



10
JAHRE
Vorsprung für
Baden-Württemberg

Qualifizierung von Prüfern: Entwicklung innovativer Weiterbildungskonzepte.

Wie neuen Herausforderungen im Bildungswesen begegnet und
Prüfungsqualität gesichert werden kann.

Impressum

Qualifizierung von Prüfern: Entwicklung innovativer Weiterbildungskonzepte.

Herausgeberin

Baden-Württemberg Stiftung gGmbH
Im Kaisemer 1 • 70191 Stuttgart

Verantwortlich

Dr. Andreas Weber

Autoren

Prof. Dr. Dieter Euler, Dr. Charlotte Nüesch und Dr. Annette Bauer-Klebl,
Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen (IWP-HSG)
Karin Häcker, Baden-Württembergischer Handwerkstag e.V. (BWHT)
Detlef Carstensen, Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart (IHK)

Bildmaterial

Baden-Württemberg Stiftung, Universität St. Gallen und
Baden-Württembergischer Handwerkstag e.V. (BWHT)

Konzeption und Gestaltung

FLAD & FLAD Communication GmbH

© Mai 2010, Stuttgart

Schriftenreihe der Baden-Württemberg Stiftung

Bildung: Nr. 46

ISSN 1610-4269

Qualifizierung von Prüfern: Entwicklung innovativer Weiterbildungskonzepte.

Wie neuen Herausforderungen im Bildungswesen begegnet und Prüfungsqualität gesichert werden kann.

Vorwort der Baden-Württemberg Stiftung 6

Christoph Dahl, Geschäftsführer

Dr. Andreas Weber, Abteilungsleiter Bildung

1. Kompetenzorientierte Prüfungen zwischen Vision und Realität. 8

1.1 Ausgangsfragen und erste Antworten

1.2 Entwicklungen im Prüfungsbereich

1.3 Herausforderungen für die Weiterentwicklung von Prüfungen

1.4 Abschluss

2. Das Fachgespräch in der beruflichen Bildung. 18

2.1 Mündliche Prüfungsformen in den Abschlussprüfungen
des Handwerks

2.2 Potenzial des Fachgesprächs

2.3 Gestaltungsformen des Fachgesprächs

2.4 Anforderungen des Fachgesprächs an die Akteure

3. Schulungs- und Coachingkonzept

„Pädagogisch-didaktische Qualifizierung von Prüfern“. 34

3.1 Projektziele und Projektüberblick

3.2 Handlungsorientiertes Konzept zur Schulung von Prüfern

3.3 Multiplikatorenansatz

3.4 Erfahrungen des Projektteams

4. Erfahrungsberichte zum Projekt

„Pädagogisch-didaktische Qualifizierung von Prüfern“. 44

4.1 Karin Häcker, Perspektive des Baden-Württembergischen
Handwerkstags e.V. (BWHT)

4.2 Volker Süßmuth, Handwerkskammer/Multiplikator

4.3 Kerstin Lüchtenborg, Handwerkskammer/Multiplikatorin

4.4 Thomas Randecker, ehrenamtlicher Multiplikator

4.5 Stefan Sienknecht, ehrenamtlicher Multiplikator

4.6 Max Vetter, ehrenamtlicher Multiplikator

4.7 Bernd Spellenberg, Prüfer

5. Das Projekt „Prüfertraining online“. 64

Detlef Carstensen, IHK; Birgit Mayr-Krause und
Dominik Maier, HwK

Literatur 68

Fußnoten 69

Schriftenreihe der Baden-Württemberg Stiftung 70

Liebe Leserin, lieber Leser,

gewandelte sozioökonomische und technologische Bedingungen haben die Anforderungen an die Qualifikation der Auszubildenden im Land in den letzten Jahren stark verändert und einen umfangreichen Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung eingeleitet: weg von der Vermittlung von reinem Fachwissen, hin zur Vermittlung von Handlungskompetenzen. In den neuen Ausbildungsordnungen wurde dieser Paradigmenwechsel bereits vollzogen. Damit änderten sich auch die Anforderungen an die mehr als zwanzigtausend ehrenamtlich tätigen Prüferinnen und Prüfer in Baden-Württemberg. Waren bislang hauptsächlich exzellente Fachspezialisten für die Durchführung von Prüfungen gefragt, so mussten sie nun in stärkerem Maße als bisher über pädagogische und methodisch-didaktische Kompetenzen verfügen. Ehrenamtlichen Prüfern muss die Möglichkeit gegeben werden, sich pädagogisch, didaktisch und in-



Christoph Dahl
Geschäftsführer der
Baden-Württemberg Stiftung



Dr. Andreas Weber
Abteilungsleiter Bildung der
Baden-Württemberg Stiftung

haltlich auf die neuen Prüfungserfordernisse vorzubereiten. Deshalb hat die Baden-Württemberg Stiftung gemeinsam mit dem Baden-Württembergischen Handwerkstag e.V. und der Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart im Jahr 2004 zwei Programme entwickelt: die „Pädagogisch-didaktische Qualifizierung von ehrenamtlichen Prüfern“ und das „Prüfertraining online“. Das Ziel war, für die Prüfer eine Möglichkeit zur effizienten und zielorientierten

Weiterbildung zu schaffen und damit zur Qualitätssicherung im beruflichen Bildungswesen beizutragen. Es freut uns sehr, dass die Implementierung der beiden Programme zwischenzeitlich vollzogen wurde. Innerhalb des Programmteils „Pädagogisch-didaktische Qualifizierung“ wurde unter Federführung des Instituts für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen in den letzten sechs Jahren ein handlungsorientierter Ansatz in der Gesellen- und Abschlussprüfung verankert: Neben rund 35 Multiplikatoren, die ihre Kenntnisse an andere Prüfer weitergeben, wurden etwa 2.000 Mitgliedern der Gesellenprüfungsausschüsse der verschiedenen HWKs Baden-Württembergs in die Gestaltung eines handlungsorientierten Fachgesprächs eingeführt.

Mit dem eigens von der IHK Region Stuttgart entwickelten interaktiven Lernprogramm „Prüfertraining-Online“ konnten bislang über 1.500 Prüferinnen und Prüfer geschult werden, um dadurch mehr Sensibilität und Sicherheit für rechtliche und methodische Fußangeln und Fehlerquellen im Prüfungsverlauf zu erhalten. Um dieses erfolgreiche und sehr gut angenommene Instrument des Lernprogramms ebenso den Handwerkskammern zur Verfügung zu stellen, wurde dieses auch an deren Bedürfnisse angepasst und steht dort zur Verfügung.

Wir möchten uns an dieser Stelle beim Baden-Württembergischen Handwerkstag und der Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart für die geleistete Arbeit bedanken. Wir freuen uns, dass beide Einrichtungen die Schulungsmaßnahmen nach der Projektfinanzierung durch die Baden-Württemberg Stiftung weiterführen werden.

Die Entwicklungsarbeiten werden bundesweit beachtet. Sie sind in dieser Abschlussdokumentation zusammengefasst. Als Bildungsinnovation aus Baden-Württemberg sollen sie eine bundesweite Wirkung entfalten.

Christoph Dahl

Dr. Andreas Weber



Kompetenzorientierte Prüfungen zwischen Vision und Realität.

Seit einigen Jahren ist im Prüfungsbereich einiges in Bewegung. Dies ist sicherlich sehr positiv zu bewerten, doch erscheinen vor dem Hintergrund bestehender Herausforderungen weitere Entwicklungsschritte erforderlich.

1.1 Ausgangsfragen und erste Antworten

Wie stellt man fest, ob Tischler nach ihrer Berufsausbildung kompetent sind, ihren Kunden eine fachmännische Leistung anzubieten? Der erste Schritt zur Beantwortung der Frage wäre eine Klärung dessen, was die Kompetenz eines Tischlers ausmacht. Man könnte Experten aus der Innung versammeln, damit sie eine Liste von Anforderungen zusammenstellen, die besonders wichtig sind und worauf entsprechend bei einer Prüfung zu achten wäre. Auf der Liste ständen beispielsweise Anforderungen wie: Fachlich auf dem Laufenden sein (Sachkompetenz); den Kunden beraten (Sozialkompetenz); das eigene Handeln reflektieren (Selbstkompetenz); relevante fachliche Zusammenhänge verstehen (Wissen); Beratungstechniken anwenden (Fertigkeit); die Wünsche des Kunden in den Vordergrund stellen (Einstellung).

Die aufgenommenen Kompetenzen können mit Hilfe eines Kompetenzmodells (vgl. Abb. 1) systematisiert werden, das etwa wie folgt aussieht (vgl. Euler & Hahn, 2007, S. 135): Das Modell ließe sich als Strukturierungsgrundlage zur Entwicklung kompetenzorientierter Curricula ebenso aufnehmen wie als Grundlage zur Gestaltung von Prüfungen. Der Weg von der Beschreibung und Strukturierung berufsfeldrelevanter Kompetenzen zu deren Prüfung ist zugleich einfach und schwierig: Einfach, weil man sich eigentlich nur in der Praxis anschauen muss, wie eine als kompetent bezeichnete Person die verschiedenen Anforderungen bewältigt. Schwierig, weil durch die zahlreichen Facetten des Kompetenzverständnisses schnell eine große Komplexität entsteht, deren Bewältigung in einem Prüfungskonzept u. a. Zeit und ausgeprägte prüfungsdidaktische Kompetenzen erfordern.

Kompetenzorientiert prüfen bedeutet vor diesem Hintergrund im Rahmen der Berufsausbildung die Feststellung und Beurteilung, ob die als wesentlich erkannten Anforderungen eines beruflichen Handlungsfelds bewältigt werden.

Das unterlegte Kompetenzverständnis erfordert, dass Kompetenzen

- flexibel in wechselnden Situationen innerhalb eines Handlungsfeldes (z. B. Erbringen von Tischlerleistungen nach den Wünschen des Kunden),
- stabil und dauerhaft, d. h. nicht nur kurzfristig und einmalig zu einem Prüfungszeitpunkt,

angewendet werden können. Zudem sind Kompetenzen auf die ganzheitliche Bewältigung von Herausforderungen angelegt, d. h. die unterschiedlichen Bereiche und Dimensionen werden gleichzeitig (bei z. T. unterschiedlicher Gewichtung) gefordert. Kompetenzorientiert prüfen bedeutet demnach die Feststellung, ob jemand situationsflexibel, dauerhaft stabil über einen längeren Zeitraum die verschiedenen Bereiche und Dimensionen an Anforderungen eines beruflichen Handlungsfelds ganzheitlich bewältigen kann. Eine kompetenzorientierte Prüfung müsste diese Aspekte erfassen und beurteilen können.



Abb. 1: Modell zur Strukturierung von Kompetenzbereichen und -dimensionen

Kompetenzorientierte Prüfungen zeichnen sich prinzipiell dadurch aus, dass sich die Prüfungsmethoden bzw. -aufgaben möglichst nahe an den realen Arbeits- und Handlungsabläufen in beruflichen Handlungssituationen orientieren und dabei die wichtigen Abläufe, Prozesse und Produkte in den Blick nehmen. Ferner ist darauf zu achten, dass die Auszubildenden die theoretischen Grundlagen des beruflichen Handelns beherrschen.

1.2 Entwicklungen im Prüfungsbereich

Seit einigen Jahren kann einiges an Bewegung im Prüfungsbereich festgestellt werden. Die folgenden Darstellungen beziehen sich auf Entwicklungen in der Gestaltung von Rechts- und Ordnungsgrundlagen sowie auf jene in der Prüfungspraxis.

Auf der rechtlichen Ebene wurde im Berufsbildungsgesetz von 2005 die Vermittlung von „beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit)“ als ein Leitziel der betrieblichen Berufsausbildung festgeschrieben. Durch die Abschlussprüfung (§ 38) soll dabei festgestellt werden, „ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat (und) er die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist“. Der Kompetenzbegriff bleibt im Berufsbildungsgesetz weitgehend offen, zudem bleibt eine Diskrepanz zu dem bereits 1991 durch die Kultusministerkonferenz formulierten Kompetenzverständnis bestehen. Diese hatte für die schulische Berufsausbildung das Ziel formuliert, „eine Berufsfähigkeit zu vermitteln, die Fachkompetenz mit allgemeinen Fähigkeiten humaner und sozialer Art verbindet“, woraus die verbreitete Unterteilung der beruflichen Handlungskompetenz in **Fachkompetenz** (bzw. Sachkompetenz), **Humankompetenz** (bzw. Personal- oder Selbstkompetenz) und **Sozialkompetenz** entstand. In der Prüfungspraxis wurden seit Mitte der 1990er-Jahre zahlreiche neue Prüfungskonzepte, -instrumente und -methoden sowie Formen der Prüfungsorganisation entwickelt und erprobt. Hinsichtlich der Prüfungsorganisation wurde die zeitpunktbezogene durch eine gestreckte Abschlussprüfung in zunächst 34 Ausbildungsberufen ergänzt. „Insofern bietet das Modell der „Gestreckten Abschlussprüfung“ gegenüber den traditionellen Prüfungsmethoden den Vorteil einer umfassenderen und stärker prozessorientierten Kompetenzfeststellung.“ (Frank 2005, 29) Zudem führte das Berufsbildungsgesetz von 2005 (§ 39,2) die Möglichkeit einer stärkeren Einbeziehung der Lernorte in Form von gutachterlichen Stellungnahmen ein. Weiterhin entstanden neue Prüfungsformen/

-instrumente sowie im Rahmen von Neuordnungen – als Kombination von unterschiedlichen Prüfungsformen – auch neue Prüfungskonzepte. Im Ergebnis stützen sich die heutigen Ausbildungsabschlussprüfungen auf die Prüfungsinstrumente schriftliche Prüfung, Fachgespräch, Präsentation, Gesprächssimulation, Prüfungsprodukt/Prüfungsstück, Arbeitsprobe sowie den betrieblichen Auftrag. Das Fachgespräch kann als eine wesentliche Innovation in der Prüfungspraxis hervorgehoben werden. In einem Fachgespräch werden Fachfragen und fachliche Sachverhalte am Beispiel einer eigenständigen berufstypischen Aufgabe und/oder von zuvor erbrachten



Tischlergeselle im Fachgespräch

praktischen Prüfungsleistungen (z. B. in Form von betrieblichen Aufträgen und deren Dokumentationen) erörtert. Es handelt sich um die Diskussion von Problemen, Lösungen und Vorgehensweisen. In einem Fachgespräch wird von dem Auszubildenden erwartet, dass er in einen fachlichen Dialog mit den Prüfern treten kann. Er soll dabei seine fachlichen Fähigkeiten unter Beweis stellen, indem er Auskunft

auf Fragen geben kann, sachkundig seine Meinung äußern, eigene Positionen vertreten und ggf. verteidigen kann. Dabei sollte er auch auf gegenteilige Meinungen eingehen können. Bewertet werden fachliches Wissen, Verständnis für Zusammenhänge und Hintergründe, methodische Herangehensweisen und die Art und Weise der Gesprächsführung (Sozialkompetenzen). Ein besonderer Vorteil des Fachgesprächs besteht darin, dass es aus einer konkreten betrieblichen Situation heraus entwickelt wird. Diese Situation enthält ein Problem, das die Auszubildenden auf ihre Weise zu lösen versuchen. Grenzen des Fachgesprächs werden vor allem aus der Perspektive der Diagnostik gesehen. Kritisiert wird u. a., dass sich Fachgespräche wegen

ihres individuellen Verlaufs kaum vergleichen lassen und wegen der Unterschiedlichkeit der Aufgabenstellung die Objektivität der Prüfungsdurchführung und -auswertung nicht hinreichend gegeben ist. Dagegen kann eingewandt werden, dass sich das Kriterium der Vergleichbarkeit von mündlichen Prüfungsaufgaben nicht daraus ergeben kann, dass für alle die gleichen Aufgaben gestellt werden. Vielmehr ist entscheidend, dass situativ ähnliche Aufgaben den gleichen Schwierigkeitsgrad bei der Problemlösung aufweisen und die Bewertungen transparent und vergleichbar sind.

1.3 Herausforderungen für die Weiterentwicklung von Prüfungen

Die erkennbaren Bewegungen im Prüfungsbereich sind sicherlich sehr positiv zu bewerten, doch erscheinen vor dem Hintergrund bestehender Herausforderungen weitere Entwicklungsschritte erforderlich. Einige dieser Herausforderungen sollen im Folgenden skizziert werden.

Unabhängig von den unterschiedlichen Bedeutungsverständnissen von Kompetenz zwischen der betrieblichen und der schulischen Seite der Berufsausbildung fehlt für den betrieblichen Teil der Ausbildung ein gemeinsames Kompetenzverständnis unter den Akteuren der Berufsausbildung, auf dessen Grundlage einheitlich kompetenzbasierte Ausbildungsordnungen und Prüfungsanforderungen entwickelt und die für die Entwicklung von kompetenzorientierten Prüfungen zugrunde gelegt werden könnten (vgl. Breuer, 2006).

Inwieweit die Ergebnisse eines BIBB-Forschungsprojekts über die Entwicklung von Standards für die Gestaltung von kompetenzbasierten Ausbildungsordnungen (vgl. Hensge, Lorig & Schreiber, 2009) hier eine Veränderung bewirken, bleibt abzuwarten. Die Diskussion erhält im Zusammenhang der

Diskussionen über die Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens eine neue Facette, wenn dort die Definition eines Kompetenzverständnisses gefordert ist, das die Systematisierung und Einordnung von Bildungsgängen von der Primar- bis zur Hochschulstufe anleiten kann. Auch wenn für eine wachsende Zahl von Ausbildungsberufen die Ordnungsgrundlagen kompetenzorientiert ausgerichtet werden, so zeigt sich in der Gesamtschau doch ein heterogenes Bild. Unabhängig von den Pilotfeldern für neue Konzepte und Formen der Ausbildungsabschlussprüfung ließen sich die Realisationsformen der Prüfungen in den mehr als 300 Ausbildungsberufen auf einem Kontinuum von „fehlende Kompetenzorientierung“ bis zu „teilweise kompetenzorientiert“ abtragen. So finden sich Beispiele für fortschrittliche Praktiken, die eine Annäherung an die Ansprüche einer kompetenzorientierten Prüfung anstreben, neben solchen, die noch weitgehend traditionelle Prüfungskonzepte repräsentieren.

Auch dort wo kompetenzorientierte Prüfungsformen in die Ordnungsgrundlagen fest integriert wurden, erscheint eine optimierende Weiterentwicklung

der unterschiedlichen Methoden und Instrumente notwendig und sinnvoll. Evaluationen der neu eingeführten Prüfungskonzepte für die IT-Berufe und für die Mechatroniker geben hier wertvolle Hinweise. In den IT-Berufen haben die Prüflinge u. a. eine betriebliche Projektarbeit zu bewältigen, bei der keine Aufgabenstellung verwendet werden soll, die eigens für die Prüfung entwickelt wurde. Vielmehr soll ein realer, im

Ausbildungsbetrieb anstehender Arbeitsauftrag vom Prüfling als Prüfungsprojekt vorgeschlagen und dem Prüfungsausschuss zur Genehmigung vor-

gelegt werden. Die Projektarbeit wird dokumentiert und präsentiert und dann mit der Prüfungskommission in einem Fachgespräch erörtert. Dieses sehr nah an den Merkmalen einer kompetenzorientierten Prüfung befindliche Prüfungskonzept ist in der Praxis nicht immer in der angestrebten Form umsetzbar, da es in den Ausbildungsbetrieben zum jeweiligen Prüfungszeitpunkt nur begrenzt gelingt, Arbeitsaufträge in der geeigneten Komplexität für die Projektarbeit zu finden. In der Praxis kommt es daher gelegentlich zu so genannten fingierten Projekten, die eigens für die Prüfung definiert werden (vgl. Ebbinghaus, 2004, S. 61 f.)



Angehende Meisterin des Tischlerhandwerks im Fachgespräch

Trotz der innovativen Ansätze zeigen Untersuchungen zahlreiche Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Prüfungspraxis auf:

- In zahlreichen Ausbildungsberufen steht ein hoher Anteil von gebundenen Aufgaben der Umsetzung von kompetenzorientierten Prüfungen entgegen. Bemängelt wird dabei, dass zur Ermöglichung von gebundenen Testformaten eine Tendenz zur Glättung des Uneindeutigen bestehe. Durch die Reduktion von situativer Komplexität und Vernetztheit ließe sich zwar die Lösungserwartung an die Prüflinge eindeutiger formulieren, zugleich reduziere sich dadurch die Authentizität der Aufgabenstellung und damit der Grad an Kompetenzorientierung (vgl. Reetz & Hewlett, 2009, S. 213 f.).
- Aber auch ungebundene Aufgaben werden nicht zwangsläufig den Ansprüchen einer kompetenzorientierten Prüfung gerecht. So wird kritisiert, dass so genannte Situationsaufgaben häufig „unecht“ sind. „Unechte“ Situationsaufgaben sind dadurch gekennzeichnet, dass die Situationen in ihrer Komplexität zerstückelt werden, indem die Prüflinge durch kleinschrittige Fragen zu vorgegebenen Antworten geführt werden. Oder die Situationen sind nur künstlich aufgesetzt, indem die in der Situationsbeschreibung



Tischlergeselle im Fachgespräch

gegebenen Informationen für die Lösungsbearbeitung nicht benötigt werden. Kompetenzorientierte Prüfungen verlangen in erster Linie „echte“ Situationsaufgaben, zu deren Bewältigung jeweils spezifische Bereiche und Dimensionen (Wissen, Fertigkeiten, Einstellungen) von Kompetenzen gefordert werden.

- Sozial- und Selbstkompetenzen sind bislang erst ansatzweise in die Ausbildungsabschlussprüfungen integriert, unter anderem auch deshalb, weil diese in einer zeitpunktbezogenen Prüfung nur begrenzt diagnostizierbar

sind (vgl. Reetz & Hewlett, 2009, S. 38 f.; Geldermann u. a., 2009, S. 54). Ähnlich wie bei der Formulierung von Bildungsstandards für die allgemein bildenden Schulen erfolgt häufig eine Verengung auf kognitive Kompetenzdimensionen (vgl. Reetz & Hewlett, 2009, S. 211). Übergreifend ergibt sich daraus die Frage, welche Bedeutung in der Prüfung die Faktoren haben, die als spezifisch und charakteristisch für die

deutsche (duale) Berufsausbildung ausgewiesen werden (z.B. Entwicklung von Einstellungsdimensionen wie berufliche Identität, Arbeitsethos oder Loyalität). Sind diese Dimensionen prinzipiell nicht prüfbar, oder sind sie nur im Rahmen der momentanen Prüfungsorganisation nicht feststellbar?

- Trotz des Einstiegs in eine gestreckte Abschlussprüfung in einzelnen Ausbildungsbereichen sind die Prüfungen im Hinblick auf die kompetenzkonstituierenden Merkmale der Situationsflexibilität und -stabilität noch zu sehr auf einen singulären Prüfungszeitpunkt ausgerichtet. Der Nachweis, dass eine festgestellte Kompetenz stabil und auf ähnliche Situationen übertrag-

bar ist, wird bestenfalls ansatzweise geführt. Auch hier stellt sich die Frage, ob die Umsetzung eines solchen Anspruchs nicht eine Prüfungsorganisation erforderte, die die Feststellung von beruflichen Handlungskompetenzen über einen längeren Zeitraum und mit unterschiedlichen Instrumenten an verschiedenen Lernorten erfasst bzw. die summative Kompetenzmessung um formative Komponenten ergänzt.

1.4 Abschluss

Die Ausführungen machen deutlich, dass kompetenzorientierte Prüfungen einen hohen Anspruch zum Ausdruck bringen. Dies weist zurück auf diejenigen, die sie umsetzen sollen, konkret das Aufgabenerstellungs- und Prüfungspersonal. Jedes Prüfungssystem ist letztlich so gut oder schlecht wie diejenigen, die es umsetzen sollen. Die prüfungsdidaktischen Kompetenzen des ehrenamtlich tätigen Prüfungspersonals sind daher eine strategische Größe für die Qualitätsentwicklung im System.



Prof. Dr. Dieter Euler
Direktor des Instituts
für Wirtschaftspädagogik
der Universität St. Gallen



Angehende Meisterin des Tischlerhandwerks im Fachgespräch

Das Fachgespräch in der beruflichen Bildung.

Prüfungen verfügen über eine sehr große Lernsteuerung (z. B. Reinmann-Rothmeier & Mandl, 1999). Vor diesem Hintergrund macht auf berufliche Handlungskompetenzen ausgerichteteres Lernen keinen Sinn, wenn die Prüfungsstrukturen nicht diejenigen Qualitäten und Kompetenzen honorieren, die mit diesem Unterricht gefördert werden. In dem Ausmaß, in dem die berufliche Handlungskompetenz immer mehr zur zentralen Zielkategorie der beruflichen Bildung wurde, stellte sich somit die Frage, wie diese Zielkategorie valide geprüft werden kann.

2.1 Mündliche Prüfungsformen in den Abschlussprüfungen des Handwerks

Mündliche Prüfungsformen, die als geeignet zur Erfassung beruflicher Handlungskompetenzen diskutiert werden, sind das Fachgespräch und die Gesprächssimulation.

Generell werden drei Arten von Fachgesprächen unterschieden:

- Das **auftragsbezogene** Fachgespräch bezieht sich auf ein zuvor vom Prüfling zu erstellendes Prüfungsprodukt/-stück. Musste ein Prüfling im Rahmen seiner Abschlussprüfung zum Bäcker/zur Bäckerin beispielsweise ein Vollkornbrot nach spezifischen Anforderungen backen, so hat sich das auftragsbezogene Fachgespräch auf die Herstellung dieses Vollkornbrottes zu beziehen, d.h. es werden im Fachgespräch Fragen gestellt und Sachverhalte diskutiert, die mit der Herstellung dieses Prüfungsprodukts „Vollkornbrot“ in Zusammenhang stehen. Das Fachgespräch wird dabei im Anschluss an die Erstellung des Prüfungsprodukts geführt.
- Das **situative** Fachgespräch bezieht sich, analog zum auftragsbezogenen Fachgespräch, ebenfalls auf ein Prüfungsprodukt/-stück, es findet jedoch nicht im Anschluss an dessen Erstellung, sondern schon während der Erstellung, also während der praktischen Arbeit statt. Fokussiert werden in dieser Art des Fachgesprächs insbesondere die Erfassung und der Nachvollzug der Gründe für das praktische Handeln.
- Beim **fallbezogenen** Fachgespräch wird dem Prüfling ein Fall/eine Situation vorgegeben, den/die er zu lösen hat. Dieses Gespräch ist somit unabhängig von einem zu erstellenden Prüfungsprodukt/-stück und stellt hiervon gesonderte Prüfungsanforderungen.

Bei einer **Gesprächssimulation** handelt es sich gemäß BIBB um ein mündliches Rollenspiel. Der Prüfling agiert dabei in seiner künftigen beruflichen Funktion, während in der Regel ein Prüfer bzw. eine Prüferin (in Ausnahmefällen auch eine externe Person) die Rolle des Gesprächspartners einnimmt.

Der Gesprächspartner ist dabei ein inner- oder außerbetrieblicher Kunde (z. B. ein Gast, ein Kaufinteressierter, ein Mitarbeiter bzw. ein Arbeitskollege, ein Zulieferer). Dabei kann dem Prüfling die Möglichkeit gegeben werden, sich anhand von Unterlagen auf die Gesprächssimulation vorzubereiten. Gegenstand der Bewertungen sind kommunikative und/oder fachliche Kompetenzen (BIBB, 2006). In den Gesellenprüfungen des Handwerks ist insbesondere das auftragsbezogene Fachgespräch weit verbreitet, das situative Fachgespräch findet sich seltener (beispielsweise im Rahmen des ersten Teils der gestreckten Gesellenprüfung des Friseurhandwerks bzw. in der Gesellenprüfung zum/zur Kraftfahrzeugmechatroniker/-in), das fallbezogene Fachgespräch kommt nicht zur Anwendung. Entsprechend werden Fachgespräche in Gesellenprüfungen als Teil der praktischen Prüfung gesehen und beziehen



Formen des Fachgesprächs

sich dabei immer auf die dort zu erledigende Arbeitsaufgabe bzw. das dort zu erstellende Prüfungsstück. Bei den Meisterprüfungen nimmt das Fachgespräch Bezug auf das Meisterprüfungsprojekt, das einem Kundenauftrag entspricht, d. h. auch dort findet sich insbesondere das auftragsbezogene Fachgespräch. Die Gesprächssimulation ist etwa im zweiten Teil der Gesellenprüfung des Friseurhandwerks vorgeschrieben. Im Folgenden wird die Gesprächssimulation als Gestaltungsvariante des Fachgesprächs gesehen. Ent-

sprechend wird zwischen dem auftragsbezogenen Gespräch, dem situativen Gespräch und der Gesprächssimulation bzw. dem Kundenkontaktgespräch unterschieden. Während das auftragsbezogene und das situative Fachgespräch als Gespräche zwischen zwei Fachleuten/Experten zu verstehen sind, stellt die Gesprächssimulation bzw. das Kundenkontaktgespräch ein Gespräch zwischen (internem oder externem) Kunden und Fachmann bzw. Experten dar.

2.2 Potenzial des Fachgesprächs

Welche Lernziele bzw. Kompetenzen sollen nun mit dem Fachgespräch erfasst werden? In den Ausbildungsordnungen der handwerklichen Berufe findet sich in Bezug auf das Fachgespräch häufig folgende Standardformulierung: „Durch das Fachgespräch soll der Prüfling zeigen, dass er fachbezogene Probleme und deren Lösungen darstellen, die für die Arbeitsaufgabe wesentlichen fachlichen Hintergründe aufzeigen sowie die Vorgehensweise bei der Durchführung begründen kann.“¹

Diese Standardformulierung wird in manchen Ausbildungsordnungen erweitert um die Forderung, dass der Prüfling im Rahmen der Bearbeitung von Aufträgen zielgerichtet mit Kunden kommunizieren können soll. Dies ist insbesondere bei Berufen mit umfassendem Kundenkontakt der Fall. So soll der Elektroniker im Fachgespräch zeigen, dass er „Kundenaufträge annehmen und dabei Kundenprobleme und -wünsche erkennen, fachbezogene Probleme und deren Lösungen kundenbezogen darstellen, seine Vorgehensweise begründen sowie den Kunden Geräte oder Systeme übergeben und in die Bedienung einführen“ kann². Die Raumausstatterin soll im Fachgespräch unter anderem zeigen, dass sie „Kundenaufträge und Reklamationen annehmen kann“³. In anderen Berufen (z. B. Tischler/-in, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in) fehlt im Zusammenhang mit dem Fachgespräch ein solcher Hinweis. Allerdings finden sich auch in solchen Ausbildungsordnungen im Bereich des Ausbil-

dungsrahmenplans Bezüge auf Sozialkompetenzen bzw. auf den Umgang mit Kunden. Dies zeigt, dass in manchen Berufen eine Kombination aus Fachgespräch zum Arbeitsprozess und Kundenkontaktgespräch angezeigt und in anderen Berufen ein „reines“ Fachgespräch zum Arbeitsprozess möglich ist. Das Fachgespräch dauert je nach Beruf zwischen 10 und 30 Minuten.

Im Rahmen der Meisterprüfungen soll der Prüfling gemäß Standardtext in den Meisterprüfungsverordnungen „zeigen, dass er die fachlichen Zusammenhänge aufzeigen kann, die dem Meisterprüfungsprojekt zugrunde liegen, den Ablauf des Meisterprüfungsprojekts begründen und mit dem Meisterprüfungsprojekt verbundene berufsbezogene Probleme sowie deren Lösungen darstellen kann und dabei in der Lage ist, neue Entwicklungen zu berücksichtigen.“ Im Vergleich zum Fachgespräch im Gesellenbereich liegt ein stärkerer Fokus auf dem Ablauf des Meisterprüfungsprojektes, d.h. auf Planungskompetenzen. Zudem soll ein angehender Meister in der Lage sein, neue Entwicklungen eigenständig in seine Überlegungen zu integrieren. Hinweise auf die Überprüfung sozial-kommunikativer Kompetenzen im Rahmen des Fachgesprächs fehlen in den Meisterprüfungsverordnungen, allerdings finden sich unter dem Paragraphen „Meisterprüfungsberufsbild“⁴ der Meisterprüfungsverordnungen Hinweise auf sozial-kommunikative Kompetenzen. So sollen beispielsweise Kundenwünsche ermittelt, Kunden beraten, Serviceleistungen angeboten, Reklamationen bearbeitet, Auftragsverhandlungen geführt, Leistungen abgenommen, protokolliert und dem Kunden übergeben werden. Dies verdeutlicht, dass es möglich ist, ein „reines“ Fachgespräch zum Arbeitsprozess zu führen, es durchaus aber auch sinnvoll wäre, das Fachgespräch zum Arbeitsprozess und das Kundenkontaktgespräch miteinander zu kombinieren, zumal das Fachgespräch die einzige mündlich zu erbringende Prüfungsleistung ist und damit die einzige Möglichkeit darstellt, sozial-kommunikative Kompetenzen zu überprüfen. Der Blick in die Ordnungsgrundlagen des Gesellen- und Meisterbereichs und die dort aufgeführten Anforderungen an das Fachgespräch machen deutlich, dass mit dem Fachgespräch ein Prü-

fungsgespräch verbunden wird, das sich an der vollständigen Handlung orientiert und sich auf das Konzept der Handlungsorientierung bezieht. In inhaltlicher Hinsicht soll sich das Fachgespräch auf die praktische Arbeit (z.B. Arbeitsaufgaben, Kundenauftrag, Meisterprüfungsprojekt) beziehen, die der Prüfling (im Vorfeld) zu erledigen hat bzw. hatte.

Während mit der praktischen Arbeit die praktische Kompetenz erhoben wird, bietet das Fachgespräch das Potenzial zu erfassen, inwieweit sich der Prüfling der Hintergründe seines Handelns bewusst ist. Es kann somit festgestellt werden, ob der Prüfling seine gewählte Vorgehensweise begründen und Vor- und Nachteile alternativer Vorgehensweisen abwägen kann. Somit können die Denkvorgänge des Prüflings bei der Planung, Durchführung und Kontrolle der praktischen Arbeit offen gelegt werden. Der Prüfling kann nachweisen, dass er über Fachwissen verfügt, welches er zur Bewältigung beruflicher Situationen einsetzen kann und das es ihm ermöglicht, über das eigene Handeln in beruflichen Situationen zu reflektieren. Entsprechend sind seitens des Prüfers Fragen zu stellen, die dem Prüfling die Möglichkeit bieten, seine Denkprozesse offen zu legen; nicht geeignet sind in einem Fachgespräch Fragen, die additiv Theorie- bzw. Faktenwissen abprüfen, und Fragen, die sich nicht auf die praktische Arbeit beziehen.

Soll im Sinne der beruflichen Handlungskompetenz (auch) Sozialkompetenz im Rahmen des Fachgesprächs geprüft werden (vgl. Elektroniker/-in, Raumausstatter/-in einerseits bzw. Friseurin andererseits) bzw. möchte ein Prüfungsausschuss Sozialkompetenzen im Rahmen des Fachgesprächs prüfen, ist es möglich, einen Teil des Fachgesprächs bzw. das gesamte Fachgespräch als Kundenkontaktgespräch zu gestalten und dadurch zu erfassen, inwieweit der Prüfling über angemessene Kompetenzen im Umgang mit (internen oder externen) Kunden verfügt (z.B. einfache, für den Kunden verständliche Erklärungen geben, den Kundenbedarf strukturiert erfassen, bei Unklarheiten gezielt nachfragen, den Kunden fach- und bedürfnisgerecht beraten, auf Fragen des Kunden angemessen eingehen, dem Kunden Alternativen aufzeigen).

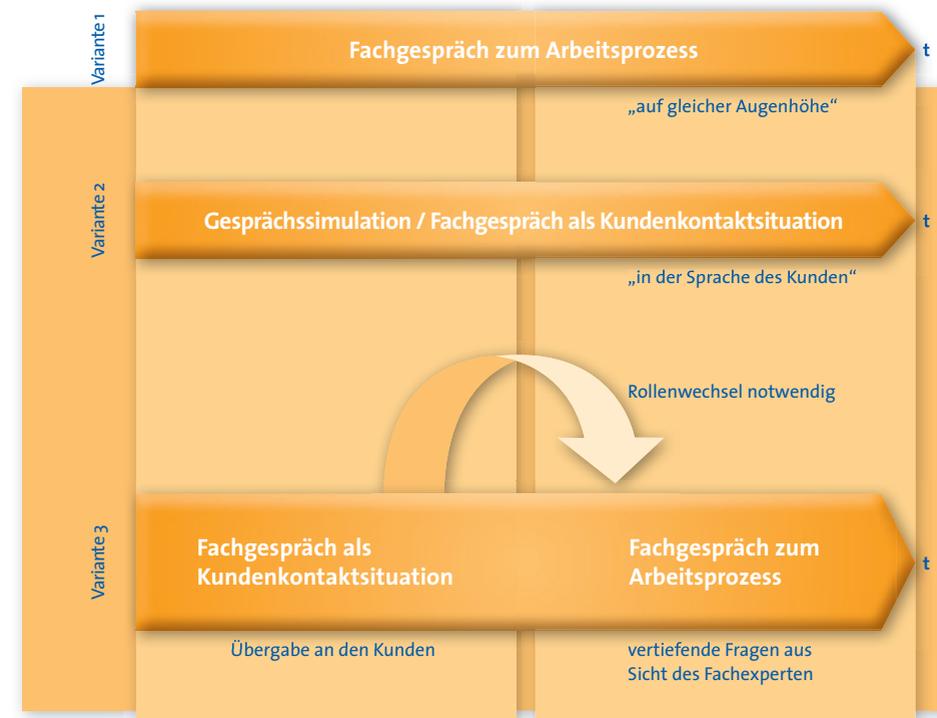
2.3 Gestaltungsformen des Fachgesprächs

Vor dem Hintergrund dieser Ausführungen ergeben sich vielfältige Gestaltungsformen des Fachgesprächs. So sind verschiedene Durchführungsformen denkbar.

Das Fachgespräch zum Arbeitsprozess gemäß **Variante 1** stellt ein Gespräch unter Fachexperten dar und sollte deshalb auf gleicher Augenhöhe stattfinden. Wesentliche Beurteilungskriterien bei dieser Durchführungsform sind der Gebrauch einer korrekten Fachsprache seitens des Prüflings, das korrekte Aufzeigen der fachlichen Zusammenhänge, das ausführliche Begründen der eigenen Vorgehensweisen, das Erkennen eigener Fehler und möglicher Verbesserungsvorschläge und die Beurteilung alternativer Vorgehensweisen. Diese Durchführungsform wird beispielsweise beim Ausbildungsberuf des Feinwerkmechanikers/der Feinwerkmechanikerin gewählt.

Bei **Variante 2** werden die kundenbezogenen kommunikativen Aspekte in den Vordergrund gerückt. Das gesamte Gespräch wird als Kundenkontaktgespräch konzipiert, d.h. der Prüfer schlüpft in die Rolle des Kunden und agiert aus dessen Sicht. Dies ermöglicht es, wichtige berufliche Handlungskompetenzen im Umgang mit dem Kunden zu prüfen, etwa die Fähigkeit, die fachlichen Zusammenhänge kundengerecht und in einer für den Kunden verständlichen Sprache aufzuzeigen. Bei dieser Art des Fachgesprächs steht also die Kommunikation mit dem Kunden im Vordergrund, fachliche Aspekte können jedoch auch in die Leistungsbewertung einbezogen werden. Da der Prüfer bei Variante 2 während der gesamten Prüfungsdauer des Fachgesprächs in der Rolle des Kunden bleiben soll, ist es in der Regel nicht möglich, Fragen in derselben fachlichen Tiefe zu stellen, wie sie ein Prüfer als Fachexperte bei der ersten Durchführungsvariante stellen würde. Diese Form kommt beispielsweise beim Ausbildungsberuf Friseur/Friseurin zur Anwendung, indem ein Kundenberatungsgespräch von zehn Minuten Dauer simuliert wird.

Die **Variante 3** ist eine Kombination der ersten beiden Varianten und ermöglicht es, sowohl die fachlichen als auch die kommunikativen beruflichen Handlungskompetenzen zu prüfen. Diese Gestaltungsform sollte beispielsweise beim Ausbildungsberuf des/der Elektroniker/-in oder des/der Raumausstatters/-in zum Einsatz gelangen und ist insbesondere deshalb geboten, weil im Rahmen des Fachgesprächs sowohl fachliche als auch sozial-kommunikative Aspekte erfasst und überprüft werden sollen. Diese Art des Fachgesprächs setzt einen Rollenwechsel seitens des Prüfenden und des Prüflings voraus, was an beide Akteure hohe Anforderungen stellt.



Durchführungsformen des Fachgesprächs

2.4 Anforderungen des Fachgesprächs an die Akteure

Die bisherigen Ausführungen machen deutlich, dass das Fachgespräch hohe Anforderungen an die Prüfungskompetenz der Prüferinnen und Prüfer stellt. So ist es für ein Fachgespräch zentral, dass ein Prüfungsgespräch entsteht und den Prüflingen ein angemessener Gesprächsanteil zukommt. Entsprechend müssen die Prüfer/-innen flexibel auf die Antworten der Prüflinge eingehen und ihre Fragen anknüpfend an die Antworten der Prüflinge formulieren können. Auch wenn die Prüfenden somit eine gewisse Spontaneität zeigen sollen, ist es zentral, dass die Fragen verständlich, klar und präzise formuliert sind.

Um das Ziel des Fachgesprächs zu erreichen, nämlich die Denkprozesse der Auszubildenden offen zu legen, ist es darüber hinaus wichtig, einen sinnvollen Wechsel zwischen offenen (weiten) und geschlossenen (engen) Fragen zu gewährleisten. Offene Fragen sind dazu geeignet, ein Gespräch in Gang zu bringen, und bieten sich insbesondere zu Beginn des Fachgesprächs bzw. zu Beginn eines neuen Fragenkreises an. Geschlossene Fragen ermöglichen das gezielte Nachfragen bzw. das Präzisieren von Aussagen des Prüflings. Bei Schwierigkeiten des Prüflings müssen die Prüfenden zudem in der Lage sein, angemessene Hilfestellungen zu geben und zu erkennen, wann ein Wechsel des Themas erforderlich ist. Auch ist die Schaffung einer angenehmen

Prüfungsatmosphäre von hoher Bedeutung. So sollte der Prüfling freundlich begrüßt werden, es sollten ihm die Prüfer/-innen vorgestellt und der Ablauf des Fachgesprächs bekanntgegeben werden. Die Prüfenden sollten auf



Fachgespräche stellen hohe Anforderungen an Prüfungsausschuss und Prüfling

eine freundliche Mimik und Gestik achten und ihre Fragen in ruhigem Ton formulieren, auch wenn der Prüfling inhaltliche Schwächen zeigt. Damit die Durchführung eines Fachgesprächs in der hier beschriebenen Weise gelingen kann und die prüfungstheoretischen Anforderungen erfüllt werden, ist eine gezielte Vorbereitung des Fachgesprächs unabdingbar. So sind mögliche Fragen(-kreise) festzulegen, die sich neben der Beschreibung des Vorgehens (Was?) insbesondere auf deren Begründung (Warum?) und das Aufzeigen möglicher Alternativen (Wie anders?) beziehen, und es müssen Beurteilungskriterien und deren Gewichtung bestimmt werden.

Damit das Potenzial des Fachgesprächs ausgeschöpft werden kann, ist somit auf eine angemessene Vorbereitung des Fachgesprächs zu achten.

Ein ungeplantes, spontanes Vorgehen kann eine angemessene Prüfungsqualität erfahrungsgemäß nicht gewährleisten. Allerdings sollte die Planung auch nicht dogmatisch umgesetzt werden; stattdessen ist während des Fachgesprächs jeweils zu entscheiden, welche der vorbereiteten Fragen zum Einsatz gelangen sollen. Damit soll ein flexibles Vorgehen erreicht werden, das situativ angemessen ist und gleichzeitig ein gültiges und vergleichbares Anforderungsniveau der Fachgespräche über verschiedene Auszubildende hinweg gewährleistet sowie eine kriterienorientierte Bewertung der Prüfungsleistung zulässt. Ein Auszug aus einem möglichen Hilfsmittel zur Dokumentation eines Fachgesprächs findet sich in Tabelle 1.

Sollen im Rahmen des Fachgesprächs neben der Fachkompetenz auch sozialkommunikative Kompetenzen geprüft und deshalb ein Kundenkontaktgespräch durchgeführt werden, muss der Prüfer in die Rolle des Kunden schlüpfen und sich als solcher verhalten, d.h. seine Rolle realistisch ausfüllen. Das bedeutet, dass die Gesprächsinitiative stärker beim Auszubildenden liegt und sich der Prüfer in der Rolle des Kunden auf die Lenkung durch geschickte Gesprächsimpulse beschränkt. Ein solcher Rollenwechsel fällt vielen Prüfern/-innen erfahrungsgemäß schwer. Deshalb ist für das Gelingen des Fachgesprächs als Kundenkontaktgespräch wiederum eine seriöse Vorbereitung von hoher Bedeutung. So müssen geeignete Kommunikations-

situationen ausgewählt und die jeweiligen Rollen ausformuliert werden. Darüber hinaus sind lenkende Impulse aus Sicht des Kunden vorzubereiten und passende Beurteilungskriterien festzulegen. Vor dem ersten „scharfen“ Kundenkontaktgespräch empfiehlt sich ein Testlauf mit Auszubildenden, um den Rollenwechsel zu üben und mögliche Stolpersteine zu erkennen. Dem Prüfungsausschuss kommt beim Protokollieren des Kundenkontaktgesprächs eine wichtige Rolle zu. Denn der Prüfer in der Rolle des Kunden sollte sich vollständig auf seine Kundenrolle konzentrieren können und deshalb darauf verzichten, eigene Notizen zu machen. Als Hilfsmittel zur Vergabe des Auftrags bzw. zur Ausgestaltung der Rollen im Kundenkontaktgespräch sowie zur Standardisierung des Anforderungsniveaus zwischen den verschiedenen Prüfungen empfehlen sich Rollenkarten sowohl für den Kunden/Prüfer als auch für den Fachmann/Prüfling. In diesen Rollenkarten ist die Situation ausführlich zu beschreiben und es sind die spezifischen Anforderungen an den Prüfling als zukünftiger Geselle und den Prüfer als Kunde zu formulieren. Als Hilfsmittel zur Dokumentation der Kundenkontaktsituation ist die Anwendung eines Beobachtungsbogens sinnvoll. In den Tabellen 2 und 3 ist je ein Auszug aus einem Beobachtungsbogen für eine Frisurberatung und einem solchen für ein Kundenkontaktgespräch zur Inbetriebnahme und Erläuterung eines Produkts dargestellt.

Die Prüflinge müssen sowohl fach- als auch sozial- und selbstkompetent sein: Während des Fachgesprächs müssen sie ihr gewähltes Vorgehen bzw. ihre (Denk-)Handlungen beschreiben und begründen sowie Alternativen aufzeigen können. Dies setzt ein gut organisiertes und flexibilisiertes Fachwissen voraus (Fachkompetenz) und erfordert die Bereitschaft und Fähigkeit zur kritischen Reflexion der Vorgehensweise und der Qualität des Arbeitsergebnisses (Selbstkompetenz). Gleichzeitig müssen sie auch auf die Fragen des Prüfungsausschusses flexibel reagieren und angemessen antworten (Sozialkompetenz). In Gesprächssimulationen müssen Prüflinge zudem auf Kundenanliegen und -bedürfnisse eingehen und sich in kommunikativer

Gesprächsphasen	+	+/-	-	Verlauf/Be-merkungen	Mögliche Punkte	Erreichte Punkte
Arbeitsschritte, die gut bewältigt wurden	kann Schwierigkeiten benennen und Gründe für ihr Auftreten angeben	kann Schwierigkeiten zwar in etwa benennen, weiß aber nicht genau, warum sie aufgetreten sind	erkennt Schwierigkeiten nicht			
	kann fundierte, der Situation angepasste Lösungen aufzeigen	kann Lösungen aufzeigen, die nur in Teilen schlüssig und der Situation angepasst sind	kennt keine fundierten, der Situation angepassten Lösungen			
Arbeitsschritte, die nicht so gut bewältigt wurden	kann Hintergründe und denkbare Schwierigkeiten fachlich korrekt aufzeigen	kann Hintergründe und denkbare Schwierigkeiten nur in Teilen fachlich korrekt aufzeigen	kann Hintergründe und denkbare Schwierigkeiten kaum bzw. gar nicht fachlich korrekt aufzeigen			
	kann fundierte, der Situation angepasste Lösungen aufzeigen	kann Lösungen aufzeigen, die nur in Teilen schlüssig und der Situation angepasst sind	kennt keine fundierten, der Situation angepassten Lösungen			
	kann Möglichkeiten aufzeigen, wie er/sie Fehler gegenüber dem Kunden vertreten könnte	kann nur in Teilen Möglichkeiten aufzeigen, ...	kann nur ansatzweise oder gar nicht Möglichkeiten aufzeigen, ...			

Tabelle 1: Auszug aus einer Dokumentation eines Fachgesprächs zum Arbeitsprozess

Hinsicht dem fachlichen Niveau des Kunden anpassen können (Sozialkompetenz). Um die Auszubildenden gut auf die Anforderungen des Fachgesprächs vorzubereiten, stehen Bildungsverantwortliche aller drei Lernorte in der Verantwortung. Der Unterricht in Lernfeldern an Berufsschulen eignet sich dazu, das Denken der Auszubildenden in Arbeitsprozessen sowie Fach-, Sozial- und Selbstkompetenzen gleichermaßen zu fördern. Lehrpersonen in Berufsschulen und in überbetrieblichen Einrichtungen (ÜBA) sollten sich bei der Unterrichtsgestaltung vom Prinzip der Handlungsorientierung (vollständige Handlung) leiten lassen und möglichst viele Lernanlässe schaffen, in denen die Auszubildenden ihre Kompetenzen anwenden und reflektieren können. Auch die Ausbilder im Ausbildungsbetrieb sollten beim Anlernprozess darauf achten, dass sie den Auszubildenden nicht nur zeigen, wie diese einen Prozess ausführen müssen (Durchführung), sondern sie sollten den Auszubildenden zudem die vorbereitenden Überlegungen und Hintergründe für die auszuführende Handlung verdeutlichen (Vorbereitung) und zusammen mit den Auszubildenden im Nachhinein das Handlungsergebnis und den Arbeitsprozess reflektieren (Bewertung).

Als ein hierfür geeigneter Lehr-Lernansatz wird der Cognitive Apprenticeship-Ansatz diskutiert (Reich, 2007; Euler & Hahn, 2007): Die Ausbilder demonstrieren, wie sie eine bestimmte Arbeitsaufgabe angehen und modellhaft lösen. Dabei verbalisieren sie ihr Vorgehen (Modeling). Anschließend begleiten die Ausbilder die Auszubildenden bei der Einübung der Arbeitsaufgabe und bieten bei Bedarf Hilfestellung durch notwendige Hinweise, Rückmeldungen, Erinnerungen usw. an (Coaching und Scaffolding). Bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben werden die Auszubildenden aufgefordert, ihre Denkprozesse zu verbalisieren (Articulation). Dies erlaubt es den Ausbildern, die Qualität der intern ablaufenden kognitiven Prozesse zu beurteilen. Zudem werden die Auszubildenden angehalten, ihr Vorgehen beim Lösen der Arbeitsaufgabe mit denjenigen des Ausbilders zu vergleichen (Reflection).

Der Kandidat/ die Kandidatin	+	↓	-	↓	Beurteilung
Begrüßung der Kundin	- begrüßt die Kundin persönlich mit Namen und Handschlag - stellt sich der Kundin mit Namen vor		- begrüßt die Kundin nicht mit Namen und Handschlag - stellt sich der Kundin nicht vor		
schafft eine angenehme Atmosphäre	- ist freundlich, locker - ist der Kundin zugewandt, zeigt Interesse an der Person - zeigt Empathie und Wertschätzung - zeigt angemessene(n) Gestik, Mimik, Blickkontakt (beständiger, aber unaufdringlicher Blickkontakt)		- ist unfreundlich - ist gelangweilt, wenig interessiert - geht nicht auf die Kundin ein, zeigt wenig Wertschätzung - zeigt unangemessene(n) Gestik, Mimik, Blickkontakt (vermeidet Blickkontakt zur Kundin bzw. starrt Kundin an)		
Ermittlung des Kundenwunsches	- stellt offene Fragen - holt wichtige Informationen über vertiefende, enge Fragen ein - hört zu und lässt Kundin ausreden - hinterfragt Sachverhalte - nimmt Einwände der Kundin auf - nimmt verbale und non-verbale Signale der Kundin auf - fasst Aussagen der Kundin mit eigenen Worten zusammen bzw. wiederholt diese		- stellt keine oder unpassende Fragen - nimmt sich nicht ausreichend Zeit, um Kundenwunsch zu ermitteln - fällt der Kundin ins Wort - überhört wichtige Aspekte, interpretiert ohne nachzufragen - belehrt die Kundin, drängt Kundin in eine best. Richtung - lässt verbale und non-verbale Signale der Kundin außer Acht - fasst Aussagen der Kundin nicht zusammen		

Tabelle 2: Auszug aus einer Dokumentation einer Gesprächssimulation am Beispiel des Berufs Friseur/in



Dr. Annette Bauer-Klebl
Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Institut für Wirtschaftspädagogik
der Universität St. Gallen

Aufgrund der wiederholten Ausführung der Arbeitsaufgabe erlangen die Auszubildenden zunehmende Sicherheit. Die Ausbilder können sich schrittweise ausblenden (Fading), was die Selbstständigkeit der Auszubildenden fördert. Schließlich können die Auszubildenden den Arbeitsprozess vollständig in eigener Regie ausführen (Exploration).



Dr. Charlotte Nüesch
Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Institut für Wirtschaftspädagogik
der Universität St. Gallen

Die Ausbilder können die Auszubildenden in verschiedenen Phasen des Cognitive Apprenticeship auf die Anforderungen des Fachgesprächs vorbereiten. So sollten sie beim Modelling darauf achten, nicht nur zu erklären, wie sie vorgehen, sondern auch deutlich zu machen, weshalb sie in der beschriebenen Art und Weise vorgehen, d. h. sie sollten be-

sonderen Wert auf die Erläuterung der wesentlichen Zusammenhänge und Hintergründe des gewählten Vorgehens legen. Auch in der Phase der Artikulation sollten sie die Auszubildenden nach deren Begründung sowie nach den Vor- und Nachteilen des gewählten Vorgehens fragen. Im Anschluss an die Ausführung der Arbeitsaufgabe sollten zudem mögliche Alternativen diskutiert und die Qualität des Arbeitsprozesses sowie des Arbeitsergebnisses reflektiert und diskutiert werden. Um die Auszubildenden auch in sozial-kommunikativer Hinsicht zu fördern, sollten Ausbilder die Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb systematisch und ebenfalls entlang dieser Phasen an Kundenkontaktsituationen heranzuführen.

Inbetriebnahme und Erläuterung des Produktes		
Der Kandidat/die Kandidatin...	+	-
... erklärt verständlich und anschaulich (z. B. Einsatz von Hilfsmitteln)		
... lässt den Kunden das Produkt selbst ausprobieren		
... regt den Kunden zum Nachfragen an		
... geht auf Nachfragen des Kunden ein		
... kontrolliert, ob der Kunde ihn/sie richtig verstanden hat		
Verabschiedung		
Der Kandidat/die Kandidatin...	+	-
... erklärt fachlich korrekt		
... informiert den Kunden, was bei Problemen mit dem Produkt zu tun ist		
... bietet sich weiterhin als Ansprechpartner an		
... greift Anknüpfungspunkte aus dem Gespräch noch einmal auf		
... ist höflich (z. B. viel Spaß bzw. Erfolg mit dem Produkt wünschen)		

Tabelle 3: Auszug aus einem Beobachtungsbogen für die Gesprächssituation „Installation/Inbetriebnahme und Erläuterung des Produkts“



Schulungs- und Coachingkonzept „Pädagogisch-didaktische Qualifizierung von Prüfern“.

Das Projekt „Pädagogisch-didaktische Qualifizierung von Prüfern“ zielte darauf, die ehrenamtlich tätigen Prüfer des baden-württembergischen Handwerks für die Prüfung beruflicher Handlungskompetenzen entsprechend aktueller Prüfungsmethoden und -anforderungen, konkret entsprechend der Anforderungen des Fachgesprächs, zu qualifizieren. Hierzu wurde ein Multiplikatorenansatz gewählt.

3.1 Projektziele und Projektüberblick

Die Qualifizierung der Prüfer erfolgte im Rahmen des Multiplikatorenansatzes über sogenannte Prüferseminare, die von ehrenamtlichen, selber aktiv im Prüfungswesen tätigen Multiplikatoren im Auftrag der Handwerkskammern gestaltet wurden. Die Multiplikatoren wurden vom Projektteam des Instituts für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen (IWP-HSG) auf ihre Multiplikatorentätigkeit vorbereitet und bei ihren ersten Prüferseminaren unterstützt. Ziel dieses Multiplikatorenansatzes war es, eine Verstärkung im Bereich des Prüfungswesens der Handwerkskammern zu gewährleisten, um eine nachhaltige Prüferqualifizierung auch nach dem formellen Projektende sicherzustellen.

Das Projekt dauerte von Mai 2005 bis Januar 2009 und wurde anschließend bis April 2010 verlängert. Dabei war es in mehrere Phasen unterteilt (vgl. Abb. 1). In der Pilotphase entwickelte das Projektteam des Instituts für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen das Seminarkonzept, die Schulungsunterlagen für die Prüfer- und Multiplikatorenseminare (z.B. Multiplikatorenordner, Videomaterial, Serverunterstützung). In ersten Prüferseminaren, die vom IWP-HSG durchgeführt wurden, wurden das Konzept und die Materialien erprobt und evaluiert sowie Multiplikatoren qualifiziert. In der Hauptphase führten die Multiplikatoren begleitet von Coaches der Universität St. Gallen Prüferseminare und Erfahrungswshops für Prüfer durch und gewannen dadurch an Sicherheit bei der Gestaltung ihrer Seminare. Ihre pädagogisch-didaktischen Kompetenzen wurden zudem im Rahmen von Erfahrungswshops, die vom IWP-HSG moderiert wurden, weiterentwickelt. Da das Projekt, das anfänglich lediglich für die Qualifizierung von Prüfern in Gesellenprüfungen konzipiert war, aufgrund der positiven Resonanz bei den Handwerkskammern und den Prüfern bis April 2010 verlängert wurde, konnte es auf die Schulung von Prüfern im Meisterbereich ausgeweitet werden.

Aus diesem Grund wurde in der Phase der Projektverlängerung zusätzliches Videomaterial für die Gestaltung von Fachgesprächen in Meisterprüfungen entwickelt und weitere Multiplikatoren aus dem Meisterprüfungsbereich ausgebildet und begleitet.

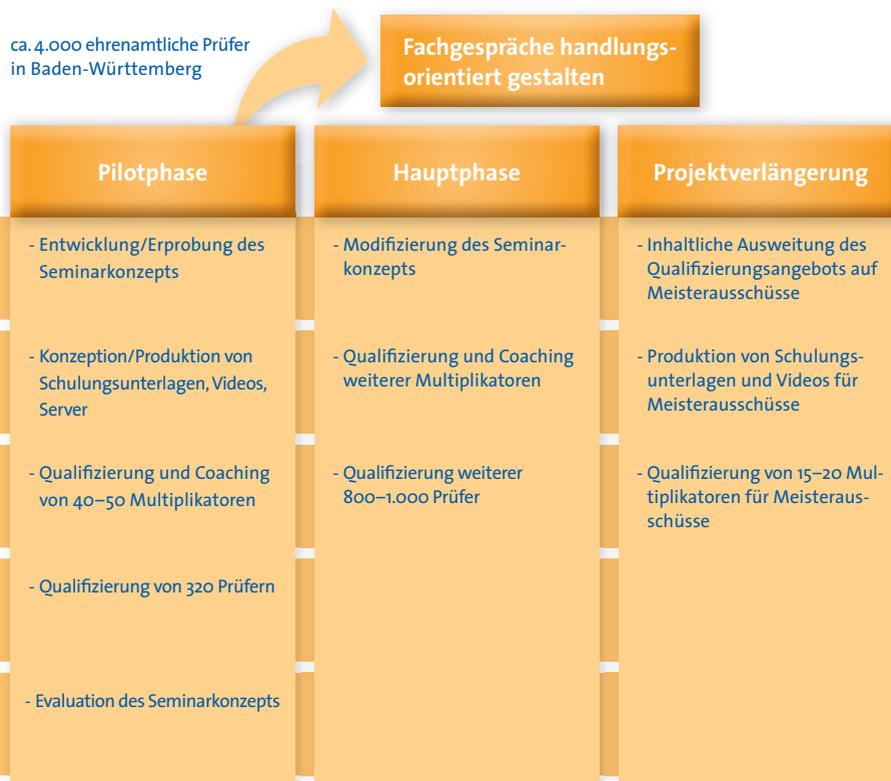


Abb. 1: Das Projekt „Pädagogisch-didaktische Qualifizierung von Prüfern“ im Überblick

3.2 Handlungsorientiertes Konzept zur Schulung von Prüfern

Die Prüferschulung wurde mit dem Ziel, eine praxisorientierte Qualifizierung der Prüfer zu ermöglichen, in einem doppelten Sinne handlungsorientiert konzipiert (vgl. unterer Teil der Abb. 2).

In einem ersten Schritt wurden die Prüfer in einem Prüferseminar auf die Gestaltung von Fachgesprächen vorbereitet. Dieses Seminar mit dem Titel „Fachgespräche handlungsorientiert gestalten“ war selbst handlungsorientiert gestaltet, indem es die Gestaltung des Fachgesprächs von der Planung über die Durchführung bis hin zur Bewertung zum Gegenstand hatte.

Es sollte die Seminarteilnehmer mittels folgender Themenschwerpunkte dazu befähigen,

- eine konkrete Vorstellung darüber zu entwickeln, was ein handlungsorientiertes Fachgespräch ausmacht,
- ein handlungsorientiertes Fachgespräch zu einem Arbeitsauftrag aus dem eigenen Beruf zu planen,
- anhand von Videoausschnitten Grundsätze für die angemessene Durchführung des Fachgesprächs abzuleiten und in der eigenen Prüfungspraxis anzuwenden, insbesondere im Zusammenhang mit der Fragetechnik, möglichen Reaktionen auf die Antworten des Prüflings und der Gestaltung einer angenehmen Gesprächsatmosphäre
- Handlungsmöglichkeiten für typische schwierige Situationen im Rahmen der Durchführung des Fachgesprächs zu entwickeln und in der eigenen Prüfungspraxis anzuwenden (z.B. Umgang mit Vielredner, mit sehr ruhigem Prüfling, mit Blackout usw.),

- anhand eines auf Video aufgezeichneten Fachgesprächs die Leistung eines Prüflings zu bewerten, mit der Bewertung der Prüferkolleginnen und -kollegen zu vergleichen und Schwierigkeiten sowie Handlungsmöglichkeiten bei der Bewertung zu erkennen, um in der eigenen Prüfungspraxis eine faire Bewertung zu ermöglichen,
- für typische Kundensituationen im eigenen Beruf ein Fachgespräch als Kundenkontaktsituation zu konzipieren, durchzuführen und zu bewerten.



Abb. 2: Gesamtkonzept des Projekts

Um diese Ziele zu erreichen, gelangten im Prüferseminar vielfältige Unterrichtsmethoden zum Einsatz. Es wechselten sich Vorträge der Dozierenden, Einzel- und sowie Gruppenarbeiten und -diskussionen mit Analysen und Auswertungen von Videosequenzen und die Durchführung von Rollenspielen ab. Das methodische Vorgehen gewährleistete eine abwechslungsreiche und praxisorientierte Erarbeitung der Seminarinhalte. Am Ende des Prüferseminars erhielten die Prüfer den Auftrag, im Rahmen der Erprobungsphase die im Seminar erworbenen Kompetenzen in der eigenen Prüfungspraxis zu erproben, indem sie (mehrere) Fachgespräche im eigenen Gewerke durchführten. Im Anschluss an die Erprobungen sollten sie ihre Erfahrun-

gen mit den durchgeführten Fachgesprächen anhand von Leitfragen und einer Checkliste kritisch reflektieren (Beispiel: Was ist mir gut gelungen? Was werde ich in künftigen Fachgesprächen beibehalten? Was hat sich nicht bewährt? Was werde ich in künftigen Fachgesprächen anders machen? Welche offenen Fragen habe ich zum Fachgespräch?).

Nach der Erprobungsphase wurden die Seminarteilnehmer zu einem halbtägigen Erfahrungsworkshop eingeladen, an dem sie ihre Erfahrungen reflektieren und mit Prüferkolleginnen und -kollegen austauschen konnten. Als Vertiefungsthemen wurden die Fragetechnik und Reaktionen sowie das Prüfen von sozial-kommunikativen Kompetenzen ohne Rollenspiel diskutiert. Zudem konnten verschiedene Fragen der Prüfer, die im Zusammenhang mit der Durchführung von Fachgesprächen aufgetreten waren, geklärt werden.

3.3 Multiplikatorenansatz

Um eine nachhaltige Weiterentwicklung der Kompetenzen der Prüfer in den nächsten Jahren bzw. auch nach Projektende sicher zu stellen, wurde ein Multiplikatorenansatz verfolgt (vgl. oberer Teil der Abb. 2), d. h. es wurden im Prüfungswesen tätige Personen darin ausgebildet, die Prüferseminare eigenständig durchzuführen. Die Ausbildung der Multiplikatoren war ebenfalls handlungsorientiert ausgerichtet.

In einem ersten Schritt absolvierten die angehenden Multiplikatoren, die häufig keinen methodisch-didaktischen Hintergrund aufwiesen, ein insgesamt zweitägiges Seminar, das aus dem Prüferseminar und zusätzlichen didaktischen Einheiten bestand. Das Projektteam des Instituts für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen (IWP-HSG) ließ die angehenden Multiplikatoren somit die Inhalte des Prüferseminars selbst als Teilnehmer erleben und gleichzeitig wurden im Multiplikatorenseminar an geeigneten

Stellen didaktische Reflexionssequenzen eingebaut, an denen das Projektteam das gewählte Vorgehen offenlegte und begründete. Die angehenden Multiplikatoren erhielten zudem Hintergrundmaterialien für die methodische Gestaltung des Prüferseminars (z. B. Grundsätze der Gesprächsführung, Gestaltung von Gruppenarbeiten, Medieneinsatz im Unterricht). Nach dem Besuch des Multiplikatorenseminars führten die Multiplikatoren im nächsten Schritt selber handlungsorientierte Fachgespräche durch. Zudem gestalteten sie auf regionaler Ebene jeweils zu zweit Prüferseminare zur Gestaltung handlungsorientierter Fachgespräche für Mitglieder von Prüfungsausschüssen (Erprobungsphase). Sie konnten dabei auf den Multiplikatorenordner, das entwickelte Videomaterial und die Online-Plattform zugreifen. Gleichzeitig wurden sie an 2–3 Prüferseminaren von einem Coach des Projektteams begleitet und unterstützt. Dieses Coaching erfolgte individuell, abgestimmt auf die Bedürfnisse der Multiplikatoren. Es umfasste in der Regel eine erste Vorbesprechung ca. zwei Wochen vor dem ersten Prüferseminar, um Fragen zum methodischen Vorgehen und zu fachlichen Inhalten zu klären und die Aufgabenteilung der Multiplikatoren zu besprechen. Am Vortag des Prüferseminars wurden letzte Fragen geklärt und der geplante Seminarablauf nochmals durchgesprochen. Während des Prüferseminars arbeiteten die Multiplikatoren und der Coach eng zusammen. So wurde der gerade bevorstehende Seminarteil nochmals besprochen, indem die kritischen Sequenzen (z. B. Vergabe von Aufträgen bei Gruppenarbeiten) nochmals aufgenommen wurden. Im Anschluss an einen bereits gehaltenen Seminarteil wurde das Vorgehen bzw. Verhalten des Multiplikators jeweils mittels Reflexionsfragen kritisch betrachtet, um Folgerungen für die künftige Gestaltung dieses Seminarteils zu ziehen. Einzelne, von den Multiplikatoren als besonders anspruchsvoll empfundene Seminarteile wurden vom Coach auf Wunsch der Multiplikatoren (mit)gestaltet. Der Coach unterstützte die Multiplikatoren zudem, wenn es während des Prüferseminars zu schwierigen Situationen kam. Seitens des Projektteams des IWP-HSG wurden für die Multiplikatoren im dritten Schritt mehrere Erfahrungswshops mit dem

Ziel durchgeführt, die Kompetenzen der Multiplikatoren weiter zu entwickeln, Fragen zu klären, die im Rahmen der Durchführung von Prüferseminaren aufgetreten waren und den Multiplikatoren die Möglichkeit zu geben, sich miteinander auszutauschen. In den Erfahrungswshops wurden zudem seitens des Projektteams neu entwickelte bzw. überarbeitete Seminarunterlagen vorgestellt und der Einsatz in den Prüferseminaren diskutiert (z. B. neue Videomaterialien, Bewertungsbögen). Zusätzlich wurden vielfältige Übungsgelegenheiten geschaffen, das eigene Moderationsverhalten zu erleben, mittels Videoanalyse zu reflektieren und aufgrund der Feedbacks durch Seminarleiter und -teilnehmer zu perfektionieren.

In einem vierten Schritt wurden die Multiplikatoren darin geschult, Erfahrungswshops für Prüfer eigenständig durchzuführen. Hierzu wurde ihnen das Konzept vorgestellt und dieses mit ihnen diskutiert. Anschließend führten sie im Zweierteam unter Begleitung und Unterstützung eines Coachs des Projektteams (analog Coaching zu den Prüferseminaren) Erfahrungswshops für Prüfer durch.

3.4 Erfahrungen des Projektteams

Das Seminarangebot wurde sehr gut aufgenommen, die Seminare wurden als sehr informativ, methodisch abwechslungsreich und v.a. als sehr praxisnah eingestuft, so dass sich die Seminarteilnehmer gut für die Prüfertätigkeit vorbereitet fühlen.

Entsprechend wurden die Prüferseminare von der großen Mehrheit der Teilnehmer als gut bewertet; diese schätzten insbesondere das praxis- und handlungsorientierte Vorgehen, die zahlreichen Beispiele und Videosequenzen sowie den Erfahrungsaustausch unter den Prüfern. Ihre Stimmung stuften viele nach dem Seminar als angeregt, zufrieden oder begeistert ein. Darüber



Dr. Annette Bauer-Klebl
Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Institut für Wirtschaftspädagogik
der Universität St. Gallen



Dr. Monika Reemtsma-Theis
Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Institut für Wirtschaftspädagogik
der Universität St. Gallen

hinaus konnte in den Seminaren das Interesse für die handlungsorientierte Gestaltung des Fachgesprächs geweckt werden. So beabsichtigten fast alle Seminarteilnehmer die erarbeiteten Inhalte in der eigenen Prüfungspraxis umzusetzen. Die Zusammensetzung der Prüferseminare nach verschiedenen Gewerken wurde unterschiedlich beurteilt. Während die einen das Zusammenspiel unterschiedlicher Gewerke als befruchtend erlebten, hätten andere lieber in der gewerkspezifischen Gruppe gearbeitet. Der Wunsch nach zusätzlichen gewerkspezifischen Beispielen und Videosequenzen wurde häufig geäußert, diesem konnte jedoch aufgrund der beschränkten Projektmittel nur bedingt entsprochen werden.

Der Multiplikatorenansatz hat sich ebenfalls gut bewährt. So gestalten zum Zeitpunkt des Projektendes rund 35 Multiplikatoren selbständig und mit hohem Engagement Seminare und Erfahrungsworkshops für Prüfer. Viele Multiplikatoren sind hauptberuflich im Handwerk tätig und brachten vor ihrer Multiplikatorentätigkeit nur wenige methodisch-didaktische Vorkenntnisse mit. Die Seminartätigkeit stellt deshalb an die Multiplikatoren hohe Anforderungen, insbesondere auch vor dem Hintergrund der im Seminar zum Einsatz gelangenden Methodenvielfalt. So benötigen die Multiplikatoren neben umfassendem inhaltlichen Wissen zur Frage, wie

ein handlungsorientiertes Fachgespräch idealerweise gestaltet wird, ein umfassendes Methodenrepertoire, das von Vorträgen der Dozierenden über die flexible Moderation von Diskussionen und gehaltvolle Analyse von Videosequenzen bis hin zur situationsgerechten Begleitung von Gruppenarbeiten reicht. Die Multiplikatoren schätzten es deshalb sehr, dass sie bei der Durchführung ihrer ersten Seminare individuell von einem Coach unterstützt wurden. Im Verlaufe dieses Coachings haben die Multiplikatoren deutlich an Sicherheit und Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Seminare gewonnen. Insgesamt wurden 67 Multiplikatoren in die Seminartätigkeit eingeführt. Aus verschiedenen Gründen (zeitliche Belastung, gesundheitliche Probleme) sind jedoch nicht mehr alle ausgebildeten Multiplikatoren im Einsatz.

Trotzdem stehen den einzelnen Handwerkskammern zum Zeitpunkt des Projektabschlusses durchschnittlich 4 Multiplikatoren zur Verfügung. Ziel der Handwerkskammern ist es, in den kommenden Jahren weiterhin zwei bis drei zweitägige Prüferseminare pro Jahr durchzuführen. Vor diesem Hintergrund kann das Projekt insgesamt als großer Erfolg gewertet werden, in rund 100 Prüferseminaren wurden ca. 2.000 Prüfer in die Gestaltung des handlungsorientierten Fachgesprächs eingeführt.



Dr. Charlotte Nüesch
Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Institut für Wirtschaftspädagogik
der Universität St. Gallen



Dr. Sebastian Walzik
Wissenschaftlicher Mitarbeiter,
Institut für Wirtschaftspädagogik
der Universität St. Gallen



Erfahrungsberichte zum Projekt „Pädagogisch- didaktische Qualifizierung von Prüfern“.

Im Projekt waren verschiedene Institutionen und Personenkreise beteiligt. Zu nennen sind: der Baden-Württembergische Handwerkstag, die baden-württembergischen Handwerkskammern, die Multiplikatoren und die Prüfer. Diese kommen im Folgenden zu Wort und schildern ihre Sicht auf das Projekt, den Projektverlauf und den erzielten Projekterfolg.

4.1 Karin Häcker, Perspektive des Baden-Württembergischen Handwerkstags e.V. (BWHT)

Mit dem ständigen Wandel der Arbeits- und Berufswelt steigen auch die Anforderungen an die Kompetenzen der Auszubildenden. Der Paradigmenwechsel vom Vermitteln und Prüfen reiner Fachkompetenz hin zu umfassender Handlungskompetenz muss auch im Prüfungswesen verankert werden, damit die Berufspraxis stimmig abgebildet wird.

Waren bislang exzellente Fachspezialisten für die Durchführung von Prüfungen gefragt, müssen sie nun neben dem Fachwissen in stärkerem Maße als bisher auch über pädagogische und methodisch-didaktische Kompetenzen verfügen. Sie müssen in der Lage sein, Handlungskompetenz in ihrer Gesamtheit abzuprüfen und zu beurteilen und damit den Jugendlichen als Grundlage für einen guten Abschluss eine qualitativ hochwertige Prüfung zu ermöglichen. Die faire Gestaltung solcher Fachgespräche stellt an die Prüfer hohe Anforderungen. Gerade weil sie als Mitglieder der Prüfungsausschüsse ihre Tätigkeit als Experten engagiert und ehrenamtlich ausüben, ist eine pädagogisch-didaktische Qualifizierung der Prüfer sinnvoll und notwendig. Sie soll das Repertoire der Prüfer um zusätzliche und zeitgemäße Kompetenzen erweitern. Das Schulungskonzept als Fundament für eine stärkere Professionalisierung der Kammerprüfung. Der Baden-Württembergische Handwerkstag griff die Frage auf, wie die ehrenamtlich tätigen Prüfer des baden-württembergischen Handwerks auf die neuen Anforderungen handlungsorientierter Prüfungen vorbereitet werden können und übernahm damit eine Vorreiterrolle. Nach umfangreichen Vorüberlegungen und einer Ausschreibung starteten die baden-württembergischen Handwerkskammern im Jahr 2005 mit der „Pädagogisch-didaktischen Qualifizierung von Prüfern“ ein Konzept zur Weiterbildung der Prüfer. Die Baden-Württemberg-Stiftung konnte als finanzieller Träger dieses Projektes gewonnen werden.

Das Projekt sollte die Prüfungsausschussmitglieder für die Prüfung beruflicher Handlungskompetenzen entsprechend aktueller Prüfungsmethoden



Karin Häcker
Abteilungsleiterin Bildungspolitik,
Baden-Württembergischer
Handwerkstag e.V.

und -anforderungen – innovativ und bundesweit einzigartig – qualifizieren. Das Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen (IWP-HSG) hat zusammen mit dem Handwerkstag und den 8 baden-württembergischen Handwerkskammern ein fundiertes Konzept zur Prüferschulung entwickelt und erprobt. Das Projekt ermöglichte es, ein flächendeckendes Angebot für

alle Prüfer in Baden-Württemberg zu schaffen, wobei die Nachhaltigkeit des Projektes durch den Multiplikatorenansatz der Schulung gewährleistet ist.

Der große Erfolg des Projektes in der Erprobungsphase hat das baden-württembergische Handwerk veranlasst, dieses Qualifizierungsangebot breit anzubieten und es zu erweitern. Über die geplante Laufzeit von 2005-2009 hinaus konnte die „Pädagogisch-didaktische Qualifizierung von Prüfern“ bis zum Frühjahr 2010 verlängert werden. Ergänzend zu dem handlungsorientierten Schulungskonzept wurde ein ebenfalls durch die Baden-Württemberg Stiftung finanziertes interaktives Lernprogramm „Prüfertraining online“ entwickelt, das die Grundlagen des Prüfungswesens in systematischen Einheiten zum Einarbeiten und Nachschlagen aufbereitet. Neue Prüfer können so einerseits auf ihre Prüfertätigkeit hin fundiertes Fachwissen erwerben und bereits tätige Prüfer können jederzeit schwierige Fragestellungen oder allgemeine Sachverhalte zu Fragen rund um die Kammerprüfung nachschlagen.

Mit der Ergänzung eines umfassenden Nachschlageportals, des „Prüfertraining online“, wird das pädagogisch-didaktische Schulungskonzept in idealer Weise ergänzt. Anfragen und Bestätigungen beider Prüferschulungen

beweisen, dass das baden-württembergische Handwerk hier wegweisend vorangegangen ist. Mit den beiden Säulen der Prüferqualifizierung können Qualitätsstandards nachhaltig gesichert werden. Beide Projekte sollen in Baden-Württemberg langfristig fortgeführt werden und sichern damit ein hohes Maß an Prüfungsqualität.

4.2 Volker Süsmuth, Handwerkskammer/Multiplikator

1. Warum haben wir an der Handwerkskammer Stuttgart Prüferseminare angeboten?

Ein zentraler Bestandteil des beruflichen Bildungssystems im Handwerk sind die Gesellen- und Abschlussprüfungen. Sie werden nach der praxisnahen und qualifizierten Fachkräfteausbildung durch viele ehrenamtliche Prüfer abgenommen. Dabei sind die persönlichen und fachlichen Anforderungen an die Prüfer hoch: Sie entscheiden nicht nur über Erfolg oder Misserfolg der Prüfungsteilnehmer, sondern sichern nachhaltig die Qualität der Dualen Berufsausbildung. Denn die Aufgabe eines Prüfers umfasst weit mehr als Wissen abzufragen und zu bewerten. Allerdings stehen die Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften im ständigen Überarbeitungsprozess, was zu neuen Instrumenten (z.B. Fachgespräch) oder zu neuen Formalien führt. Dabei helfen neben schriftlichen Erläuterungen auch Seminare.

2. Wie wurde das Angebot von den Prüfern und Prüferinnen angenommen?

Dadurch, dass wir mit unterschiedlichen Methoden arbeiten, die Gruppe bunt durchmischt aus verschiedenen Prüfungsausschüssen zusammengesetzt ist, Fragen aus der Praxis mit konkreten Fallbeispielen behandelt werden, lebendige Diskussionen geführt werden, ist eines deutlich geworden: Die Prüferseminare kommen durch die Mischung aus Theorie und Praxis, Vortrag und Diskussion, Präsentation und Erfahrungsaustausch sehr gut an.



Volker Süsmuth
Geschäftsbereich Berufliche Bildung/
Team Gesellenprüfung und
Multiplikator der Handwerkskammer
Region Stuttgart

Seit Beginn der Prüferschulung zum Fachgespräch haben vom Einzugsbereich der Handwerkskammer Region Stuttgart aus dem Gesellen- und Meisterprüfungsbereich rund 300 Prüferinnen und Prüfer an unseren Veranstaltungen teilgenommen.

3. Was bringt das Prüferseminar den Prüfern und Prüferinnen aus Sicht der Handwerkskammer?

Die Seminarteilnehmer lernen, wie sie ein Fachgespräch führen und die Leistungen der Auszubildenden im Fachgespräch rechtssicher dokumentieren können. Das Seminarangebot spricht neben Prüfern, die zum ersten Mal bei der Ausschussarbeit mitwirken, natürlich auch erfahrene Ausschussmitglieder an. Ganz erstaunlich: Die „alten Hasen“ – die Prüfer mit langjähriger Erfahrung – sind oft überrascht, welche praktikablen Lösungen sich für Probleme finden lassen, die ihnen regelmäßig Bauchschmerzen machten.

4. Welches war meine Motivation, mich als Multiplikator/-in zu engagieren?

Am Anfang – ich muss es gestehen – war es keine besondere, tief angelegte persönliche Motivation: Es war das Ziel der Handwerkskammer Region Stuttgart, neben Ehrenamtsträgern zwecks Nachhaltigkeit auch einen Hauptamtlichen mitschulen zu lassen. Und es lag nahe, dass die Wahl auf mich als „Kammerdiener“ fiel, da ich für den Bereich Gesellenprüfung und Prüferschulungen verantwortlich bin. Doch schon während des Auftakt-Multiplikatoren-Seminars fing es an zu prickeln und ich merkte: Ja, das Thema an unsere Prüfungsausschüsse, deren Mitglieder ihre Aufgabe hoch engagiert erfüllen, heranzubringen und ihnen die Fachgespräche als neues Prüfungsinstrument in der Praxis schmackhaft zu machen – das wird spannend!

5. Wie ist es mir bei der Gestaltung der Prüferseminare ergangen?

Zunächst war ich skeptisch, ob ich als Repräsentant der „Handwerkskammer“ ohne Prüferamt bei unseren Ehrenamtsträgern akzeptiert sein würde. Ich befürchtete, dass meine Ausführungen zur Gestaltung von Fachgesprächen von Personen aus der Prüferpraxis als oberlehrerhaft und arrogant empfunden würden. Doch dies legte sich rasch: Zum einen sind viele Prüferinnen und Prüfer geradezu gierig, Hilfestellung bei dieser neuartigen, ungewohnten Prüfungsmethode zu erhalten, zum anderen hat das professionell erstellte und durchdachte Seminarkonzept schnell überzeugt.

6. Wie habe ich das Coaching durch das Team des Instituts für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen erlebt?

Anregend, informativ, lustig, von hoher inhaltlicher Qualität, partnerschaftlich – also rundweg positiv!

7. Wir werden die Prüferseminare an der Handwerkskammer Stuttgart weiterführen, weil ...

... sich nicht nur Jung-Gesellinnen und -Gesellen nach ihrer Lossprechungsfeier weiter fortbilden sollen. Mit Hilfe derartiger Prüferworkshops soll auch den erfahrenen ehrenamtlichen Prüferinnen und Prüfern die Möglichkeit zur Selbstreflexion und zum Erfahrungsaustausch gegeben werden, damit sie ihre Prüferkompetenzen im Hinblick auf neue Prüfungsinstrumente fortlaufend weiter entwickeln können.

8. Was beschäftigt mich im Zusammenhang mit dem Fachgespräch noch?

Durch die Seminare zum Fachgespräch wurde eine weitere sehr, sehr wertvolle Kommunikationsplattform geschaffen, die einen regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Ehrenamt und Hauptamt, zwischen Basis und Verwaltung und auch zwischen den Prüfungsinstitutionen Schule, Kammer, Kreishandwerkerschaft und Innung gewährleistet.

9. Was möchte ich im Zusammenhang mit dem Projekt noch sagen?

Ein riesengroßes Dankeschön an alle Menschen aus dem Ehrenamt, die sich über ihre „normale“ Prüfertätigkeit (i.d.R. sogar Vorsitzendenfunktion!) hinaus für diese berufs- und ausschussübergreifende Aufgabe eingebracht haben und hoffentlich auch bei der Fortführung der Seminarreihe weiterhin mitwirken werden. Danken will ich auch allen meinen Kolleginnen und Kollegen, die mir den Rücken freigehalten und mich bei der Durchführung unterstützt haben: Die Unterlagen mussten gedruckt, gestapelt und verteilt werden, die Räume mussten vorbereitet und in Ordnung gebracht werden, die Veranstaltungen mussten richtig beworben und nach der Durchführung ordnungsgemäß abgerechnet werden – es waren in der Kammer an diesem Projekt nicht nur das Team Gesellenprüfung, sondern auch die Teams Meisterprüfung, Haus- und Gebäudetechnik, Öffentlichkeitsarbeit und Finanzen beteiligt!

4.3 Kerstin Lichtenborg, Handwerkskammer/Multiplikatorin

1. Warum haben wir an der Handwerkskammer Prüferseminare angeboten?

Wir wollten unsere Prüferinnen und Prüfer unterstützen, sich auf die neuen Prüfungsformen (insbesondere die gestreckten Prüfungen mit den Fachgesprächen) einzustellen und ihnen dafür entsprechendes „Handwerkszeug“ und auch praktische Erprobung anbieten. Die Qualifizierung unserer ehrenamtlicher Prüfer ist uns besonders wichtig, damit unser Prüfungswesen den hohen Qualitätsmaßstäben gerecht wird und wir auch eine den modifizierten Ausbildungsordnungen angepasste Prüfungsmethodik umsetzen können.

2. Wie wurde das Angebot von den Prüfern und Prüferinnen angenommen?

Die Prüferschulungen, die wir zunächst für die Gesellen- und Abschlussprüfungsausschüsse angeboten und später auf die Meisterprüfungsausschüsse erweitert haben, werden nach wie vor sehr gut angenommen. Wir bieten 6 Seminare pro Jahr an, die immer gut besucht werden.



Dipl.-Päd. Kerstin Lichtenborg
Leiterin der Abteilung Berufsbildung
und Multiplikatorin der Handwerks-
kammer Heilbronn-Franken

3. Was bringt das Prüferseminar den Prüfern und Prüferinnen aus Sicht der Handwerkskammer?

Wir haben festgestellt, dass es außerordentlich fruchtbar ist, wenn sich die Prüfer – auch berufsübergreifend – austauschen können. Die Rückmeldungen, die nach jedem Seminar über Kritikbögen abgefragt werden, sind durchweg sehr positiv. Uns ist aufgefallen, dass die Hinweise und Materialien (z.B. die systematische Anfertigung einer Prüfungsdisposition) von den Teilnehmern geradezu wissbegierig aufgenommen werden. Ich habe den Eindruck, dass die Prüfer sehr dankbar sind, wenn sie gut strukturierte und einfach zu handhabende Hilfsmittel zur Hand haben, die ihnen Sicherheit in dem immer komplexer werdenden Prüfungsgeschehen vermitteln, sowohl in pädagogisch-didaktischer Hinsicht als auch im Hinblick auf mögliche rechtliche Folgen.

4. Welches war meine Motivation, mich als Multiplikator/-in zu engagieren?

Das Prüfungswesen gehört zu meinem Zuständigkeitsbereich. Deshalb wollte ich auch ganz genau wissen, was unseren Prüfern angeboten wird und mit welchen Methoden gearbeitet wird. Außerdem haben wir die Erfahrung gemacht, dass nur Seminarteams in Kombination mit hauptamtlicher und ehrenamtlicher Besetzung dauerhaft funktionstüchtig sind. Das Hauptamt gewährleistet die ganze administrative Abwicklung und die

Kontinuität. Darüber hinaus ist man direkt beteiligt am Seminargeschehen und kann auf diese Weise den Kontakt zu den Prüfern intensivieren, so dass es dann auch leichter fällt, Folgethematiken aufzugreifen. Auch für die Prüfer ist es gut, da es ihnen ebenfalls leichter fällt, im Bedarfsfall auf die Kammer zuzukommen, insbesondere für die Innungsprüfungsausschussmitglieder, die nicht im regelmäßigen Kontakt mit der Kammer stehen, z. B. bei rechtlichen Fragestellungen. Die ehrenamtlichen Multiplikatoren sind natürlich unverzichtbar, da sie selbst mitten drin sind im Prüfungsgeschehen und so auch eine hohe Akzeptanz bei den Seminarteilnehmern finden. Wir sind sehr froh, dass wir insgesamt drei leistungsfähige Teams für die Prüferschulungen haben. Zwei Teams aus jeweils einem haupt- und einem ehrenamtlichen Multiplikator in der Gesellen- und Abschlussprüfung und ein Team in gleicher Weise bei der Meisterprüfung. Und das sogar noch in Erstbesetzung seit Beginn der Prüferschulungen. Darüber sind wir sehr froh, insbesondere auch über das professionelle Engagement, das unsere ehrenamtlichen Multiplikatoren hier seit Jahren einbringen.

5. Wie ist es mir bei der Gestaltung der Prüferseminare ergangen?

Zunächst dachte ich, „ach, du bist ja selbst Pädagogin, du wirst das schon locker schaffen“. Bei der Aneignung der Seminarkonzepte, die übrigens von der Uni St. Gallen sehr gut ausgearbeitet waren, habe ich allerdings gemerkt, dass es viel schwieriger ist, ein „fremdes“ Seminarkonzept umzusetzen, als wenn man sein eigenes Skript schreibt und sich auf seine eigenen Lieblingsmethoden konzentrieren kann. Insofern war das auch für mich eine Herausforderung und ich kann dadurch natürlich genau einschätzen, welche Anforderung auch die ehrenamtlichen Multiplikatoren zu bewältigen hatten, auch bezogen auf den hohen zeitlichen Faktor in der Seminarvorbereitung. Im Laufe der Zeit ist dann das Seminarkonzept auch innerhalb der Seminartandems immer mehr mit den inzwischen eingespielten Personen zusammengeschmolzen zu einem Guss. Übung macht auch hier den Meister. Es macht sehr viel Spaß das Seminar gemeinsam durchzuführen – und es gibt

Sicherheit, wenn der andere im Bedarfsfall in eine Lücke springen kann. Die Art der Durchführung hat sich bewährt.

6. Wie habe ich das Coaching durch das Team des Instituts für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen erlebt?

An dieser Stelle zunächst ein großes Lob an das Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen, Herrn Prof. Euler und seinem Team. Schon das Seminarkonzept war sehr überzeugend, vor allem inhaltlich, sprachlich und methodisch passgenau dort angesetzt, wo es hinzielen sollte: An ehrenamtliche Handwerker/-innen, die sich im Prüfungswesen engagieren. An der Praxis orientiert und immer aktuell, wenn es z. B. mal wieder eine Neuordnung in einem Beruf gab. Man hat gar nicht die sonst so häufig wahrnehmbare Diskrepanz zwischen Wissenschaft und Praxis bemerkt. Im Gegenteil, der Input durch die Uni St. Gallen war eine Bereicherung für uns. Das Coaching war insbesondere in der Anfangszeit der Seminardurchführung unverzichtbar. Die Mitarbeiter/-innen der Uni St. Gallen sind am Vortag angereist und haben den Seminarverlauf und Aktualisierungen mit uns besprochen. Wir haben dabei viele Tipps erhalten, wie wir die Themen interessanter gestalten können, wie wir Diskussionen auslösen können, was wir machen können, wenn der Seminarverlauf stockt oder gar entgleitet oder andere Kriseninterventionen. Während des Seminars kamen noch viele gute Anregungen der Coaches, die auch von den Seminarteilnehmern gerne angenommen wurden. Den Multiplikatoren hat die Anwesenheit des Coaches Sicherheit gegeben, solange, bis man sich selbst „freigeschwommen“ hatte. Die Beratung im Anschluss an das Seminar war das Finish. Auch hier wurden noch wertvolle Anregungen gegeben, direkt aus der Seminarreflexion heraus. Vielen Dank für die professionelle und wirklich sehr praxistaugliche Unterstützung.

7. Wir werden die Prüferseminare an der Handwerkskammer Heilbronn-Franken weiterführen, weil ...

... das Prüfungswesen eines unserer Kernaufgaben ist und uns die stetige Verbesserung wichtig und die Anpassung an Neuerungen unverzichtbar ist.

Wir möchten unsere Prüferinnen und Prüfer in ihrer wichtigen Aufgabe unterstützen und ihnen auch weiterhin brauchbare Materialien und Tipps an die Hand geben, die die anspruchsvolle Arbeit im Prüfungswesen der Wirtschaft ein wenig erleichtern. Jeder Lehrer kann uns beneiden, um solche aufgeschlossenen und im positivsten Sinne wissbegierigen Menschen, die ihre Arbeit unbedingt noch verbessern oder perfektionieren möchten. Unsere Prüferseminare fallen auf fruchtbaren Boden, da unsere Prüfer großes Interesse mitbringen und sehr viel Zeit und Engagement investieren. Die Prüferschulungen sind ein wichtiger Beitrag zur Qualitätsentwicklung im Prüfungswesen.

8. Was beschäftigt mich im Zusammenhang mit dem Fachgespräch noch?

Wir haben Elemente der pädagogisch-didaktischen Prüferschulung in unsere Meistervorbereitung integriert, da auch hier das handlungsorientierte Fachgespräch Bestandteil der Prüfungsmethodik ist. Auch bei den Meisterschülern kamen die Übungen dazu gut an.

9. Was möchte ich im Zusammenhang mit dem Projekt noch sagen?

Ich bin sehr froh, dass wir uns für die Universität St. Gallen als Partner für die Entwicklung der Projektes „Prüferschulungen“ entschieden haben. Die Zusammenarbeit war wirklich perfekt. Nun haben wir ein tolles Konzept und gute Materialien zur Verfügung, die wir auch weiterhin einsetzen können. Sinnvoll wäre es, wenn wir das Projekt weiterführen könnten mit der Unterstützung durch die Uni St. Gallen, um z. B. weitere Bereiche aus dem Prüfungswesen professionell schulen zu können, ob es sich um den Umgang mit der „Prüferschulung online“ als Ergänzung handelt oder um andere, insbesondere rechtliche Themen, die handlungsorientiert vermittelt werden könnten.

4.4 Thomas Randecker, ehrenamtlicher Multiplikator

1. Welches war meine Motivation, mich als Multiplikator zu engagieren?

Das Fachgespräch hat innerhalb des Prüfungsverfahrens eine deutlich gewichtigere Rolle bekommen, als das vor Jahren noch der Fall war. Nachdem aber immer schon in unserer Prüfung sogenannte „Fachgespräche“ geführt wurden, stand man oft vor Schwierigkeiten in der Durchführung aber auch in der Bewertung. Vor diesem Hintergrund war die Anfrage der HWK Heilbronn-Franken natürlich für mich sehr hilfreich. Erst später, nach dem ersten Projektgespräch wurde mir der Umfang der dahinter befindlichen Arbeit bewusst. Aber im Nachhinein bin ich froh mich bereit erklärt zu haben, denn durch meine Praxiserfahrung konnte ich dazu beitragen, dem Seminarinhalt und den bei uns durchgeführten Seminaren einen hohen praktischen Inhalt zu geben.



Thomas Randecker
Elektrotechnikermeister,
Betriebswirt des Handwerks und
Multiplikator der Handwerks-
kammer Heilbronn-Franken

2. Wie ist es mir bei der Gestaltung der Prüferseminare ergangen?

In Heilbronn sind die Dozententeams mit einem Dozenten aus dem Hauptamt und aus dem Ehrenamt besetzt. Damit konnte man die kompletten organisatorischen Arbeiten im Vorfeld durch den Kammermitarbeiter durchführen lassen. Ebenso waren und sind die Dozentenunterlagen perfekt aufgebaut, damit war es möglich sich auch nach längerer Pause in das Seminar wieder einzufinden. Ebenso bin ich überzeugt, dass auch die hauptamtlichen Kammermitarbeiter von den Praxiserfahrungen der Prüfer profitieren konnten. Die Seminarteilnehmer haben gespürt, dass die Dozenten wissen, wovon sie reden, und dies trägt wiederum entscheidend zur Akzeptanz der gezeigten Verfahren bei.

3. Wie habe ich das Coaching durch das Team des Instituts für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen erlebt?

Ich denke schon im Multiplikatorenseminar war zu spüren, dass innerhalb der Gruppe der Multiplikatoren und des Teams aus St. Gallen eine gute Stimmung und große Harmonie herrscht. Dies ist natürlich der Garant dafür gewesen, dass die nützlichen Tipps in den ersten gecoachten Seminaren auch als solche verstanden wurden und nicht als Kritik oder Ähnliches.

Die Anmerkungen, die ich natürlich in meine Seminarunterlagen mit aufgenommen habe, haben auch nachher geholfen die eine oder andere schwierigere Passage im Seminar sicher im Griff zu haben.

4. Die Prüferseminare sollten weitergeführt bzw. nicht weitergeführt werden, weil ...

Natürlich müssen die Seminare innerhalb der Kammern weiter angeboten werden, egal wie die Finanzierung aussieht. Die Qualität in der Ausbildung und vor allem in der Prüfung darf nicht an finanziellen Fragen scheitern. Ich denke, da gibt es andere Stellen, wo gespart werden könnte. Ich würde sogar noch einen Schritt weiter gehen: Meiner Meinung nach müsste jeder, der an einem Prüfungstag durch seine Bewertungen über die Zukunft eines jungen Menschen entscheidet, sich im Vorfeld durch so ein Seminar mit der Verantwortung, die er da hat, auseinandersetzen haben. Dadurch könnte erreicht werden, dass die „Bauchnoten“ der Vergangenheit angehören.

5. Was beschäftigt mich im Zusammenhang mit dem Fachgespräch noch?

Ganz klar muss die darüber hinaus gehende rechtliche Komponente dazu gehören. Das heißt, die zum Teil sehr juristisch formulierten Prüfungsordnungen der Kammern müssen in einem Seminar in die Praxis umgesetzt werden. Dazu fehlen momentan noch größtenteils so was wie Handlungsanweisungen und Ratschläge.

6. Was möchte ich im Zusammenhang mit dem Projekt noch sagen?

Abschließend möchte ich mich für dieses tolle Seminar und die Hilfestellungen daraus bedanken. Ich denke, auch im Hinblick auf meine berufliche Tätigkeit konnte ich das Eine oder Andere auch dafür sehr gut mitnehmen. Aus den Teilnehmerkreisen der von mir durchgeführten Seminaren war auch immer wieder zu hören, dass man endlich mal für sein ehrenamtliches Engagement eine Aufwertung erfährt. Ich denke dieser Aspekt ist ganz wichtig. Den vielen Prüfern im Land muss durch so ein Seminar und danach in den Erfahrungsworkshops die Gelegenheit eingeräumt werden, sich mit Gleichgesinnten über ihre Probleme auszutauschen. Wenn das Ganze dann noch mit einem kleinen Imbiss aufgewertet wird, denke ich, ist das der richtige Weg, um auch in Zukunft noch genügend und vor allem motivierte Prüfer zu finden.

4.5 Stefan Sienknecht, ehrenamtlicher Multiplikator

1. Welches war meine Motivation, mich als Multiplikator zu engagieren?

Als relativ frisch gebackenes Mitglied einer Prüfungskommission bekam ich die Möglichkeit, selbst an einem Seminar der Handwerkskammer Mannheim zum „handlungsorientierten Fachgespräch“ teilzunehmen. Die neue Prüfungsordnung sollte in zwei Jahren im Tischlerhandwerk eingeführt werden; so begrüßte unsere Kommission es, bereits zu diesem Zeitpunkt über die Gestaltung der Fachgespräche informiert zu werden. Im Verlauf des Seminars wurde mir klar, welche Möglichkeiten in diesem Teil der Gesellenprüfungen stecken, wenn sie „richtig“ umgesetzt werden. Die Art und Weise, wie die Inhalte im Seminar aufbereitet wurden, machten Freude und weckten die Lust auf die neue Prüfungsform. Um diese Begeisterung auch in andere Kommissionen tragen zu können, entschloss ich mich am Ende meines eigenen Seminars dem Multiplikatorensteam meine Unterstützung anzubieten.

2. Wie ist es mir bei der Gestaltung der Prüferseminare ergangen?

Die von der Universität St. Gallen ausgearbeiteten und den Multiplikatoren zur Verfügung gestellten Unterlagen erfüllen meines Erachtens alle Anforderungen ein handlungsorientiertes Seminar zu gestalten. Methodenwechsel mit dem entsprechenden Arbeitsmaterial, Einbeziehung der Prüfer und eine Struktur, die auf die Anforderungen der jeweiligen Gewerke eingeht, sind die Voraussetzung für ein gutes Gelingen der Veranstaltungen. Selten ist es mir so leicht gefallen, z. B. Arbeitsblätter oder vorgeschlagene Methoden zu übernehmen und zu meinen eigenen zu machen. Dies reduzierte meine eigene Vorbereitungszeit auf ein Minimum. Nach einer intensiven, begleiteten Einarbeitungsphase konnte ich mich sofort mit den Materialien identifizieren und diese entsprechend im Seminar einsetzen. Zusammen mit meinem ausgezeichnet funktionierenden Multiplikatorenteam haben wir versucht, den Prüfern die Seminare so angenehm und effektiv, wie es uns möglich war, zu gestalten. Das netteste Kompliment, das wir m. E. im Rahmen eines Abschluss-Blitzlichts bekommen haben, kam von einem Kollegen: „Ich hatte mir vorgenommen, nie wieder eine Fortbildung zu besuchen, die teilweise oder ganz von Lehrern durchgeführt wird. Dieses Seminar war die rühmliche Ausnahme.“

3. Wie habe ich das Coaching durch das Team des Instituts für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen erlebt?

Als Lehrer an einer Berufsschule sind mir viele der im Coaching vermittelten Methoden bekannt. So sind auch die Fragetechnik oder die Handlungsorientierung selbst mein „täglich Brot“. Durch diese bereits vorhandenen Kompetenzen empfand ich die Ausbildungs-Seminare für mich nicht ganz so effektiv. Sehr hilfreich und unverzichtbar waren allerdings die „Individualcoachings“, die in unserem Fall Frau Bauer-Klebl mit dem Multiplikatorenteam in Mannheim durchgeführt hat. Hier wurden noch einmal ganz klar die Hintergründe und die Intention des Instituts für Wirtschaftspädagogik zu den einzelnen Inhalten des Seminars deutlich.

4. Die Prüferseminare sollten weitergeführt werden, weil ...

... es zum Einen immer noch Prüfer und vermutlich ganze Kommissionen gibt, die von einem „handlungsorientierten Fachgespräch“ weit entfernt sind. Andererseits kommen immer wieder neue Prüfer in die Kommissionen. Diesen sollte ebenfalls die Möglichkeit gegeben werden, sich auf effektive Art und Weise über die Form der Fachgespräche zu informieren. Nur so können die Fachgespräche im Sinne der Prüfungsordnungen handlungsorientiert geführt werden und mutieren nicht nach und nach wieder zu mündlichen Prüfungen.

5. Was beschäftigt mich im Zusammenhang mit dem Fachgespräch noch?

M. E. sollte dem Fachgespräch in der Gesellenprüfung ein wesentlich höherer Stellenwert eingeräumt werden, d. h. es sollte mit einem höheren Prozentsatz in die Note der Prüfung eingehen. Besonders im Tischlerhandwerk wird ein Geselle selten Gelegenheit haben, ein Werkstück selbstständig zu planen, zu entwerfen und anschließend zu fertigen. Kundengespräche führen, Bedarf ermitteln, Entscheidungen treffen und begründen gehört jedoch zum Alltag des Schreiners. Dies ist genau die Kompetenz, die der Prüfling im Fachgespräch zeigen kann und muss.

6. Was möchte ich im Zusammenhang mit dem Projekt noch sagen?

Ich möchte mich einerseits bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität St. Gallen für das hervorragend ausgearbeitete Schulungsmaterial bedanken. Dieses hat wesentlich zum Gelingen der Seminare beigetragen. Andererseits möchte ich mich bei meinen beiden Multiplikatorenkollegen bedanken, die unsere Seminare immer wieder organisatorisch, logistisch und kulinarisch bestens vorbereitet haben. Im Verlauf des Seminars haben wir uns perfekt ergänzt und sogar wo nötig „souffliert“. Vielen Dank!



Stefan Sienknecht
Berufsschullehrer an der Ehrhart-Schott-Schule Schwetzingen und Multiplikator der Handwerkskammer Mannheim

4.6 Max Vetter, ehrenamtlicher Multiplikator

1. Welches war meine Motivation, mich als Multiplikator zu engagieren?

Nach der Einführung der handlungsorientierten Gesellenprüfung stellten wir vom Prüfungsausschuss der Elektromechaniker fest, dass an der Gesellenprüfung nur das fertige Gesellenstück bewertet wurde und nicht das ganzheitliche Wissen nachgefragt wurde. Dann wurde das Fachgespräch gefordert und keiner wusste so recht, wie man damit umgehen soll. Ich war positiv überrascht, dass das 2-tägige Prüferseminar endlich eine praktische Anleitung gab, wie ein solches Fachgespräch durchgeführt werden könnte.

Anhand der Unterlagen konnte ich dann meinen Prüfungsausschuss leicht davon überzeugen, das Fachgespräch sicherer und vor allen Dingen gerechter durchzuführen und zu dokumentieren. Diese Erfahrungen motivierten mich, als Multiplikator aktiv mitzuarbeiten. Es macht mir sehr viel Spaß, meine Erfahrungen an die Prüfer weiterzugeben und ich lerne jedes Mal etwas dazu.



Erfahrungsworkshop für Multiplikatoren

2. Wie ist es mir bei der Gestaltung der Prüferseminare ergangen?

Am Anfang ist es mir schwer gefallen, das Seminar zu gestalten, da ich den Gesamtzusammenhang noch nicht in der Tiefe und Sicherheit kannte. Doch durch die Unterstützung des Teams der Universität St. Gallen bin ich immer sicherer geworden. Die überwiegend guten Bewertungen der Seminarteilnehmer haben mich angespornt.

3. Wie habe ich das Coaching durch das Team des Instituts für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen erlebt?

Schon während der Vorbereitungsphase wurden wir durch das Team tatkräftig unterstützt. Die Coachs waren immer bereit, uns zu unterstützen, und wir fühlten uns nicht alleingelassen. Die Anwesenheit des Coach der Uni St. Gallen während des Seminars war sehr hilfreich und vermittelte uns die notwendige Sicherheit bei der Durchführung. Es war für mich eine persönliche Bereicherung. Durch den Erfahrungsaustausch lernten wir auch andere Meinungen und Vorgehensweisen anderer Multiplikatoren kennen, und so entstand für uns eine Gestaltung des Seminars, die großes Interesse und auch Begeisterung erzeugte.

4. Die Prüferseminare sollten weitergeführt werden, weil ...

... ich nochmals die Wichtigkeit des Fachgesprächs und deren Bewertung erwähnen möchte. Da das Fachgespräch, zeitlich gesehen, im Verhältnis zur gesamten Prüfung nur einen Bruchteil ausmacht, in der Bewertung jedoch bis zu 30 % einfließt, müssen wir Prüfer das Fachgespräch sehr ernst nehmen, damit wir den Prüfling gerecht bewerten, so wie es die Prüfungsordnung vorsieht. Da sich die Prüfungsausschussmitglieder alle auf dem gleichen Wissensstand befinden sollten und sich immer erneuern, müsste jedes Mitglied das Seminar besuchen.

5. Was beschäftigt mich im Zusammenhang mit dem Fachgespräch noch?

Für das Friseurhandwerk wäre eine Unterstützung hilfreich. Die beiden Videos, Maler und Elektro, eignen sich m. E. nicht. An einer pädagogischen Weiterbildung bin ich sehr interessiert. Die Prüferseminare sollten in kürzeren Abständen durchgeführt werden, damit die Vorbereitungszeit geringer



Dipl.-Ing. Max Vetter
Multiplikator der Handwerkskammer Freiburg

wird. Der Erfahrungsaustausch sollte regelmäßig angeboten werden. Eine intensivere Information über die verschiedenen Prüfungsordnungen der Seminarteilnehmer wäre hilfreich.

6. Was möchte ich im Zusammenhang mit dem Projekt noch sagen?

Da ich von dem Projekt „Pädagogisch-didaktische Qualifizierung von Prüfern“ überzeugt bin, sollte eine Aktualisierung und Weiterführung angestrebt werden. Danke für die gute und herzliche Zusammenarbeit mit dem Team aus St. Gallen. Die Nutzung der Internet-Downloads sollte beibehalten werden.

4.7 Bernd Spellenberg, Prüfer

1. Welches war meine Motivation zur Teilnahme am Prüferseminar?

Als Meisterprüfungs-Vorsitzender und Stellvertretender Gesellenprüfungs-Vorsitzender wollte ich eigene Sicherheit zum Fachgespräch bekommen, um den Fachprüfern die Intentionen des Fachgesprächs vermitteln zu können.

2. Was habe ich im Prüferseminar gelernt? Was hat mir gefehlt?

Ich habe gelernt, wie das Fachgespräch qualifiziert organisiert und durchgeführt werden kann.

3. Wie setzte ich das im Prüferseminar Gelernte bei der Gestaltung des Fachgesprächs in meinem Gewerk um?

Ich habe Schulungen zum Fachgespräch für Fachprüfer und Lehrerperso-nen durchgeführt. Zudem habe ich Handreichungen zur Durchführung und Bewertung von Fachgesprächen im Tischlerhandwerk entwickelt.

4. Was hat bei der Umsetzung in der Praxis gut funktioniert? Welche Schwierigkeiten haben sich dabei ergeben?

Die Theorie verknüpft mit den Videos kam gut an. Die Fachprüfer haben bei der Umsetzung des Fachgesprächs trotzdem noch Mühe mit der Fragetechnik!

5. Was beschäftigt mich im Zusammenhang mit dem Fachgespräch noch?

Ich halte es für unangemessen, dass 3 Fachprüfer prüfen müssen. In anderen Prüfungen, z. B. an der Universität gibt es auch nur 1 oder 2 Prüfer. Meines Erachtens reichen 2 Prüfer!

6. Was möchte ich im Zusammenhang mit dem Projekt noch sagen?

Das Prüferseminar war gut ausgearbeitet; es hilft den Fachprüfern, in die fremde Materie einzusteigen. Jeder Fachprüfer ist ein Individuum, und kann sich manchmal schwer von seiner eingefahrenen Art lösen. Ich habe beobachtet, dass manche Prüfer richtig begabt sind, manche aber auf einem Problem herumreiten und die anderen Kriterien des Fachgesprächs ignorieren.



Dipl.-Ing. Bernd Spellenberg
Studiendirektor und Multiplikator
für den Landesfachverband Schreiner-
handwerk Baden-Württemberg

Das Projekt „Prüfertraining online“.

Ziel des Projektes „Prüfertraining online“ ist es, ehrenamtlich tätige Mitglieder in Prüfungsausschüssen des Handwerks über Prüfungsabläufe und rechtliche Hintergründe des beruflichen Prüfungsgeschehens zu informieren. Durch den Einsatz der Internettechnik wird gewährleistet, dass der Prüfer den Zeitpunkt, zu dem er die Informationen abrufen, selbst bestimmt – nämlich online von zu Hause aus, wenn er sich allgemein über Prüfungsthemen informieren möchte oder aber tatsächlich bei einer laufenden Prüfung, wenn er rasche und unkomplizierte Hilfe benötigt und diese im Online-Prüferbereich findet.

5. Detlef Carstensen, IHK; Birgit Mayr-Krause und Dominik Maier, HWK

Prüferschulung online – Qualifizierung „just in time“: Jährlich finden bei den Handwerkskammern zahlreiche Prüfungen im Gesellen-, Meister- und Fortbildungsbereich statt. Die ehrenamtlichen Prüfungsausschussmitglieder tragen maßgeblich zum guten Image bei, das diese Prüfungen hinsichtlich Ablauf und Leistungsniveau genießen.

Die Prüferinnen und Prüfer der Handwerkskammern wenden ehrenamtlich viele Stunden und Tage ihrer Arbeits- oder Freizeit auf, um Prüfungen durchzuführen, zu beaufsichtigen oder auszuwerten. Hinsichtlich der Qualifizierung stellt sich dabei immer wieder die Frage, wie die Prüfer dabei seitens der Kammern mit Schulungen unterstützt werden können. Leider ist es aufgrund der großen Belastung durch die Prüfungen immer wieder mit großen Schwierigkeiten verbunden, einige Tausend Prüfer regelmäßig zu Präsenzs Schulungen an zentralen Standorten zusammen zu führen.

Um die Mitglieder der Prüfungsausschüsse dennoch für ihre verantwortungsvollen Aufgabe schulen und unterstützen zu können, wurde im Rahmen des Projektes ausgelotet, inwieweit eine Qualifizierung mit Online-Lernanwendungen diesem Mangel Abhilfe schaffen kann.

Die Vorteile eines Online-Mediums liegen auf der Hand:

- **Zugriff** auf die Lern- und Informationseinheiten zu jeder Zeit und an jedem Ort, an dem ein Rechner mit Internetzugang zur Verfügung steht.
- **Nutzung** eines Online-Mediums, das kontinuierlich aktualisiert werden kann. Bei Änderungen im Prüfungsablauf oder beim Prüfungsrecht können alle Prüfer kurzfristig informiert werden.

Aber würde eine Qualifizierung über das Internet bei den Prüferinnen und Prüfern auch die nötige Akzeptanz finden? Unter dieser Fragestellung haben die baden-württembergischen Handwerkskammern in Zusammenarbeit mit der IHK Region Stuttgart ein interaktives Lernprogramm „Prüfertraining



Detlef Carstensen
Fachreferent im Bildungshaus
der Industrie- und Handelskammer
Region Stuttgart



Birgit Mayr-Krause
Fachbereichsleiterin Berufliche Bildung
der Handwerkskammer Ulm



Dominik Maier
Fachbereichsleiter Meisterprüfung
der Handwerkskammer Ulm

online“ zur Unterstützung für die Arbeit als Prüfer oder Sachbearbeiter im Prüfungswesen entwickelt. Ziel dieses Programms ist es, wertvolle Tipps, Anregungen und Hintergrundinformationen zum Prüfungsablauf sowie zu rechtlich relevanten Themen aus dem Prüfungsalltag zu geben. Inhaltlich abgestimmt ist das Programm auf den Gesellen-, Meister- und Fortbildungsbereich. Das interaktive Trainings- und Informationsprogramm soll die Prüfungsausschussmitglieder während der gesamten Prüfungsabwicklung unterstützen. Es enthält einen großen Fundus an Problemstellungen, mit denen man im Prüfungsalltag konfrontiert sein kann. Für solche Situationen soll zur Sensibilisierung beigetragen werden. Das Trainingsprogramm dient der Vorbereitung zur Prüfung und unterstützt die Prüfer als dauerhaftes Nachschlagewerk. So soll mehr Rechtssicherheit im täglichen Handeln gewonnen werden. Viele anschauliche Szenen aus dem Prüfungsalltag geben wertvolle Anregungen für die Prüfertätigkeit und weisen auf mögliche Fehlerquellen im Prüfungsablauf hin.

Das ursprünglich für die Prüfungen der IHK entwickelte Programm wurde durch eine Arbeitsgruppe mit Vertretern der baden-württembergischen Handwerkskammern auf die Belange des Handwerks umgearbeitet. Beispielsweise wurde die unterschiedliche Ausschussstruktur von Gesellen- und Meisterausschüssen berücksichtigt. Neben dem Berufsbildungsgesetz wurde auch die Handwerksordnung mit eingearbeitet. Die Umarbeitungen erstreckten sich auf Audiotexte, Glossar sowie Checklisten und Dokumentvorlagen, die auch zum Download zur Verfügung stehen, um nur einige Beispiele zu nennen.

Große Akzeptanz bei den Prüferinnen und Prüfern.

Zu Beginn des Projektes war nicht abzusehen, ob sich die Prüfer auf das Online-Lernen einlassen würden und in welchem Maße sie davon profitieren könnten. Um eine möglichst hohe Akzeptanz zu erreichen galt es, die Hemmschwelle für den Aufruf des Lernprogramms vor allem bei unerfahrenen PC-Nutzern so niedrig wie möglich zu halten. Dazu wurde neben der Bereitstellung von ausführlichen Unterlagen für den Zugang zu einer Online-Lernplattform eine telefonische Hotline geschaltet. Experten halfen bei technischen Problemen weiter, die sich bei dem einen oder anderen Prüfer ergaben. Dieses Supportsystem hat sich bewährt. Unter der Federführung der Handwerkskammer Ulm wurde in einer Pilotphase das Programm von Prüfern aus verschiedenen Prüfungsbereichen und Gewerken getestet. Die Evaluation ergab ein sehr positives Feedback und zeigte auf, dass das Online-Programm eine wertvolle Ergänzung für den Prüfer ist. Von Seiten der Testprüfer wurde insbesondere geschätzt, dass das Programm einfach handelbar, verständlich und informativ aufbereitet wurde.

Aufgrund der insgesamt sehr positiven Rückmeldungen aus der Testphase lässt sich schlussfolgern, dass das Programm eine konkrete Hilfestellung für die alltäglichen Situationen und Probleme bei der Prüfungsabwicklung zu leisten in der Lage ist. Aus diesem Blickwinkel betrachtet könnte eine flächendeckende Einführung der Online-Qualifizierung die Rechtssicherheit bei den Prüfern und damit die Qualität der Prüfungen weiter verbessern.

Literatur

Breuer, K. (2006). Kompetenzdiagnostik in der beruflichen Bildung – Eine Zwischenbilanz. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 102, 194–210.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2006). Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen: www.bibb.de/de/28732.htm

Ebbinghaus, M. (2004). Prüfungsformen der Zukunft – Prüfungsformen mit Zukunft? Projektarbeit und ganzheitliche Aufgabe. Berichte zur beruflichen Bildung Nr. 267. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bielefeld : W. Bertelsmann Verlag.

Euler, D. & Hahn, A. (2007). Wirtschaftsdidaktik. 2. Aufl. Bern: Haupt.

Frank, I. (2005). Reform des Prüfungswesens: Berufliche Handlungsfähigkeit liegt im Fokus. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2, 28–32.

Geldermann, B., Seidel, S. & Severing, E. (2009). Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Hensge, K., Lorig, B. & Schreiber, D. (2009). Kompetenzstandards in der Berufsausbildung. Abschlussbericht des Forschungsprojekts. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Reetz, L. & Hewlett, C. (2009). Das Prüferhandbuch. Eine Handreichung zur Prüfungspraxis in der beruflichen Bildung. Hrsg. von Ver.di. Hamburg.

Reich, K. (2007). Cognitive apprenticeship: www.uni-koeln.de/hf/konstrukt/didaktik/download/cognitive_apprenticeship.pdf (20-10-2009)

Reinmann-Rothmeier, G. & Mandl, H. (1999). Implementation konstruktivistischer Lernumgebungen – revolutionärer Wandel oder evolutionäre Veränderung? In H.-E. Renk (Hrsg.), Lernen und Leben aus der Welt im Kopf (61–78). Neuwied: Luchterhand.

Fußnoten

1 Die Ausbildungsordnungen der verschiedenen Berufe können auf der Homepage des Bundesinstituts für Berufsbildung abgerufen werden: www.bibb.de

2 Verordnung über die Berufsausbildung zum Elektroniker/zur Elektronikerin vom 25. Juli 2008.

3 Verordnung über die Berufsausbildung zum Raumausstatter/zur Raumausstatterin vom 18. Mai 2004.

4 Vgl. etwa Kraftfahrzeugtechnikermeisterverordnung vom 10. August 2000, Elektrotechnikermeisterverordnung vom 17. Juni 2002 und Raumausstattermeisterverordnung vom 18. Juni 2008.

Schriftenreihe der Baden-Württemberg Stiftung

Nr.	Titel	erschienen
45	Generationennetzwerke	2010
44	Kinder und ihr Umgang mit Geld und Konsum Dokumentation und Evaluation des Förderprogramms der Stiftung Kinderland Baden-Württemberg	2009
43	Musisch-ästhetische Modellprojekte in Kindergärten und anderen Tageseinrichtungen für Kinder – Dokumentation des Programms der Stiftung Kinderland Baden-Württemberg	2009
42	Training bei Demenz – Dokumentation der Ergebnisse des Kongresses „Training bei Demenz“ im Dezember 2008	2009
41	Hilfen und schulische Prävention für Kinder und Jugendliche bei häuslicher Gewalt – Evaluation der Aktionsprogramme „Gegen Gewalt an Kindern“ 2004–2008 in Baden-Württemberg	2009
40	Dokumentation/Evaluation „Zukunftsforen Baden-Württemberg“	2009
39	Evaluation „Naturwissenschaftlich-technische Modellprojekte in Kindergärten“	2009
38	Erfolgsgeschichten Nachwuchswissenschaftler im Portrait Ergebnisse des Eliteprogramms für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg	2009
37	Evaluation „Kinder nehmen Kinder an die Hand – Hilfen für benachteiligte und kranke Kinder“	2009
36	Zeit nutzen – Innovative pädagogische Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche während der Ferienzeit – Dokumentation des Projekts der Stiftung Kinderland Baden-Württemberg	2008
35	E-LINGO – Didaktik des frühen Fremdsprachenlernens Erfahrungen und Ergebnisse mit Blended Learning in einem Masterstudiengang (erschienen im gnv Gunter Narr Verlag Tübingen)	2008

Nr.	Titel	erschienen
34	Visionen entwickeln – Bildungsprozesse wirksam steuern – Führung professionell gestalten – Dokumentation zum Masterstudiengang Bildungsmanagement der Landesstiftung Baden-Württemberg (erschienen im wbv W. Bertelsmann Verlag Bielefeld)	2008
33	Forschungsprogramm „Klima- und Ressourcenschutz“ Berichte und Ergebnisse aus den Forschungsprojekten der Landesstiftung Baden-Württemberg	2008
32	Nanotechnology – Physics, Chemistry, and Biology of Functional Nanostructures – Results of the first research programme “Competence Network Functional Nanostructures”	2008
31	„Früh übt sich ...“ Zugänge und Facetten freiwilligen Engagements junger Menschen – Fachtagung am 21. und 22. Juni 2007 in der Evangelischen Akademie Bad Boll	2008
30	beo – 6. Wettbewerb Berufliche Schulen – Ausstellung, Preisverleihung, Gewinner und Wettbewerbsbeiträge 2007	2007
29	Forschungsprogramm „Mikrosystemtechnik“ Berichte und Ergebnisse aus den Forschungsprojekten	2007
28	Frühe Mehrsprachigkeit – Mythen – Risiken – Chancen Dokumentation über den Fachkongress am 5. und 6. Oktober 2006 in Mannheim	2007
27	„Es ist schon cool, wenn man viel weiß!“ KOMET – Kompetenz- und Erfolgstrainings für Jugendliche – Dokumentation der Programmlinie 2005–2007	2007
26	Jugend und verantwortungsvolle Mediennutzung – Medien und Gesellschaft – Untersuchungsbericht des Tübinger Instituts für frauenpolitische Sozialforschung TIFS e.V.	2007
25	jes – Jugend engagiert sich und jes connection – Die Modellprojekte der Landesstiftung Baden-Württemberg, Bericht der wissenschaftlichen Begleitung 2002–2005	2007

Nr.	Titel	erschienen
24	Suchtfrei ins Leben – Dokumentation der Förderprogramme zur Suchtprävention für vorbelastete Kinder und Jugendliche	2007
23	Häusliche Gewalt beenden: Verhaltensänderung von Tätern als Ansatzpunkt – Eine Evaluationsstudie von Monika Barz und Cornelia Helfferich	2006
22	Innovative Familienbildung – Modellprojekte in Baden-Württemberg – Abschlussdokumentation des Aktionsprogramms „Familie – Förderung der Familienbildung“	2006
21	Förderung der Selbständigkeit und Eigenverantwortung von Menschen mit Behinderung – Dokumentation der Projekte der Ausschreibung der Landesstiftung Baden-Württemberg 2002–2006	2006
20	Raus aus der Sackgasse! – Dokumentation des Programms „Hilfen für Straßenkinder und Schulverweigerer“	2006
19	Erfahrungen, die's nicht zu kaufen gibt! – Bildungspotenziale im freiwilligen Engagement junger Menschen – Dokumentation der Fachtagung am 16. und 17. Juni 2005	2006
18	beo – 5. Wettbewerb Berufliche Schulen – Dokumentation über die Wettbewerbsbeiträge der Preisträgerinnen und Preisträger 2006	2006
17	Forschungsprogramm Nahrungsmittelsicherheit – Berichte und Ergebnisse aus den Forschungsprojekten der Landesstiftung Baden-Württemberg	2006
16	Medienkompetenz vermitteln – Strategien und Evaluation – Das Einsteigerprogramm start und klick! der Landesstiftung Baden-Württemberg	2006
15	Forschungsprogramm Optische Technologien – Zwischenberichte aus den Forschungsprojekten der Landesstiftung Baden-Württemberg	2005
14	Jugend. Werte. Zukunft. – Wertvorstellungen, Zukunftsperspektiven und soziales Engagement im Jugendalter – Eine Studie von Dr. Heinz Reinders	2005
13	4. Wettbewerb Berufliche Schulen – Dokumentation des Wettbewerbs 2005 mit den Preisträgerinnen und Preisträgern	2005

Nr.	Titel	erschienen
12	Beruf UND Familie – Wie gestalten wir das UND? – Ein Leitfaden für Praktiker und Praktikerinnen aus Unternehmen und Kommunen	2005
11	Strategische Forschung in Baden-Württemberg – Foresight-Studie und Bericht an die Landesstiftung Baden-Württemberg	2005
10	Jugend und verantwortungsvolle Mediennutzung – Medien und Persönlichkeitsentwicklung – Untersuchungsbericht des Tübinger Instituts für frauenpolitische Sozialforschung TIFS e.V.	2005
9	Dialog Wissenschaft und Öffentlichkeit – Ein Ideenwettbewerb zur Vermittlung von Wissenschaft und Forschung an Kinder und Jugendliche	2005
8	Selbstvertrauen stärken – Ausbildungsreife verbessern – Dokumentation innovativer Projekte im Berufsvorbereitungsjahr 2001/2002	2005
7	Faustlos in Kindergärten – Evaluation des Faustlos-Curriculums für den Kindergarten	2004
6	Hochschulzulassung: Auswahlmodelle für die Zukunft – Eine Entscheidungshilfe für die Hochschulen	2005
5	3. Wettbewerb Berufliche Schulen – Dokumentation des Wettbewerbs 2004 mit den Preisträgerinnen und Preisträgern	2004
4	Jugend und verantwortungsvolle Mediennutzung – Medien und Persönlichkeitsentwicklung – Dokumentation des Fachtags am 4.12.2003	2004
3	2. Wettbewerb Berufliche Schulen – Dokumentation des Wettbewerbs 2003 mit den Preisträgerinnen und Preisträgern	2003
2	Neue Wege der Förderung freiwilligen Engagements von Jugendlichen – Eine Zwischenbilanz zu Modellen in Baden-Württemberg	2003
1	1. Wettbewerb Berufliche Schulen – Dokumentation des Wettbewerbs 2002 mit den Preisträgerinnen und Preisträgern	2005

Baden-Württemberg Stiftung



Gesellschaftsform

Gemeinnützige GmbH seit 2000

Aufsichtsratsvorsitzender

Ministerpräsident Stefan Mappus MdL

Aufsichtsrat

Prof. Dr. Ulrich Goll MdL, Justizminister

Helmut Rau MdL, Staatsminister

Prof. Dr. Wolfgang Reinhart MdL, Europaminister

Prof. Dr. Marion Schick, Kultusministerin

Willi Stächele MdL, Finanzminister

Ernst Pfister MdL, Wirtschaftsminister

Dr. Monika Stolz MdL, Sozialministerin

Tanja Gönner, Umweltministerin

Peter Hauck MdL, Fraktionsvorsitzender

Elke Brunnemer MdL

Andreas Hoffmann MdL

Winfried Mack MdL

Karl-Wilhelm Röhm MdL

Reinhold Gall MdL

Ingo Rust MdL

Dr. Hans-Ulrich Rülke MdL, Fraktionsvorsitzender

Theresia Bauer MdL

Geschäftsführer

Christoph Dahl

Stellvertretender Geschäftsführer

Ministerialdirigent Walter Leibold

Baden-Württembergischer Handwerkstag e.V. (BWHT)

Heilbronner Straße 43

70191 Stuttgart



Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen (IWP-HSG)

Dufourstraße 40a

CH-9000 St. Gallen

Institut für Wirtschaftspädagogik



Universität St.Gallen

- Die Baden-Württemberg Stiftung setzt sich für ein lebendiges und lebenswertes Baden-Württemberg ein. Sie ebnet den Weg für Spitzenforschung, vielfältige Bildungsmaßnahmen und den verantwortungsbewussten Umgang mit unseren Mitmenschen. Die Baden-Württemberg Stiftung ist eine der großen operativen Stiftungen in Deutschland. Sie ist die einzige, die ausschließlich und überparteilich in die Zukunft Baden-Württembergs investiert – und damit in die Zukunft seiner Bürgerinnen und Bürger.

**BADEN-
WÜRTTEMBERG
STIFTUNG** 
Wir stiften Zukunft

Baden-Württemberg Stiftung gGmbH

Im Kaisemer 1 • 70191 Stuttgart

Fon +49 . 711 . 248 476-0

Fax +49 . 711 . 248 476-50

info@bwstiftung.de • www.bwstiftung.de