

## Lehrgespräch, die fragend-erarbeitende Methode

Der Trainer-Kollege Marc-Michael Gallus (und laut Selbstdarstellung auf XING: Ehrenamtliches Mitglied in den Prüfungsausschüssen der IHK Kassel und IHK Hannover im Bereich "Ausbildereignungsprüfung", "Kaufmann/frau im Einzelhandel" und "Kaufmann/frau für Büromanagement") ...

... hat ein Video auf Youtube hochgeladen. Dieses Videos zeigt anschaulich, was bei einem Lehrgespräch (= fragend erarbeitende Methode) mit 'fragend-erarbeitend ' gemeint ist.

Die aus meiner Sicht problematischen Teile dieser Lehrgesprächs-Demonstration habe ich im Kommentar dargelegt.



Mein am 15.03.2014 geschriebener Kommentar zu diesem Video wurde nach wenigen Stunden gelöscht; hier nun dieser Kommentar im Original-Wortlaut:

### Top-Kommentare



**Reinhold Vogt** vor 1 Stunde

In folgenden zwei (wichtigen) Punkten gefällt mir das Video:

1. Die Demonstration des zunächst gezeigten Monologs (eben KEIN Lehrgespräch) ist gut gelungen. Eigentlich müsste das Betrachten dieses 'Unterrichts' jeden (zukünftigen) Ausbilder abschrecken!

2. Die Demonstration des dann folgenden Lehrgesprächs zeigt sehr gut, wie ein Ausbilder durch (überwiegend) offene Fragen einen Dialog mit einem Auszubildenden (oder mehreren) auslösen kann. Der Begriff 'fragend-erarbeitende Methode' wird wirklich gut erlebbar gemacht!

Es gibt weitere positive Verhaltensweise des demonstrierenden Ausbilders (u. a. angemessene Feedbacks, Durchführung einer Erfolgskontrolle), auf die ich jedoch hier nicht eingehen will.

Einige Details des Muster-Lehrgesprächs sind jedoch problematisch, weil IHK-Prüfungsausschüsse hierzu unterschiedliche Meinungen vertreten und auch deshalb, weil Personen, die sich auf die Ausbildereignungsprüfung vorbereiten, hier sogar etwas Falsches(!) demonstriert bekommen!

in lesbarer Form: siehe nächste Seite

In folgenden zwei (wichtigen) Punkten **gefällt** mir das Video:

1. Die Demonstration des zunächst gezeigten Monologs (eben KEIN Lehrgespräch) ist gut gelungen. Eigentlich müsste das Betrachten dieses 'Unterrichts' jeden (zukünftigen) Ausbilder abschrecken!
2. Die Demonstration des dann folgenden Lehrgesprächs zeigt sehr gut, wie ein Ausbilder durch (überwiegend) offene Fragen einen Dialog mit einem Auszubildenden (oder mehreren) auslösen kann. Der Begriff 'fragend-erarbeitende Methode' wird wirklich gut erlebbar gemacht!

Es gibt weitere positive Verhaltensweisen des demonstrierenden Ausbilders (u. a. angemessene Feedbacks, Durchführung einer Erfolgskontrolle), auf die ich jedoch hier nicht eingehen will.

Einige Details des Muster-Lehrgesprächs sind jedoch problematisch, weil IHK-Prüfungsausschüsse hierzu unterschiedliche Meinungen vertreten und auch deshalb, weil Personen, die sich auf die Ausbildereignungsprüfung vorbereiten, hier sogar etwas Falsches demonstriert bekommen!

1. Der Ausbilder baut am Anfang mit Hilfe einiger Fragen eine persönliche Atmosphäre auf: "Wie geht es dir?", "Wir hatten ja am Wochenende Hessen-Tag; bist du auch dort gewesen?", "Und wie fandest du's?" – Manche IHK-Prüfungsausschüsse werten ein solches Vorgehen ab, weil so getan werde, als ob man sich an diesem Morgen erstmalig begegnet sei.

Vor allem aber unter dem Gesichtspunkt "Wer fragt, der führt!" muss man dem Azubi dann auch die Gelegenheit lassen, solche Fragen ~ausführlich~ zu beantworten! Das kann dazu führen, dass die für die Prüfungssituation eng begrenzte Zeit (in der IHK Köln zum Beispiel nur zehn Minuten) dann nicht mehr ausreicht, das Lehrgespräch komplett durchzuführen. Das führt zur Abwertung.

2. Manche IHK-Prüfungsausschüsse legen (m. E. zurecht und sinnvoller als die Frage nach dem persönlichen Wohlbefinden) darauf Wert, dass zu Beginn des Unterrichts ein ~sachlicher~ Bezug zu etwas Vorangegangenen (insbesondere letzter Unterrichtsinhalt oder was gestern in der Abteilung bearbeitet worden war, ...) hergestellt wird und zum Ende des Unterrichts ein ~sachlicher~ Ausblick gegeben wird (insbesondere ein Hinweis auf die praktische Umsetzung des Gelernten, Ankündigung des dann folgenden Unterrichtsinhalts, ...). Das fehlt im Muster-Lehrgespräch, stattdessen heißt es: "Würden wir uns morgen zur nächsten Unterweisung sehen."
3. "Ich möchte dir heute Morgen ein etwas spannenderes Thema ~vorstellen~.", "Ich wollte dir einfach mal unsere Produkte etwas ~näherbringen~.", "Ich möchte dir ... die Produkte, die wir vertreiben, etwas näher ~vorstellen~.", "Das ~Thema~ der heutigen Unterweisung ist, dass ich mit dir die Vorteile der Kunststoffwasserflasche gegenüber der Glaswasserflasche ~herausarbeite~." – Der Text der 'Wolkenkarte' lautet: "Vorteile der Kunststoffflasche gegenüber der Glasflasche." – "Es ~geht~ hier also noch mal prinzipiell um die Vorteile der Kunststoffflasche gegenüber der Glasflasche."

Trotz dieser mehreren ähnlichen Texte **fehlt das Entscheidende**, nämlich ein klar definiertes ~Lernziel~, und das, obwohl im Vorspann und im Abspann zum Lehrgespräch auf die Wichtigkeit der 'Visualisierung des Lernziels' hingewiesen wird! (zum Beispiel: " ... dass das Feinlernziel ... auch an die Tafel gebracht wird."; eingblendeter Text: "Ausbilder hat das Feinlernziel genannt und schriftlich festgehalten." Das ist eine schlicht falsche Kommentierung.)

Nach meiner Kenntnis reduzieren die meisten Prüfungsausschüsse die Bewertung deutlich (nach meiner Meinung zurecht!), sofern kein Lernziel genannt, sondern nur der 'Prozess' ("werde ich dir vorstellen" o. ä.) angekündigt worden ist!

4. Es handelt sich um ein Lehrgespräch mit einer einzigen Auszubildenden, also nicht etwa mit einer Gruppe von Azubis. Der demonstrierte Hilfsmiteinsatz (Whiteboard, vorbereitete Grafikelemente, Tafelanschrieb) würde zumindest von einigen IHK-Prüfungsausschüssen als ~unangemessen~ und damit ausdrücklich negativ bewertet werden. (Gleichwohl wird hier das Prinzip der Visualisierung gut dargestellt.)

Die Verwendung von Whiteboard, FlipChart, Moderationswand, Tageslichtprojektor, PC / Beamer wird von mehreren IHK-Prüfungsausschüssen (m. E. zurecht) nur dann als angemessen angesehen, wenn es darum geht, eine Gruppe von Lernenden zu unterrichten!

Nebenbei: Die Aufforderung des Ausbilders an die Auszubildende gegen Ende des Videos, das ~Tafelbild~ in das 'Berichtsheft' (gemeint ist: ‚Ausbildungsnachweis‘) einzutragen, erscheint mir weltfremd: Der Eintrag 'Vorteile der Kunststoffflasche' würde völlig ausreichen! (Selbst das könnte man nur als 'Modell' ansehen, wenn man weiß, wie Ausbildungsnachweise tatsächlich geführt werden ...)

gez. Reinhold Vogt

Mein Fazit:

#### Positiv:

Das Muster-Lehrgespräch demonstriert in hervorragender Weise, wie ein Dialog im Lehrgespräch (fragend-erarbeitende Methode) ausgelöst wird. Es wäre allerdings nützlich, wenn der Monolog nicht nur wegen 'Langweiligkeit', sondern noch viel mehr wegen der fehlenden Aktivierung des Lernenden und damit ausdrücklich wegen des geringeren Lernnutzens kritisiert worden wäre.

#### Negativ:

Schwerwiegender Fehler wegen fehlender Lernziel-Nennung. Insofern erscheint mir der eingebundene Text: "Prüfer für die Auszubereignung (AdA / AEVO) bei der IHK Kassel und IHK Hannover" als problematisch. - Allerdings ist (in noch größerem Zusammenhang) festzustellen, dass die IHK-Prüfungsausschüssen leider – trotz einheitlicher Rechtsgrundlage – unterschiedlich, zum Teil gegensätzlich und sogar *rechtswidrig* bewerten / bewertet hatten.

= = =

Ich hatte *jahrelang* über das foraus-Forum des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und in mehreren Fällen auch in unmittelbarer Kommunikation mit den betreffenden IHKs *vergeblich* versucht, die jeweiligen Missstände abzustellen.

Irgendwann war meine Geduld zu Ende: Weil auch die TeilnehmerInnen meiner Seminare von der Rechtswidrigkeit bei einigen IHKs (und von der dadurch benachteiligenden Bewertung) betroffen waren, hatte ich schließlich gegen mehrere IHKs eine so genannte Fachaufsichtsbeschwerde eingereicht. Erst danach wurden die jeweils (*seit Jahren!*) rechtswidrigen Bestimmungen korrigiert ... - Die letzte Fachaufsichtsbeschwerde datiert von 2017 ... und auch sie bezog sich auf die rechtlich zwingenden Vorgaben der AEVO von 2009!