisoren/ Betreuern) zu organisieren.

Erforderliche Maßnahmen sind:

- Mindeststandards für Aufgaben formulieren,
- dauerhaft und systematisch qualitätsvolle Aufgaben erstellen,
- Aufgabenpool ausbauen und aktualisieren,
- Teilnehmer im Erstellerzirkel motivieren und fördern.

6.2 Prüfertraining

Es hat sich erwiesen, dass der erreichte Trainingsstand der aktiven Prüfer durch wiederholtes Training gefestigt und vertieft werden muss. Ziel soll es sein, dass die Prüfer Routine in den Grundlagen der Prüfertätigkeit erlangen, ein eigenes Verhaltensrepertoire für flexibles Reagieren in unterschiedlichen Situationen im Prüfungsgespräch erwerben, das Rollenverhalten stetig weiterentwickeln und im regelmäßigen Austausch über den eigenen Prüfungsausschuss hinaus Anregungen für die Prüfertätigkeit erhalten.

Besonders motivierend und wirksam dürfte dabei das Training anhand der jeweils neu erstellten aktuellen Prüfungsaufgaben sein, was auch von vielen Prüfern gewünscht wird.⁶⁰ Das Angebot des Prüfertrainings mit verhaltensbezogenen Seminaren sollte deshalb fortgesetzt werden.

6.3 Lehrertraining

Ebenso wie bei den Prüfern sollte auch für die Lehrkräfte das Seminarangebot in Form des Lehrertrainings fortgesetzt werden. Auch hierfür werden einzelne neue Fälle angeboten. Der Schwerpunkt kann künftig auf ein (grundlegendes) Kommunikationstraining gelegt werden.

6.4 Prüflingstraining

Das bisherige Prüflingstraining ist unverzichtbar für die Prüfungsvorbereitung der Prüflinge. Es wird gut angenommen und sollte weiter angeboten und ausgebaut werden.

6.5 Prüfungsorganisation

Aufgegriffen werden sollte die Anregung der Prüflinge zur Gestaltung der Sitzordnung im Prüfungsraum, so dass sie die stillen Prüfer nicht vor sich sitzen haben und der Prüfungsausschuss selbst auch über Eck sitzt. Die Prüfungsausschüsse

⁶⁰ S.o. 4.3.6

können das bisherige Verfahren der Notenbekanntgabe und Zeugnisausstellung überdenken und Alternativen entwickeln.⁶¹

6.6 Prüfungscontrolling

Es ist sicherzustellen, dass auch künftig Prüfungsverfahren und -ergebnisse untersucht und bewertet werden.

6.7 Kommunikationstraining

Die mit der praktischen Prüfung angestrebte **Befähigung zu professioneller Kommunikation** im Beruf erfordert darüber hinaus

- ein verhaltensbasiertes Kommunikationstraining im normalen Lehrgangsunterricht (ohne Prüfungsbezug) und
- regelmäßige Übung und Unterstützung in der betrieblichen Ausbildung.

Nicht nur aus zahlreichen Prüflingsantworten ergibt sich die Notwendigkeit einer gezielten und systematischen Kommunikationsausbildung. Sie folgt auch aus dem Ausbildungsinteresse der Betriebe, deren künftige Mitarbeiter fähig sein sollen, mit den Bürgern lösungsorientiert zu kommunizieren.

6.8 Berufspraktische Ausbildung

Zahlreiche Prüflinge wünschen eine anspruchsvolle, herausfordernde Ausbildung. Eine wichtige Aufgabe der Ausbildungsbetriebe wird es sein, die **berufspraktische Ausbildung** der Verwaltungsfachangestellten so zu gestalten, dass Auszubildende in realen betrieblichen Situationen anwendungsbezogen und vernetzt lernen können⁶².

6.9 Zusammenarbeit der Studieninstitute und der Berufsschulen

Sehr ernst zu nehmen sind die Beschwerden der Prüflinge über die (ihrer Meinung nach) mangelhafte Ausbildung in den Berufsschulen.

Das Problem bedarf dringlich einer Lösung, auch wenn diese, sachlich bedingt durch die inkompatiblen didaktischen Ansätze⁶³ und durch das gegebene ambivalente „Kooperation-Konkurrenz-Verhältnis“ nur schwer zu erreichen sein wird.

⁶¹ S.o. 4.4.6 (Buchst. G)

⁶² Einzelheiten bei Gerhard Ropeter, Pädagogische Herausforderungen für die Ausbildung der Verwaltungsfachangestellten und ihre Umsetzung im „Göttinger Ausbildungsmodell“, in: Die berufspraktische Ausbildung der Verwaltungsfachangestellten – Ein neues Konzept und seine Umsetzung (Tagungsband), Göttingen 2001, S. 3 ff. (Information: www.gap-verlag.de)

⁶³ S.o. 4.4.7 (Buchst. E)

Im Grunde stehen sich beide Institutionen gegenseitig im Wege, weil sie inhaltlich denselben Auftrag erfüllen sollen, auch wenn die Studieninstitute zur „Ergänzung und Vertiefung der Berufsausbildung“ (gemeint ist: aus betrieblicher Sicht) aufgerufen sind (§ 4 Abs. 5 S. 1 VFAVO). Ansätze einer Lernortkooperation könnten sich zunächst auf vertrauensbildende und didaktisch-methodische Absprachen beziehen.

6.10 Modernisierung der Prüfung in vergleichbaren Ausbildungsgängen

Die erfreulichen Erfahrungen bei der Einführung der praktischen Prüfung fordern zu einer zügigen Einführung dieser Prüfungsform auch in den Lehrgängen AI und All auf. Gleiches gilt in uneingeschränktem Maße auch für die Modernisierung der Prüfungen an Verwaltungsfachhochschulen.

Abstract

This publication explains the steps taken to realise the practical exam for administration employees and outlines the results of their evaluation. It shows that the experience made in the civil service can well be transferred to other professions. This study is mainly addressed to training staff in the civil service, but it also applies to training staff in the commercial sector.

Der vorliegende Band erläutert die Schritte zur Umsetzung der praktischen Prüfung der Verwaltungsfachangestellten und berichtet über die Ergebnisse ihrer Evaluation. Die Erfahrungen, die im Öffentlichen Dienst gewonnen wurden, sind auch auf andere Berufe übertragbar. Die Studie wendet sich vor allem an Ausbildungsverantwortliche des Öffentlichen Dienstes, aber auch an jene aus kaufmännischen Ausbildungsbetrieben.

ISBN 3-7639-1013-1



9 783763 910137

W. Bertelsmann Verlag
Bielefeld

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn