

„Wo ver-lernen die Auszubildenden das Lernen als passiven Konsum von Wissen?“



Interview der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik mit Joachim Kohlhaas, Ausbildungsleiter der Deutschen Telekom

ZBW: *Herr Kohlhaas, können Sie uns bitte kurz einen Überblick geben, in welchem Umfang und in welchen Ausbildungsberufen die Deutsche Telekom ausbildet!*

Kohlhaas: Die Deutsche Telekom zählt mit ca. 12'000 Auszubildenden und dualen Studenten zu den größten Ausbildungsbetrieben Deutschlands. Wie in den Vorjahren auch, wird der Konzern im Jahr 2008 mit rund 4'000 Auszubildenden einer überdurchschnittlichen Anzahl Jugendlicher die Chance auf einen Ausbildungsplatz geben.

Die Deutsche Telekom bildet in zwölf Berufsbildern nach dem Berufsbildungsgesetz aus und bietet diverse duale Studienmodelle im kaufmännischen und IT-Bereich an. Neben den IT-Berufen werden beispielsweise Kaufleute für Bürokommunikation, Industriekaufleute,

Immobilienkaufleute sowie Kaufleute im Einzelhandel und im Dialogmarketing ausgebildet. Dazu kommen Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme. Bei den Studiengängen bieten wir zwei zentral gemeinsam mit den Hochschulen entwickelte duale Studiengänge an mit einer hohen Integration des Lernens im Arbeitsprozess, den Bachelor of Engineering im Studiengang Telekommunikationsinformatik sowie den Bachelor of Arts im Studiengang Business Administration. Ab 2009 werden zwei weitere Modelle in Wirtschaftsinformatik und Business Administration mit dem Schwerpunkt Finanzen hinzukommen. Darüber hinaus haben wir auf Wunsch unserer Betriebe duale Studenten vor Ort in mehreren Studiengängen von Fachhochschulen oder Berufsakademien.

ZBW: Gerade der dualen Berufsausbildung wird häufig unterlegt, sie fördere nicht nur die berufliche Qualifizierung, sondern auch die individuelle Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen. Spielt dieser Aspekt in der Praxis der Berufsausbildung bei der Telekom eine Rolle, oder ist er Teil einer politischen Rhetorik? Wo wird er konkret erkennbar?

Kohlhaas: Das Berufsbildungsgesetz fordert nach meiner Auffassung mehr als eine Beschränkung auf beruflich „Verwertbares“, wenn man die dort verwendete Definition der „Beruflichen Handlungsfähigkeit“ zugrunde legt. Die „für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten“ können nur aufgebaut werden, wenn eine hierzu befähigende Persönlichkeitsstruktur als Basis vorhanden und parallel weiter aufgebaut wird.

Dabei ist die individuelle Persönlichkeitsentwicklung zwar nicht eine primäre Zielkategorie der betrieblichen Berufsausbildung, muss aber als Basisvoraussetzung immer mitgedacht und in ihrer Entwicklung beobachtet und gefördert werden. Berufliche und individuelle Kompetenzen sind allenfalls theoretisch unterscheidbar; die Entwicklung von beidem ist ein verschränkter kontinuierlicher Prozess.

Der von uns gewählte methodische Weg der Ausbildung in dem spezifischen Zusammenspiel von betrieblichen Fachkräften und pädagogischer Lernprozessbegleitung soll die Entwicklung der beruflichen Handlungsfähigkeit in einem sich permanent verändernden Unternehmen in einem Markt mit raschen Veränderungen und Kundenlösungen mit einer stark sich verändernden Technik unterstützen. Dabei werden individuelle Kompetenzen notwendigerweise mitgefördert, die kompetentes berufliches Handeln in diesem Umfeld ermöglichen.

ZBW: Mit dem Hinweis auf Lernprozessbegleitung geben Sie uns das Stichwort: Die betriebliche Ausbildung bei der Telekom wird seit einigen Jahren in Richtung eines „arbeitsprozessintegrierten Lernens“ entwickelt. Demnach lernen Auszubildende verstärkt im Arbeitsprozess und sollen einen höheren Beitrag zur Wertschöpfung als früher leisten. Was unterscheidet eine solche Ausbildung von der alten Beistelllehre?

Kohlhaas: Die Ausbildung ist heute direkt in den Arbeitsprozess integriert, das hat den entscheidenden Vorteil, dass die betriebliche Realität nicht wie früher mühsam in außerbetrieblichen Lernorten oder Lehrwerkstätten simuliert werden muss, sondern dem Auszubildenden unmittelbar als Lernfeld zugänglich ist. Exemplarisches Lernen an aktuellen, konkreten betrieblichen Problemstellungen und Kundenanforderungen wird um Reflexionsmechanismen erweitert und ersetzt somit das weniger wirkungsvolle Lernen auf Vorrat in einem „Schon-“ oder speziellem Lernraum. Diese Art des Lernens verbindet das erfolgreichere Lernen der Auszubildenden mit einem höheren Nutzen für den Betrieb – und Nutzen steht hierbei nicht nur für den Beitrag der Auszubildenden zur Wertschöpfung, sondern vor allem für das Hineintragen neuer Ideen, auch neuer Technologien in die Betriebe sowie die belebende Wirkung jugendlicher Unbefangenheit und jugendlichen Entdeckerdranges, verbunden mit sichtbarer vorbildhafter Freude an der Arbeit.

ZBW: Welcher Stellenwert kommt in diesem Konzept noch dem „systematischen Lernen“ etwa in der Lehrwerkstatt und Werkschule zu?

Kohlhaas: Der primäre Ort systematischen Lernens im klassischen Sinne ist die Berufsschule, deren Rolle – zumindest nach meiner Auffassung – nicht eine Kopie des Betriebes, sondern die

systematische Ergänzung, durchaus als methodischer Gegenpol zum betrieblichen Lernen, sein sollte. Aber auch arbeitsprozessintegriertes Lernen ist „systematisch“, wenn auch in einem anderen Sinne. Es ist systematisch, was die fachliche Abdeckung von Lernchancen im betrieblichen Prozess angeht und deren begleitende und begleitete Reflexion, und es ist systematisch, was die Komplexität der Teilprozesse angeht, die sich die Auszubildenden im entdeckenden Lernen erschließen.

Lernen im dualen System funktioniert ideal, wenn die Berufsschule bei den Auszubildenden eine Art Rahmen oder „Gitternetz“ entwickelt, in das die Jugendlichen ihre exemplarischen betrieblichen Erfahrungen quasi „einhängen“ können. Der Ausbilder als Lernprozessbegleiter unterstützt diesen Prozess der „Eingliederung“ exemplarischen Wissens der Auszubildenden in das jeweils individuell unterschiedlich entwickelte Gitternetz und die Anknüpfung an bereits vorhandene Erfahrungs- und Wissensbestände.

ZBW: *Wie werden die individuellen Kompetenzen und Lernwege der Auszubildenden diagnostiziert, um danach zu differenzieren?*

Kohlhaas: Es ist in erster Linie Aufgabe des Auszubildenden selbst, seinen „Kompetenzbestand“ und den Bedarf an Kompetenzzuwachs zu diagnostizieren. Diese Selbsteinschätzungskompetenz ist eine lebenslang erforderliche Metakompetenz, um zielgerichtet lebenslang das zu lernen, was er als späterer Beschäftigter in einer Wissensgesellschaft zum beruflichen Überleben benötigt. Beim Aufbau dieser Metakompetenz muss er sowohl durch den Ausbilder unterstützt werden als auch durch Feedback des betrieblichen Umfeldes, in dem er sich bewegt.

ZBW: *Sie erwähnten, dass die Auszubildenden in vielen Bereichen neues Know-How in den Betrieb bringen, das sie im Arbeitsprozess oder auch in Teammeetings an die Fachkräfte des Betriebes weitergeben. Ist dies nicht eine zu hohe Erwartung an Ausbildung und Auszubildende?*

Kohlhaas: Lernen in und für die Wissensgesellschaft bedeutet, dass Auszubildende sich für die Lösung eines konkreten (Kunden-)Problems nicht nur Wissen erschließen, sondern auch neues Wissen an Kollegen und in das Wissensmanagementsystem weitergeben, damit andere mit diesem erweiterten Wissen weiterarbeiten, um es ihrerseits wieder fortzuschreiben usw. Wir haben deshalb unsere Lernplattform als eine primär austausch- und kommunikationsorientierte Plattform ausgebaut, auf der nur wenig „Vorkonfektioniertes“ von Lehrmittelherstellern oder andere professionelle Lerneinheiten heruntergeladen werden können. Die Lernplattform enthält an fachlichen Inhalten in erster Linie Erfahrungsdokumente von Auszubildenden bzw. dualen Studenten sowie von den Lernenden selbst positionierte Links zu passenden Inhalten im Intra- und Internet.

Die Bereitstellung einer technischen Lösung für den Wissensaustausch ist aber nur eine Seite der Medaille „Wissensarbeit“. Seit vielen Jahren kommunizieren wir den klassischen Handlungskreislauf des beruflichen Lernens mit einem 7. Schritt, der „Wissen weitergeben“ heißt. Die Handlung eines Lerners ist erst dann vollständig, wenn er alle sieben Schritte des Handlungskreislaufs durchlaufen hat, also auch sein Wissen den anderen Auszubildenden seiner Gruppe und ggfs. der Gesamtheit aller Lernenden zur Verfügung gestellt hat.

Für dergestalt sozialisierte Auszubildende ist es eine Selbstverständlichkeit, ihr Wissen auch an die Fachkräfte des

Betriebes weiterzugeben, die auf diesem Wege einen Teil ihres Weiterbildungsbedarfs ebenfalls arbeitsprozessintegriert abarbeiten können. Dies kann in Teammeetings erfolgen, in denen Auszubildende dasjenige präsentieren, was sie sich über eine neue Technik mit Hilfe eines kundigen Kollegen, der Herstellerinformationen oder des Lernnetzes erschlossen haben. Auszubildende werden aber auch dadurch als Multiplikatoren neuen Wissens eingesetzt, indem sie sich die Installation einer neuen Technik zunächst erarbeiten, auch durch Begleitung eines kundigen Kollegen im Service, um danach andere Servicetechniker zu deren Terminen zu begleiten und ihn beim Kunden in die Montage und Programmierung, z. B. einer neuen Telekommunikationsanlage, einzuweisen. Anderen etwas zu erklären ist über den Nutzen für den Betrieb hinaus für das Lernen der Auszubildenden selbst von Nutzen, weil es ihnen ermöglicht, die Sachverhalte, die sie zum Gegenstand von Wissensweitergabe machen, nochmals und auf anderem Wege zu durchdringen.

ZBW: *Wo und wie erwerben die Auszubildenden dieses Know-How? Wo lernen die Auszubildenden, sich selbstständig auf fremden Wissensgebieten bzw. in Geschäfts- und Arbeitsprozessen zu orientieren, ihr professionelles Können und ihre Wissensbestände zu verändern und sich selbst in Frage zu stellen?*

Kohlhaas: Der Weg des Lernens, den wir in der Ausbildung bei der Deutschen Telekom nutzen, ist derjenige, der dem natürlichen „Lerntrieb“ des Menschen am ehesten entspricht. Von klein auf haben Kinder das Bedürfnis, die Welt zu entdecken und folgen einem inneren Drang, wenn sie sich neue Sachverhalte erschließen. Nach meiner Beobachtung wird diese natürliche Art des Lernens nur wenig im bestehenden Schulsystem

gefördert und für das Lernen genutzt, in der Grundschule und später in der Sekundarstufe II vielleicht noch eher als in der Sekundarstufe I, deren Absolventen den überwiegenden Teil unserer Auszubildenden ausmachen. Ein wichtiges Element für die Entwicklung von Selbstlernkompetenz der Auszubildenden ist die Ermutigung durch die Ausbilder. Neues zu entdecken als situativer Anreiz für entdeckendes Lernen gibt es bei Eintritt in die Arbeitswelt mehr als genug. Dieses Lernen wird von den Ausbildern vom Beginn der Ausbildung an gezielt herausgefordert und gefördert.

Vielleicht wäre die richtigere Frage: Wo ver-lernen oder wie ent-lernen die Auszubildenden das Lernen als passiven Konsum von Wissen, das keine Relevanz für die aktuelle persönliche Situation hat?

ZBW: *In der Umsetzung des „arbeitsprozessintegrierten Lernens“ legen Sie ein großes Gewicht auf die Qualifizierung des Ausbildungspersonals. Sie betonen die Notwendigkeit einer Professionalisierung der Ausbilder zu „Lernprozessbegleitern“. Was bedeuten diese Begriffe für die Deutsche Telekom konkret? Bitte erläutern Sie uns die damit verbundene Neuausrichtung der Aus- und Weiterbildung des haupt- und nebenberuflichen Ausbildungspersonals?*

Kohlhaas: Das Ausbildungspersonal nimmt eine Schlüsselrolle bei dieser Art des Lernens ein, weil die Ausbilderinnen und Ausbilder einen individuellen Entwicklungsprozess bei den Auszubildenden begleiten. In dieser Rolle sind sie ganz anders gefragt als in der klassischen Rolle des Ausbilders in der Lehrwerkstatt, der neben der Instanz Berufsschule zusätzlich die Aufgabe hat oder – besser ausgedrückt – auf die Aufgabe beschränkt ist, fachliches Wissen zu vermitteln.

Die Hinwendung zur Lernprozessbegleitung als neuer Rolle des Ausbilders hat neben der Überzeugung, dass in dieser Rolle die personellen Ressourcen sinnvoller zum Wohle des Auszubildenden eingesetzt sind, auch den Grund gehabt, dass Ausbilder in einem Unternehmen im permanenten technischen Wandel nicht über das nötige fachliche Know-How verfügen, um das jeweils aktuelle Fachwissen in den betrieblichen Prozessen außerhalb dieses Prozesses zu „lehren“. Die klassische Rolle des Ausbilders ist also bei der Deutschen Telekom tendenziell eine Rolle, die sie nicht kompetent ausüben können. Das klassische Selbstverständnis des Ausbilders, der der fachlich Überlegene sein will, scheitert also zum einen an dem ständigen „Hinterherhecheln“ hinter dem schnellen fachlichen Wandel im Betrieb. Hinzu kommt, dass Ausbilder auf Auszubildende oder vor allem duale Studenten treffen, die ihnen schon beim Eintritt in die Ausbildung oder das duale Studium partiell fachlich um Längen voraus sind.

In der Rolle als Lernprozessbegleiter ist der Ausbilder der Fachmann für das Lernen, der zusammen mit dem Fachmann/der Fachfrau für das Fach, nämlich den Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben, und möglichst auch in Abstimmung mit dem Lernort Berufsschule den Lernprozess des Auszubildenden über die drei Jahre der Ausbildung begleitet.

ZBW: *Was sind nach Ihren Erfahrungen kritische Bereiche in der Umstellung auf ein solches Konzept?*

Kohlhaas: Das Schwierigste bei diesem Umstellungsprozess war nicht die Vermittlung des „Wissens“ über diese Art des Lernens. Was für das Lernen unserer Auszubildenden gesagt wurde, gilt in gleicher Weise für das Lernen unserer Ausbilder für die neue Rolle. Auch hier musste in erster Linie eine

zwar latent vorhandene, aber meist verschüttete Kompetenz zur wohlwollenden Begleitung des entdeckenden Lernens mit Wissen um Wege und Techniken hierzu verbunden werden. Wir haben dies dadurch erreicht, dass auch unsere Ausbilder die neue Rolle arbeitsprozess-integriert in ihrem originären Arbeitsprozess, nämlich der Kommunikation mit Auszubildenden, gelernt und ihre Erfahrungen mit einem Lerncoach für sich selbst reflektiert haben.

Am schwierigsten war der Wechsel der Einstellung zur eigenen Aufgabe und die Verlagerung des Schwerpunkts des eigenen Berufsstolzes. Die Rolle des fachlich Überlegenen musste aufgegeben und abgelöst werden durch eine Rolle, die ihre größte Erfüllung darin findet, wenn die Lernenden fachlich dem „Lehrenden“ weit voraus- und davoneilen. Ausbilder, denen es gelingt, staunend ihren Auszubildenden hinterher zu schauen, sind die wirklich guten Ausbilder, nicht diejenigen, die ihre eigene persönliche Kompetenz zur „Beschränkung“ ihrer Lernenden werden lassen.

ZBW: *In der betrieblichen Bildung wird das Gros der Ausbildung vielerorts von den so genannten (un)heimlichen Ausbildern getragen, also z. B. den Gesellen im Handwerk oder den Sachbearbeitern in den Büros. Können Sie diese nebenberuflichen Ausbilder angesichts der hohen Professionalisierungsanforderungen in Ihrer Ausbildungskonzeption noch gebrauchen?*

Kohlhaas: In der spezifischen Gestaltung der Ausbildung, die wir favorisieren, ist die Fachkraft im Betrieb, mit der ein Auszubildender gemeinsam arbeitet, unverzichtbar für das Lernen, aber andererseits nicht hinreichend. Lernen in dieser Struktur funktioniert nur in dem beschriebenen „Dreiecksverhältnis“ Auszubildender – Ausbilder – Fachkraft.

Ausbilder und Fachkraft haben ganz unterschiedliche Rollen bei diesem Zusammenspiel, müssen aber zusammenspielen, um erfolgreiches (Selbst-)Lernen des Auszubildenden zu ermöglichen. Dieses Zusammenspiel haben wir teilweise regelhaft formalisiert, um den Fortgang der Ausbildung dokumentieren und ggfs. nachsteuern zu können.

Lernchancen finden Auszubildende fast nur in der betrieblichen Realität, jedenfalls nach unserer Auffassung bessere als in jeder Simulation von betrieblicher Realität. Ausbilder und Fachkraft müssen zusammenwirken, um Lernchancen zu entdecken und für das Lernen der Auszubildenden zu nutzen. Die betriebliche Fachkraft muss also nicht zwingend fundierte berufspädagogische Kenntnisse und der Ausbilder nicht zwingend fundierte Kenntnisse der Programmierung einer Voice-over-IP-Telefonanlage haben.

Das beschriebene Zusammenwirken beider Instanzen bei der Unterstützung des Lernens unserer Auszubildenden funktioniert noch nicht überall. Wenn auch nur einer der Handelnden in diesem Lerntrio nicht engagiert seine Rolle wahrnimmt, leidet die Qualität des Lernprozesses. Damit wird auch deutlich, dass wir bei Bewerbern für unsere Ausbildung ein Mindestmaß an Eigeninitiative und Selbststeuerungskompetenz voraussetzen müssen.

ZBW: *Wir haben jetzt konkret über die betriebliche Ausbildungspraxis gesprochen. In der berufsbildungspolitischen Diskussion werden eher abstrakte Fragen verfolgt. Welche der aktuell diskutierten Themen sind für Sie als Ausbildungsleiter von größerer Bedeutung?*

Kohlhaas: Wie alle Unternehmen sind wir in den nächsten Jahren von zurückgehenden Schulabgängerzahlen und einem offenbar hartnäckigen Motivationsdefizit zur Aufnahme einer natur-

wissenschaftlich geprägten Ausbildung oder eines Studiums in den MINT-Fächern betroffen. Die gesellschaftlichen Anstrengungen zur größeren Ausschöpfung der Begabungsreserven und zur Motivation für MINT-Fächer sind wichtige Aktionsfelder und werden sowohl von der Deutschen Telekom als auch von der Telekom-Stiftung massiv unterstützt.

Auch die outcome-orientierte Messung von Kompetenzen ist ein wirklich wichtiges Thema, um im Berufsausbildungs-, aber vor allem im Weiterbildungsbereich weg von der „Sitzfleisch-Orientierung“ hin zu einer Kompetenzorientierung zu gelangen. Es ist nicht entscheidend, wie viele Stunden jemand in Seminar-Räumen eine Maßnahme „abgesessen“ hat, sondern welchen Erfolg sein Lernprozess hat, der – nach unseren positiven Erfahrungen – mindestens ebenso erfolgreich, wenn nicht erfolgreicher im Arbeitsprozess stattfinden kann. Lernen im Arbeitsprozess entzieht sich naturgemäß einer Zählung von darin integrierten Lernphasen im Stunden-Maß. Lernerfolge von Lernen im Arbeitsprozess müssen aber ebenso zu Berechtigungen führen, etwa zum Hochschulzugang, wie Lernstunden in Seminarräumen oder in Simulationen von Realität in der Lehrwerkstatt.

ZBW: *Aus der europäischen Berufsbildungsdiskussion finden die Stichworte „Modularisierung“ und „Kompetenzorientierung“ verstärkt auch Eingang in die deutsche Debatte. So sehen die Papiere im Zusammenhang mit dem ECVET die Möglichkeit vor, einen Ausbildungsweg in Bausteinen („units“) zu strukturieren, die auch an unterschiedlichen Lernorten – etwa in der ausländischen Filiale eines Betriebs – absolviert und angerechnet werden können. Ist dies aus der Perspektive eines ‚global players‘ wie der Deutschen Telekom eine interessante Option?*

Kohlhaas: Ca. 200 Auszubildende und Duale Studenten absolvieren derzeit einige Wochen oder Monate ihrer Ausbildung im Ausland. Über die Lernplattform sind sie auch von dort weiterhin in Kommunikation mit dem Ausbilder und den anderen Auszubildenden ihrer Gruppe. Die im Ausland im Arbeitsprozess erworbenen Kompetenzen kommen damit ihnen selbst und anderen Lernern zugute. Darüber hinaus leistet die Auseinandersetzung mit einer fremden Kultur einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der eigenen Persönlichkeit.

Die Beschreibung des Werdegangs im Europäischen Bildungspass ist eine bereits von uns genutzte Form der Dokumentation beruflicher Erfahrungen im Ausland während der Ausbildung. Die Aufgliederung der dreijährigen Ausbildung in „units“ ist eine mögliche Option zur verbesserten Mobilität, die aber aus Sicht unseres Ausbildungsprogramms noch nicht erforderlich ist. Die Gliederung eines ganzheitlichen Bildungsgangs, wie z. B. der dreijährigen Ausbildung in den IT-Berufen, lässt sich meiner Auffassung nach eher in einem schulischen Modell realisieren als in einem arbeitsprozessintegrierten. Bei letzterem wird die Struktur des Lernens durch die Aufträge der Kunden strukturiert und nicht durch eine ECVET-Logik. In einem schulischen Lernprozess mag das anders möglich sein.

Lernen im Arbeitsprozess hat aus meiner Sicht so viele Chancen in einer sich immer rascher verändernden Berufswelt, dass ich mir wünsche, dass diese Form des Lernens durch die Rahmenregelungen gefördert und nicht behindert wird. Bei der aktuellen Diskussion um die Modularisierung bin ich nicht immer sicher, ob sie mehr dem „Sitzfleisch“- oder dem kompetenzorientierten Lernen dient.

ZBW: *Kompetenzorientierung bedeutet im europäischen Kontext u. a. die Ausrichtung von Lernen und Ausbilden an den Lernergebnissen und weniger am Input einer Ausbildung. Was ist aus Ihrer Sicht neu an diesem Ansatz?*

Kohlhaas: Kompetenzmessung ist der angemessene Abschluss eines arbeitsprozessintegrierten Lernprozesses. Abfragen ist der angemessene Abschluss eines Prozesses von Wissensanhäufung.

Das betriebliche Projekt in der IT-Prüfung ist für mich ein Paradebeispiel für die Messung von Kompetenz, ebenso wie das klassische Gesellenstück im Handwerk. Beweisen, was in einem steckt und dass man sein Handwerk versteht, muss Ziel jedweder Prüfung in der beruflichen Ausbildung sein.

Ich verfolge mit Spannung, wie derzeit die Möglichkeiten der Kompetenzmessung über die klassische „praktische“ Prüfung hinaus ausgeweitet werden. Bei der Deutschen Telekom versuchen wir derzeit, die Qualität unserer Ausbildung unter Nutzung solcher neuen Ansätze messbar zu machen, messbar im Vergleich zwischen Lernenden, messbar in der Zeitreihe und möglichst auch messbar im Vergleich zu anderen Unternehmen oder Ländern mit anderen Methoden.

ZBW: *Im Kontext der aktuellen Reformdiskussion wird auch diskutiert, Teile der Ausbildungsabschlussprüfung in den Betrieben zu absolvieren. Im Rahmen eines „arbeitsprozessbegleitenden Lernens“ stellt dieses Thema doch eine bedeutende Komponente dar. Wäre ein Unternehmen wie die Deutsche Telekom bereit und in der Lage, Prüfungsteile im Betrieb abzunehmen? Wie beurteilen Sie eine solche Option?*

Kohlhaas: Die Frage haben wir in den vergangenen zwei Jahren intensiv mit dem DIHK diskutiert, der den Stellen-

wert des betrieblichen Projekts in der IT-Prüfung herunterstufen wollte. Einer der Gründe für diesen Versuch war die Schwierigkeit für die Prüfungskommission, die betrieblichen Projekte der Auszubildenden anhand der Dokumentation und des Fachgesprächs zu beurteilen. In diesem Zusammenhang haben wir eine „Vorbewertung“ durch den betreuenden Betrieb vorgeschlagen, der das Ergebnis des Prüfungsprojekts als Dienstleistung einem Kunden verkauft hat bzw. es von einem internen Kunden abgenommen bekam.

Es gibt viele weitere Beispiele, bei denen eine validere Bewertung durch den Betrieb möglich wäre. Gerade bei arbeitsprozessintegrierten Prüfungsleistungen gibt es einen Vorteil interner Beurteiler gegenüber Prüfern von außerhalb.

Das Interview führten Dieter Euler und Günter Pätzold.