

Rainer König/Uwe Haßelmann

Wie kann man Präsentationen möglichst objektiv beurteilen?

Glaut man dem Soziologen Erving Goffman, dann spielen wir alle andauernd nur Theater. Wir sind also Schauspieler auf der Bühne des Lebens und hier ständig bemüht, ein gewisses Bild von uns zu vermitteln. Denn jeder weiß oder glaubt zu wissen, dass er in jeder Interaktion von anderen Menschen beobachtet wird. Und selbst wenn wir nicht mit anderen sprechen, beobachtet uns der schärfste und kritischste Beobachter, den wir kennen: wir selbst.

All das gilt sowohl für das private Leben als auch für das Berufsleben. Anders aber als im Privaten sind die Drehbücher und Texte für unsere Berufsrollen sehr viel enger gefasst. Die Freiheit der schauspielerischen Gestaltung ist hier weitaus geringer. Darum scheint es gerade hier angebracht, die „schauspielerische“ Fähigkeit zur adäquaten Kommunikation der beruflichen Textvorgaben separat zu prüfen und zu zertifizieren.

In Auswahlverfahren und Assessment Centern hat diese Idee in Form von Rollenspielen, Diskussionen und Präsentationen schon längst Einlass gefunden. Nun wird dies auch verstärkt im Bereich der Ausbildung eingeführt.

Aber hier beginnt auch das Problem: Wie kann man solche Prüfungsleistungen so beobachten und beurteilen, dass sie einem Höchstmaß an Objektivität und Gerechtigkeit entsprechen. Wir wollen hierzu einige Vorschläge unterbreiten.

1. Präsentationsbeurteilungen sind etwas anderes als Leistungsbeurteilungen

Anders als eine mündliche oder schriftliche Fachprüfung wird mit der Beurteilung einer Präsentationsleistung der Wechsel von einer Leistungs- zu einer Verhaltensbeurteilung verbunden. Während Leistungsbewertungen i.d.R. relativ leicht objektivierbar sind - weil fachliche Kriterien für „richtig“ oder „falsch“ existieren oder in Fachkreisen entwickelt werden können - trifft dies für Verhaltensbeurteilungen so nicht ohne weiteres zu.

Denn was z.B. ein „richtiger“ oder „falscher“ Gestik- oder Medieneinsatz ist, darüber lässt sich trefflich streiten. Es gibt hier keine eindeutigen Normierungen.

Verhaltensbeurteilungen lassen sich jedoch objektivieren, wenn einige klar beschriebene Qualitätsanforderungen beachtet werden. Diese sind seit 2002 in der DIN 33430 (Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen) niedergelegt.¹ Auch vor Inkrafttreten des DIN-Norm galten in Fachkreisen für den Bereich der Personenbeurteilung vergleichbare Anforderungen. In der DIN wird deshalb der gegenwärtige Stand von Wissenschaft und Technik im Bereich der Personenbeurteilung und Eignungsdiagnostik dargestellt. Die Prüfung im All Lehrgang kann als berufsbezogene Eignungsbeurteilung betrachtet werden und fällt deshalb unter den Gültigkeitsbereich der Norm.

Aber bevor wir einige Hinweise geben, wie man solch eine Objektivierung von Verhaltensbeurteilungen erreichen kann, soll noch die Frage beantwortet werden, was man generell durch eine Präsentation über einen Menschen erfahren kann.

2. Was erfahren wir bei Präsentationen über den Redner?

Generell versteht man unter einer Präsentation einen Vortrag, bei dem der Redner den Sachverhalt durch den Einsatz von Medien veranschaulicht.

Eine Präsentation unterscheidet sich also durch den Medieneinsatz, der sog. Visualisierung von einer 'normalen' Rede.

Die Visualisierung kann grundsätzlich in zwei Formen erzeugt werden: *vor* oder *während* der Rede, wobei auch Kombinationen zwischen beiden möglich sind.

Unabhängig davon und auch unabhängig davon, welches Visualisierungsmedium (z.B. Flipchart, Powerpoint-Präsentation mit Hilfe eines Beamers etc.) gewählt wird, lässt sich bei Präsentation folgendes über den Redner leicht erkennen:

- Zunächst einmal, dass und wie ernst er es mit dem Verstand werden wollen meint. Von gut visualisierten Vorträgen bleibt bis zu 60% mehr im Gedächtnis der Zuhörer haften.
- Dass und wie gut er komplexe Sachverhalte reduzieren kann. Visualisieren heißt, einfache Worte, Zeichen und Bilder für weitaus differenziertere Texte und Zusammenhänge zu finden.
- Dass und wie sehr er seine Thematik beherrscht, da er nicht nur irgendwelche, sondern die richtigen Worte, Zeichen und Bilder finden muss. Und diese Richtigkeit macht sich a) daran fest, dass sie den Sachverhalt zutreffend komprimieren und b) daran, dass sie die Fragen und das Verständnisniveau der Zuhörer genau treffen. Sie dürfen für diesen weder zu einfach noch zu kompliziert sein.
- Dass und wie sehr er strukturieren kann. Eine gute Visualisierung hat eine glasklare Struktur und macht diese auch (glasklar) präsent.
- Dass und wie sehr er sich beherrschen kann. Gerade beim Visualisieren ist die Versuchung sehr groß, sich vom Rausch des Zeichnens, Malens und „Powerpointens“ mitreißen zu lassen und den Sachverhalt, um den es geht, in ein Meer von Farben und technischen Spielereien zu ertränken.
- Dass und wie gut er Reden kann und will. Die Visualisierung muss nämlich mit lebendigen Life-Worten und –Gesten gefüllt und so zum Leben erweckt werden. Die Qualität des Redners und seiner Präsentation macht sich u.a. daran fest, wie sehr ihm die Visualisierung nur als Stichwort für seine eigenen verbalen und nonverbalen Erläuterungen, Beispiele und Ergänzungen gilt. Ein guter Redner macht sich nicht zum Mittel der Technik, sondern macht diese umgekehrt zum Diener seiner Rhetorik.
- Dass und wie professionell er mit Stress umgehen kann. Ist es schon schwierig, in relativ kurzer Zeit eine Rede vorzubereiten und zu halten, so ist es noch weitaus schwieriger, eine solche mit einer Visualisierung zu halten. Und das nicht nur, weil die unter 2. – 4. geschilderten Leistungen zu erbringen sind, sondern auch weil man sich darüber hinaus auch noch mit den Tücken diverser Techniken herumschlagen muss.
- Dass und wie gut er improvisieren kann. Denn egal ob es sich um Power-Point-Computer-Präsentationen oder nur um schlichte Flipcharts handelt:

handwerklich-technisches Geschick ist hier eben so gefragt wie ein hohes Maß an Improvisationstalent. Der Technik beliebt es nämlich oft, gerade wenn´s darauf ankommt, nicht zu funktionieren. Darauf muss man a) vorbereitet sein (zur Not auch ohne Visualisierung aber mit Handout), b) mit Ruhe und spontaner Kreativität reagieren - z.B. dadurch, dass man das technisch komplexere Medium durch ein einfacheres ersetzt.

Kommen wir nun dazu, wie und womit man die Objektivität der Verhaltensbeurteilung erhöhen kann. Wir fassen dazu die Ergebnisse zusammen, die wir zusammen mit den Dozenten des westfälisch-märkischen Studieninstituts für kommunale Verwaltung in Dortmund in mehreren Workshops erarbeitet haben.

3. Wie kann man die Objektivität der Verhaltensbeurteilung bei Präsentationen erhöhen?

Wichtig sind hier vor allem zwei Punkte:

- Zum einen Regeln, die für die Organisation und Durchführung der Präsentation als Prüfungsteil gelten,
- Zum anderen die Arbeit mit einem Beobachtungsbogen, der a) gehandhabt werden kann, b) individuelle Abweichungen der Beobachter minimiert und gleichwohl c) Raum für individuelle Eindrücke und Meinungen lässt.

3.1 Regeln, die für die Organisation und Durchführung der Präsentation als Prüfungsteil

- I. Allen Prüflinge sollten vergleichbar schwierige Aufgaben gestellt werden und die gleichen Möglichkeiten gegeben haben, die Präsentation vorzubereiten (Medien, Vorbereitungszeit etc.). Hierzu wurden die folgenden Vereinbarungen getroffen:
 - a. Alle Prüflinge haben eine Vorbereitungszeit von 14 Tagen (????)
 - b. Die Wahl des/der Medien ist ihnen freigestellt.
 - c. Das Prüfungsgremium präferiert kein besonderes Medium (z.B. Powerpoint).
- II. Alle Prüflinge sollten gleiche Bedingungen in der Prüfungssituation vorfinden. Im einzelnen gelten dazu die folgenden Regeln:
 - a. Während der Prüfling seine Medien aufbaut, verlässt die Prüfungskommission den Raum.
 - b. Die Präsentation sollte nicht länger als 15 und nicht kürzer als 10 Minuten dauern.
 - c. Es wird kein Handout ausgeteilt
 - d. Es werden keine Nachfragen gestellt
- III. Sämtliche relevanten Informationen sollten von allen Prüfern/innen in vergleichbarer Weise aufgenommen und protokolliert werden. Wir haben hierzu den beigefügten und vereinfachten Beobachtungsbogen entwickelt. Er enthält auch eine sog. „Beobachtungsspalte“, auf die zur differenzierten Begründung der eigenen Urteile Bezug genommen werden kann. In ihm kann man also die eigenen Beobachtungen notieren.

IV. Die Bewertungen des Präsentationsverhaltens sollten nach Maßgabe objektivierbarer Maßstäbe erfolgen. Es wurden hierzu die folgenden Regeln vereinbart:

- a. Jeder Beurteiler/jede Beurteilerin liefert nur eine „Gesamtnote“ von 0-15 und zwar auf Basis der Beobachtungen, die er/sie sich entlang der drei Merkmalsbereiche gemacht hat.
- b. Auch der Fachprüfer/die Fachprüferin gibt vor dem Entscheidungsgespräch der Prüfungskommission eine „Gesamtnote“ als Vorschlag ab.
- c. Aus diesen Gesamtnoten wird dann qua Verständigung zwischen den Beurteilern eine Gesamtnote gebildet (wieder auf der 0-15-er-Skala). Die Gesamtnote stellt also eine zum Konsens verdichtete Note dar.
- d. Bei der differenzierten Diskussion in der Prüfungskommission wird auf die Teilmerkmale/Unterpunkte der Merkmalsbereiche incl. der Notizen in der Beobachtungsspalte Bezug genommen
- e. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des/der Vorsitzenden.
- f. Die Beobachtungsbögen kommen nicht in die „Akte“

3.2 Vorschlag für einen Beobachtungsbogen

Ein Bogen zur Beobachtung von Verhalten in Prüfungssituationen soll helfen, die Beobachtungen des Prüfers festzuhalten, dass in der Notenfindungskonferenz

- sich alle Prüfer auf die gleichen Verhaltensmerkmale beziehen,
- ihre Notenvorschläge nachvollziehbar begründet werden können und,
- Abweichungen von den Beobachtungen der anderen Prüfer möglichst minimal ausfallen

Wir glauben, dass dies bei Präsentationen mit dem nachfolgend vorgeschlagenen dreidimensionalen Bogen möglich ist:

Er beschränkt sich auf insgesamt 11 Verhaltensmerkmale, die kurz erläutert werden. In die Anmerkungs-/Beobachtungsspalte soll der Prüfer entsprechende Notizen einfügen, die der sachlichen Begründung der Gesamtnote, die man vorschlägt, dienen soll.

Die Angabe polarer Extreme soll die Abweichungen der Prüfer voneinander minimieren. Ob dies gelingt, hängt allerdings auch davon ab, ob die Prüfer in die Anwendung des Bogens eingeführt wurden und Gelegenheit hatten, sich durch ein gemeinsames Üben seiner Anwendung mit ihm vertraut zu machen.

Vorschlag für einen Beobachtungsbogen

Merkmalsbereich 1: Fachliche Darstellung

	Anmerkungen/Beobachtungen
<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau: Strukturiert/wenig bzw. nicht strukturiert 	
<ul style="list-style-type: none"> • Verständlichkeit (gegeben/wenig bzw. nicht gegeben) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Kernaussage, Ziel, Botschaft (klar/wenig klar oder unklar) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Anschaulichkeit/eigne Beispiele/Erläuterungen (vorhanden/wenig bzw. nicht vorhanden) 	
<ul style="list-style-type: none"> • Fachlich-inhaltliche Korrektheit 	

Merkmalsbereich 2 a: Persönliche Darstellung

	Anmerkungen/Beobachtungen
<ul style="list-style-type: none"> • Körpersprache passend/unpassend <ul style="list-style-type: none"> ○ Gestik ○ Blickkontakt ○ Mimik ○ Haltung, Stand ○ Souveränität 	
<ul style="list-style-type: none"> • Sprachliche Qualität hoch/niedrig <ul style="list-style-type: none"> ○ Wortwahl ○ Satzlänge, Satzbau ○ Floskeln, Füllsel 	
<ul style="list-style-type: none"> • Akustische Qualität hoch/niedrig <ul style="list-style-type: none"> ○ Laut/Leise-Wechsel der Stimmführung/Melodie (Dynamik) ○ Deutlichkeit der Aussprache/Artikulation ○ Tempo ○ Pausenarbeit 	

Merkmalsbereich 2 b: Medieneinsatz

	Anmerkungen/Beobachtungen
<ul style="list-style-type: none">• Gestaltung der Medien übersichtlich/unübersichtlich<ul style="list-style-type: none">○ Farbliche Gestaltung○ Schriftbild (ansprechend/nicht ansprechend)	
<ul style="list-style-type: none">• Umgang mit den ausgewählten Medien (sicher/unsicher)	
<ul style="list-style-type: none">• Verhältnis Vortrag/Medieneinsatz sicher/unsicher	

Endsumme:

Literatur

- DIN 33430, Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“, Berlin, Deutsche Institut für Normung, 2002
- Westhoff u.a. (Hrsg.), Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430, Lengerich: Papst Science Publishers, 2004