

Der Unterschied zwischen

und

der alten herkömmlichen Prüfkultur	einer zeitgemäßen Prüfkultur
Entstammt einer Menschheitsentwicklungsepoche, die man als verstandesorientiert, patriarchalisch, deterministisch, hierarchisch ¹ , autoritätsorientiert und bewertend charakterisieren kann.	Gestaltet eine bewusste Kulturepoche, die zusätzlich zum Verstand auch das Gefühl und den Willen würdigt, und die man als heterarchisch ² , offen, auf Augen- bzw. Herzenshöhe, lernorientiert, unterstützend und Verantwortung generierend charakterisieren wird.
Die Strukturqualität lässt sich beschreiben als: es gibt einen Lehrer, eine Autoritätsperson, einen Wissenden, der davon ausgeht, dass er weiß, was richtig und falsch, was gut und schlecht, stark oder schwach ist. In dieser Prüfkultur geht es vor allem um sich bewähren aus dem Gesichtspunkt der Autoritätsperson bzw. diesem als Stellvertreter für ein Prüfsystem. Ebenfalls basiert diese Prüfkultur auf dem Misstrauen oder dem nicht zutrauen, dass der Geprüfte oder zu Prüfende nicht in der Lage ist, sich selbst authentisch und adäquat einzuschätzen. Ebenfalls hat der Geprüfte den Anforderungskatalog (Lehrplan, Prüfungsordnung) zu akzeptieren und ihn nicht in Frage zu stellen. Meist ist es ein geschlossenes Frage- und Antwortspiel, in dem die Antwort vorab feststeht (Multiple Choice).	Strukturqualität: Beide Menschen sind gleichwürdig, egal wie alt, erfahren, wissend sie sind. Keiner weiß, was richtig und falsch, was gut und schlecht, stark oder schwach ist. In dieser Prüfkultur geht es um ein wechselseitiges Verständnis und um Bereicherung für das Thema, zu dem man zusammengekommen ist. Diese Prüfkultur basiert auf Vertrauen und dem zutrauen, dass in jedem bereits die Antwort wohnt, sie jedoch nur noch freizulegen ist. Entlang dem Gefühl und dem sich selbst beobachten beider Beteiligten entsteht ein ermutigen und inspirieren in einen gemeinsamen Lernraum. Die Anforderungen sind selbst und freiwillig gewählt, gemeinsam vereinbart und die Fragen des Prüfenden unterstützen das Finden eines für beide authentischen und evidenten Ergebnisses. Das gesamte Prüfsystem stellt die Rahmenbedingungen zur Verfügung, damit die angestrebte Ergebnisqualität erreicht werden kann.
Die Prüfverfahren (Prozessqualität) in dieser Kultur beruhen auf Standardisierung, Quantifizierung, Vergleichen mit anderen und für andere bzw. vergleichen mit einem von Autoritäten hochgehaltenen Standard. Die Autoritätsperson stellt im Sinn von Kontrolle – also Übereinstimmung oder Konformität zum Standard in der Funktion des Mächtigeren – die Abweichung vom Standard fest und urteilt somit über den Geprüften. Der zu Prüfende lernt das, was von ihm erwartet wird gibt das wieder, was er annimmt, dass der Prüfende hören möchte.	Die Prüfverfahren (Prozessqualität) in dieser Kultur beruhen auf offenen Fragen, transparenten Qualitäten, dem hinein spüren in die eigene Integrität und Authentizität sowie der Übereinstimmung mit selbst gewählten Absichten und Zielen. Im Sinn einer dynamischen Urteilsbildung nehmen beide das war, worum es geht, finden und charakterisieren dessen Bedeutung, stellen diese in Bezug zu den selbst gewählten oder neu entstehenden Absichten und Zielen und stellen fest, inwieweit der zu Prüfende in der Lage ist, diesen seinen Möglichkeiten und Mitteln zu erreichen.

¹ Hierarchie ist eine stufenmäßig auf Überordnung und Unterordnung beruhende Ordnung, die auf Herrschaft und Unterwerfung aufbaut. Die Elemente dieser Ordnung sind in vertikaler Reihung nach Bedeutung für die Entscheidungsmacht, Kompetenzen und Rang positioniert. (<https://de.wikipedia.org/wiki/Hierarchie>)

² Heterarchie steht für Selbststeuerung und Selbstbestimmung und betont dezentrale und Bottom-up-Entscheidungen. ...In der Organisationstheorie bedeutet Heterarchie, dass jede Teilnehmende bzw. jede Organisationseinheit einer heterarchischen Organisation zugleich Manager bzw. Steuerungseinheit dieser Organisation ist. (<https://de.wikipedia.org/wiki/Heterarchie>)

Die **Beziehungsqualität** ist eindeutig hierarchisch: die Autoritätsperson steht über dem zu Prüfenden. Dabei ist die Autoritätsperson selbst sich oft nicht bewusst, wie dieser Standard entstanden ist. Meist hat er diesen aus Gewohnheit selbst übernommen, weil er ihn als Geprüfter früher ebenso kennengelernt hat. Für den Geprüften steht die Frage der Zugehörigkeit auf dem Spiel. Denn nur wenn er das tut, was die Autoritätsperson von ihm will, gehört er dazu. Ebenfalls wird dem Geprüften nicht zugetraut, dass er die Anforderungen aus eigenem Willen erfüllen will, dass er fähig ist, die Anforderungen selbst zu beurteilen, dass er nicht in der Lage ist, sich selbst zu prüfen und dass er unerlaubte Mittel nutzt, um die Prüfung zu bestehen. Die Grundgeste im Prüffeld der alten Prüfkultur ist Misstrauen. Ebenfalls ist die Autoritätsperson lediglich in ihrer Funktion anwesend und nicht als ganzer Mensch. Und auch der Geprüfte wird nicht als Mensch gesehen, sondern als in Bezug auf den Prüfgegenstand noch nicht reif genug (Kind). Deshalb lernt der zu Prüfende, entweder die Prüfung strategisch zu bestehen oder er installiert einen inneren Richter, der die Erwartungen eines autoritären Prüfsystems so internalisiert, dass er sich selbst misstraut und sich selbst abgewertet. Ebenfalls stellt nur die Autoritätsperson in dieser alten Prüfkultur das Ergebnis fest. Meist wird dabei das Nicht-Gelungene betont, die Fehler gezählt und die Aufmerksamkeit liegt auf dem Defizit, dem was aus Sicht der Autorität noch fehlt. Die bewusste oder versteckte Absicht dieser Prüfkultur ist Auslese. Nicht jeder soll Zugang zum geprüften Feld erhalten. Das steuernde Prinzip ist das Darwinistische Paradigma der „Bestenauslese“, das Überleben der Fittesten. Der Kontext geht hier von Mangel aus, das Spiel ist ein Gewinnen-Verlieren Spiel. Die Prüfsituation erzeugt emotional stets eine Entscheidungssituation im Spannungsfeld zwischen Dazugehören und dem sich Zeigen in seinem authentischen Selbstsein. In dieser Prüfkultur wird meist das Letztere dem Ersteren geopfert, damit wird grundsätzlich niederes Drama kreiert und somit auf beiden Seiten ein verantwortungsloses Verhalten.

Die **Beziehungsqualität** ist eindeutig heterarchisch: beide Parteien begegnen sich dialogisch auf Augen und Herzenshöhe. Dabei sind sich beide Parteien bewusst, wie der Maßstab entstanden ist und welchen Kontext dieser sich bewegt. Beide sind Lernende und ringen um das Bewusstsein der gewählten Absicht. Beide haben das Anliegen, einen Lernraum und einen Entwicklungsraum für die gemeinsam vereinbarten Werte zu generieren. Dem Geprüften wird zugetraut, dass er seine selbst gewählten Anforderungen aus eigenem Willen erfüllen will. Er wird dabei unterstützt, die dafür notwendigen Anforderungen und Kompetenzen selbst festzustellen und einzuschätzen. Die Grundgeste im Prüffeld einer zeitgemäßen Prüfkultur ist Vertrauen. Beide Menschen sind als ganze Menschen anwesend. Beide Menschen drücken transparent ihr Denken, Fühlen und Wollen aus. Der Lernbegleiter, der in seinem Leben bereits seine Initiation in seiner Prüfung zu diesem Thema erfahren hat, ist sich der Bedeutsamkeit einer solchen Schwelle bewusst. Er ist in der Lage zu unterscheiden, ob seine Form und Art & Weise der Initiation in dieses Thema oder ob es eine ganz andere Haltung und Einstellung braucht. Er ist bereit, seine eigene Bewertung einer eigenen Erfahrung im Prüfprozess des anderen erneut auf den Prüfstand zu stellen. In dieser Haltung unterstützt er den Geprüften (eigentlich: den sich selbst Prüfenden) mit aller Kraft dabei, seinen Weg der Initiation zu diesem Thema zu finden und ihn beim Aufbau dieser Kompetenzen zu unterstützen. Er unterstützt dabei den sich Prüfenden, dass dieser selbst feststellen kann inwieweit seine Absichten bewusst, seine Haltung förderlich, seine Methoden geeignet, sein Willen stark genug ist. Die bewusste Absicht dieser Prüfkultur ist Unterstützung beim Feststellen dessen, was ist und Finden von Möglichkeiten, die dazu dienen, die selbst gewählte Absicht des Geprüften zu erreichen suchen. Die steuernden Prinzipien in einer solchen Prüfkultur sind gewinnen geschieht, Kooperation, Fülle, Vertrauen und Möglichkeiten. Statt der Zugehörigkeitsfrage steht die Kompetenzfrage im Raum: ist der Geprüfte in der Lage, selbst die Verantwortung für das

	Thema und Feld zu übernehmen, für das er sich freiwillig in dieser Prüfung gestellt hat.
<p>Die Ergebnisqualität ist die Übereinstimmung mit den standardisierten Anforderungen. Dieser Grad der Übereinstimmung mit den Anforderungen ändert sich somit mit jeglicher Änderung der Anforderungen. Das Spiel jedoch bleibt das gleiche. Das inhaltliche Ergebnis ist die Bestätigung, die Übereinstimmung mit allen Anforderungen erreicht zu haben. Das emotionale Ergebnis ist, dass der Verrat des eigenen Selbst einen strategischen Vorteil in dieser Situation erbringt. Die Freude am eigenen Lernen und am sich selbst entwickeln wird geopfert einer Angst, die zum Teil nicht nachvollziehbaren und damit willkürlich erscheinenden Anforderungen nicht erfüllen zu können und damit seine Zugehörigkeit zu verlieren. Ebenfalls missachtet die Prüfkultur, dass alle quantifizierten (Noten) und standardisierten Ergebnisse (vorheriger Festlegung des Zielerreichungsgrades) einer Interpretation und Deutung unterliegen.</p>	<p>Die Ergebnisqualität lässt sich dadurch feststellen, ob eine höhere Kompetenz dahingehend entstanden ist, den steuernden Prinzipien einer solchen Prüfkultur zu dienen. Statt unabhängige Bewertung von anderen findet eine Wertvermehrung bezüglich der Kompetenz statt, sich wechselseitig dabei zu unterstützen, menschlicher und verantwortlicher mit sich selbst, seinen Mitmenschen, der Menschengemeinschaft und der Erde umzugehen. Das Ergebnis ist nicht vorhersehbar, da es in einem dialogischen Prozess zwischen allen Beteiligten erst entsteht. Emotional erfahren beide Beteiligte, dass sie so o. k. sind, wie sie sind. Gemeinsam nutzen sie ihr navigieren in der Unbefangenheit und im Nichtwissen, Möglichkeiten zu generieren, die bislang noch nicht im Erfahrungsraum der einzelnen vorhanden waren. Dieses gemeinsame Ringen verbindet alle Beteiligten untereinander durch die unterschiedlichen Kompetenzen für ein gemeinsames Anliegen. Der Geprüfte bewertet sich selbst gemäß einer Kompetenzfeststellung, die eine bewusste Wertschätzung seines eigenen Entwicklungsgrades ausdrückt und nachvollziehen lässt. Hierfür findet dieser eine geeignete Art und Weise und Gestaltungsform. Das Ergebnis ist für jeden, der sich wirklich wirklich darauf einlässt, evident.</p>
<p>Prüfen als Bewerten ist das Befugnis von Auserwählten.</p>	<p>Prüfen als Kompetenz ist genuiner Bestandteil der Entwicklung jedes Menschen und gehört zum Erwachsen werden & verantwortlicher Lebensgestaltung.</p>