



Infoblatt für Lehrkräfte

Erfolgreich ausbilden! – Tipp Nr. 2

Objektiv beurteilen – Faire Prüfungen durchführen



Das Projekt wird gefördert vom



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND WOHNUNGSBAU



Prüfungen, ob schriftlich, praktisch oder mündlich, sind ein fester Bestandteil aller beruflichen (Aus-)Bildungsgänge. Sie müssen bestimmte Anforderungen erfüllen, damit sie in eine angemessene Bewertung münden.

Vorgegebene Bewertungskriterien:

- **Objektivität**
Die Bewertung soll unabhängig von der Willkür und Subjektivität der bewertenden Person sein, d. h. verschiedene Prüferinnen/Prüfer sollten zu denselben Ergebnissen kommen.
- **Vergleichbarkeit**
Die Ergebnisse unterschiedlicher Prüferinnen/Prüfer müssen miteinander vergleichbar und nachvollziehbar sein.
- **Zuverlässigkeit (Reliabilität)**
Die Bewertung sollte unbeeinflusst von zufälligen Umständen sein, d. h. würde sie wiederholt, sollten auch nochmals die gleichen Ergebnisse entstehen. Alle Messwerte müssen daher präzise und stabil sein.
- **Gültigkeit (Validität)**
Urteile sollten sich ausschließlich auf die vorgegebenen zu prüfenden Kriterien, z. B. das Fachwissen und deren Anwendung, beziehen.

Solange Menschen die Bewertung vornehmen, wird sie immer subjektiv bleiben. Aber man kann versuchen, Beurteilungsfehler soweit wie möglich zu minimieren.

Achten Sie auf diese typische Wahrnehmungs- und Beurteilungsfehler:

1. **Der Sympathieeffekt**
Einschätzungen werden durch Sympathie nach oben und durch Antipathie nach unten verschoben.
2. **Der Halo-Effekt/Überstrahlungseffekt**
Beim „Halo-Effekt (griech. Lichthof) schließen wir von einem besonderen Verhalten, einer Eigenschaft oder einem Merkmal auf andere. Es entsteht beim Beurteilenden ein besonders günstiger oder ungünstiger Eindruck, der andere Persönlichkeitsmerkmale überstrahlt. Bei Klausuren wäre dies etwa eine schöne Handschrift, bei mündlichen Prüfungen ein attraktives Aussehen.



3. Der Schwarz-Weiß-Effekt

Es entsteht eine Tendenz zur übermäßigen Vereinfachung des Bildes. Der Beurteilende hat eine positive oder negative Grundhaltung gegenüber der zu beurteilenden Person, „Grautöne“ gibt es nicht.

4. Tendenz zur Projektion

Menschen neigen dazu, ihre eigenen – oft unbewussten – Schwächen und Wünsche auf andere zu übertragen und ihnen ggf. vorzuwerfen.

5. Hierarchie-Effekt

Hat eine prüfende Person es mit einer Führungskraft der oberen Hierarchiestufe zu tun, neigt man u. U. dazu, sie – unbewusst wie bewusst – positiver zu beurteilen.

6. Benjamin-Effekt

Kandidaten werden ggf. aus Status-Gründen (Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Alter, Hierarchiestufe) unterschätzt. Jungen, neueren Mitarbeitenden wird dann, ungeachtet ihrer tatsächlichen Leistung, z. B. pauschal weniger zgetraut als älteren, alteingesessenen Mitarbeitenden.

7. Korrekturfehler/Kleber-Effekt

Der Prüfer/die Prüferin hält starr am „ersten Eindruck“ fest, ohne neue Gesichtspunkte zu berücksichtigen und reagiert damit unangemessen auf evtl. positive wie negative Veränderungen – der erste Eindruck „klebt“ fest.

8. Reihenfolgeeffekt

Typischerweise bleiben vor allem der erste und der letzte bzw. aktuellste Eindruck im Gedächtnis haften, so auch der erste oder letzte Prüfling - pauschale Beurteilungen der „Sandwich-Kandidaten“ können entstehen. Außerdem spielt die Reihenfolge bei der Korrektur schriftlicher Arbeiten eine Rolle. Eine durchschnittliche Arbeit wird z. B. schlechter bewertet, wenn sie zufällig nach einer guten Ausarbeitung geprüft wird.

9. Milde-Fehler

Die Anforderungen werden hier von vornherein niedrig angesetzt und Minderleistungen zu milde bewertet. Dies passiert häufig, wenn die Prüfer wissen, dass negative Beurteilungen den Prüflingen zu sehr schaden könnten.



10. Strenge-Fehler (Kontrastfehler)

Der Strenge-Fehler ist mit einer zu strengen Bewertung verbunden, sodass die Ergebnisse oft schlechter ausfallen als nötig. Er tritt leicht auf, wenn Prüfende die hohen Anforderungen, die sie an sich selbst haben, auch als Maßstab auf den Prüfling übertragen (Kontrast).

11. Tendenz zur Mitte

Die Beurteilungen häufen sich in der Mitte. Diese nicht seltene Tendenz kommt häufig vor, wenn die Prüfenden zu wenige Informationen zu den geforderten Prüfungsleistungen haben, um fundiert urteilen zu können.

Quellenangaben/weiterführende Links:

https://www.kraus-und-partner.de/sites/default/files/institutes/downloads/beobachterfehler_030912.pdf (abgerufen 31.3.20)

<https://aevo-online.com/wie-sie-beurteilungsfehler-als-ausbilder-erkennen-und-vermeiden/> (abgerufen 6.4.20)

<https://ausbilderwelt.de/beurteilungsfehler-reflexionscheck/> (abgerufen 6.4.20)

<https://www.personalmanagement.info/hr-know-how/glossar/detail/beurteilungsfehler/> (abgerufen 7.4.20)