

## 3 Ausbildungsmethoden

### 3.1 Vier-Stufen-Methode

Häufig muss in der Berufsausbildung gewährleistet werden, dass einerseits in kurzer Zeit ein hohes Maß an Fertigkeiten vermittelt wird und andererseits die Fehler minimiert werden. Die Methode bei der Vermittlung von Lerninhalten ist so zu wählen, dass auftretende Fehler, sofern sie sich nicht von vornherein vermeiden lassen, möglichst frühzeitig erkannt und korrigiert werden können. Die Vier-Stufen-Methode ist zwar eine aktive Ausbildungsmethode, allerdings hat der Auszubildende in der klassischen Form erst in der dritten Stufe die Möglichkeit, selbst aktiv zu werden. Mit der Vermittlungsform der Vier-Stufen-Methode können überwiegend praktische und gewerblich-technische Inhalte vermittelt werden, da der Schwerpunkt auf Üben und Ausbau der psychomotorischen Fertigkeiten liegt. Sie eignet sich sehr gut, wenn es um einfache, nicht zu komplexe Fertigkeiten geht, oder die Gefahr der Verletzung groß ist.

Die klassische Vier-Stufen-Methode untergliedert sich in

1. *Stufe*: vorbereiten
2. *Stufe*: vormachen und erklären
3. *Stufe*: nachmachen und erklären lassen
4. *Stufe*: selbstständiges üben lassen / Abschluss

#### **1. Stufe – vorbereiten**

Jede Ausbildungseinheit erfordert vom Ausbilder eine gründliche Vorbereitung. Damit er der Gruppe oder dem Einzelnen sicher gegenüber treten kann, darf sich die Vorbereitung nicht nur darauf beschränken, dass er die fachkundliche Seite beherrscht. Es müssen vor allem auch der Inhalt, der Umfang, die Gliederung, die benötigte Zeit etc. sorgfältig überlegt und vorbereitet werden. Auch der Arbeitsplatz gehört dazu. Für den Ausbilder bietet es sich an, eine Gliederung (Arbeitszergliederung) zu erstellen. Hierbei beschreibt er, bezogen auf die zu vermittelnde Fertigkeit, zu jedem Arbeitsschritt: „Was mache ich? Wie mache ich das und warum mache ich das so?“. Zur Durchführung der Ausbildungseinheit gehören das Vorstellen des Lernziels, die Bereitstellung aller benötigten Ausbildungs- und Anschauungsmittel und deren sinnvoller, abwechselnder Einsatz (Medienvielfalt). In der ersten Stufe der Ausbildungseinheit sollte immer der Grundsatz berücksichtigt werden, dass zunächst beim Auszubildenden das notwendige Interesse zu wecken ist (Motivation). Dabei empfiehlt es sich, am Vorwissen anzuknüpfen und von dort aus zum Neuen überzuleiten. Deshalb muss im Gespräch zwischen Ausbilder und Auszubildenden zunächst festgestellt werden, was von früheren Ausbildungseinheiten im Gedächtnis geblieben ist, um darauf aufbauend das Neue in logischer Folge zu entwickeln.

## **2. Stufe – vormachen und erklären lassen**

In der zweiten Stufe führt der Ausbilder die Arbeitsschritte Schritt für Schritt vor. Er erklärt, was er macht, wie er es macht und warum er es so macht. Der Ausbilder hält den Auszubildenden zu genauem Beobachten an und sorgt dafür, dass der Auszubildende eine gute Sicht hat. Auch sollten dem Auszubildenden Kontrollfragen gestellt werden. Der Azubi hat seinerseits die Möglichkeit bei Verständnisfragen nachzufragen.

## **3. Stufe – nachmachen und erklären lassen**

Der Ausbilder fordert den Auszubildenden nun auf, den Vorgang selbst nachzumachen und dabei Erläuterungen (Was?, Wie?, Warum?) abzugeben. Durch die Wiederholung der Arbeitsschritte und die Erläuterung mit eigenen Worten kann der Ausbilder erkennen, ob die Handlung verstanden wurde. Auch in der dritten Stufe sollten Kontrollfragen gestellt werden. (allerdings mäßig, der Hauptredeteil soll beim Azubi liegen)

## **4. Stufe – selbständig üben lassen / Abschluss**

Jetzt soll der Auszubildende selbst aktiv werden. Durch Üben des Vorgangs soll der Lernerfolg gefestigt werden. Der Ausbilder kann weiterhin beratend zur Seite stehen. Er lobt Fortschritte und übt konstruktive Kritik.

## 3.2 Modifizierte 4-Stufen-Methode

Bei der modifizierten 4-Stufen Methode wird die Stufe 2 (vormachen und erklären lassen) und 3 (nachmachen und erklären lassen) zusammengefasst.

Aufbau der **modifizierten Vier-Stufen-Methode**:

1. Stufe: Vorbereiten	
Ausbilder	Auszubildender
<ul style="list-style-type: none"> <li>• legt die Arbeitsmaterialien bereit</li> <li>• schafft angenehme Atmosphäre</li> <li>• nennt das Lernziel/die Lernziele</li> <li>• fragt nach Vorkenntnissen</li> <li>• weckt Neugierde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hört zu</li> <li>• beantwortet Fragen</li> </ul>
2. und 3. Stufe: Gemeinsames Erarbeiten in angemessenen Teilschritten	
Ausbilder	Auszubildender
<ul style="list-style-type: none"> <li>• erarbeitet Lerninhalte schrittweise</li> <li>• stellt Erkundungs- bzw. Beurteilungsfragen</li> <li>• fordert zum Handeln auf</li> <li>• korrigiert bei Fehlverhalten</li> <li>• lobt oder übt konstruktive Kritik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• beantwortet Fragen</li> <li>• erklärt und begründet seine Vorgehensweise</li> <li>• wiederholt eventuell den Vorgang und erläutert deren Bedeutung/Nutzen</li> </ul>
4. Stufe: Üben	
Ausbilder	Auszubildender
<ul style="list-style-type: none"> <li>• übergibt die Übungsaufgaben</li> <li>• steht für Fragen zur Verfügung</li> <li>• kontrolliert und bewertet das Übungsergebnis</li> <li>• lobt oder übt konstruktive Kritik</li> <li>• gibt Hinweise auf weitere Lerninhalte</li> <li>• Nennung von Ansprechpartner</li> <li>• Hinweis: Eintragung ins Berichtsheft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• führt Übungsaufgaben selbständig aus</li> <li>• kontrolliert das Ergebnis</li> </ul>

### 3.3 Lehrgespräch

Als Lehrgespräch wird eine Gesprächsform bezeichnet, in der der Ausbilder Inhalt und Ziel des Gesprächs vorgibt und versucht, beim Auszubildenden durch zielgerichtete Fragen Denk- und Erkenntnisprozesse auszulösen. Der Lerninhalt wird so scheinbar gemeinsam entwickelt. Ein Lehrgespräch kann mit einem oder mehreren Auszubildenden durchgeführt werden.

Vor dem Einsatz dieser Methode sollte der Ausbilder prüfen, ob sich das Thema für ein Lehrgespräch eignet. Dort, wo die Auszubildenden Vorkenntnisse einbringen können, die auch persönlicher Art sein können, und wo ihre eigene Einstellung, ihre Interessen und Meinungen wichtig sind, kann ein Lehrgespräch stattfinden. Zur Vorbereitung auf das Lehrgespräch bietet es sich an, den gewünschten Inhalt zu gliedern (Einstieg, Erarbeitung, Abschluss). Der Ausbilder kann beispielsweise eine Übersicht über das Thema oder die Themenbereiche erstellen, den Inhalt mit Kernpunkten versehen und eine entsprechende Bedeutung oder Begründung geben. Beim Lehrgespräch in der klassischen Form, der fragend-entwickelnden Methode, leitet der Ausbilder das Gespräch durch geschickte Fragestellung. Hierbei ist es wichtig, dass der Ausbilder offene Fragen stellt. Der Ausbilder stellt also eine Frage, wartet auf die Antwort des Auszubildenden und baut auf diese Antwort eine weitere Fragestellung auf. Falls Probleme auftreten, sollte der Ausbilder seine Frage umformulieren.

Zurückhaltung ist wichtig, allerdings macht es keinen Sinn, die Auszubildenden mit ihren Schwierigkeiten allein zu lassen, wenn während des Gesprächs deutlich wird, dass eine Frage mit eigenen Mitteln nicht gelöst werden kann. Aufgrund der Fach- und Methodenkompetenz hat der Ausbilder zu erkennen, um welche Schwierigkeiten es sich handelt, und er hat das Gespräch lenkend zu begleiten. Wenn die Auszubildenden es wünschen, sollte der Ausbilder durch gut dosierte Informationen dem Gespräch neue Anstöße geben. Bei auftretenden Konflikten tritt der Ausbilder als Schlichter auf.

#### Ablauf eines Lehrgesprächs:

- 1. Einstimmung und Motivation:**  
Einstieg, Problemschilderung, Vorkenntnisse / Erfahrungen abfragen
- 2. Interaktion / Gesprächsführungsphase:**  
Fragen, Antworten, Zuhören, Aufnehmen, Visualisieren
- 3. Zusammenfassung und Abschluss**  
Zusammenfassen der wichtigsten Ergebnisse, Anwendungsmöglichkeiten, Erfolgskontrolle

## 3.4 Rollenspiel

Die Auszubildenden übernehmen Rollen und/oder betätigen sich in möglichen Praxissituationen, um vor allem Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit in lebensnahen, jedoch entlasteten Situationen zu entwickeln und zu trainieren. Die von den Auszubildenden gespielten Fälle sind meist realitätsnah, entbinden sie jedoch von möglichen Konsequenzen ihrer Handlung bzw. Entscheidung. Durch die Übernahme von Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit werden praktische Kompetenzen eingeübt und damit aufgebaut. Dies geschieht anhand von Problemstellungen, die es u. a. erfordern, auch externe Informationsquellen zu nutzen, um eine angemessene Entscheidung herbeizuführen.

Der Ausbilder

- entscheidet über den Typ des einzusetzenden Rollenspielers
- wählt und überwacht das Verfahren
- hilft bei der Beschaffung der nötigen Informationen
- schlichtet Streitfälle
- kontrolliert den zeitlichen Ablauf
- korrigiert falsche Lösungswege
- hilft bei Problemen
- animiert die Auszubildenden durch Motivation
- gibt Feedback

Phasen des Rollenspiels:

### **Informationsphase:**

Rollenspiele sind keineswegs eine Angelegenheit der Improvisation. Vielmehr setzt das Rollenspiel eine genaue Vorbereitung und Planung der einzelnen Umsetzungstechnik voraus. Der Ausbilder sollte die Auszubildenden genau kennen und die Lernumwelt, um die es geht, analysieren, bevor Modellsituationen konstruiert werden, die der Wirklichkeit so nahe wie möglich kommen. Je praxisnäher die Rollenspielsituation ausgewählt wurde, desto eher können Auszubildende die praktische Relevanz für die eigene Tätigkeit erkennen.

### **Vorbereitungsphase:**

Da es sich bei einem Rollenspiel zumeist um das Darstellen komplexer Situationen handelt, müssen die Auszubildenden zunächst in die Situationen eingewiesen werden und mit den Spielregeln vertraut gemacht werden. Gegebenenfalls können Auszubildende ihre Aufgaben in Form von Leitfragen beantworten. Die Rollenspieler lesen ihre Rollenkarten, sammeln Argumente für ihre Rollen und überlegen sich eine geeignete Form der Darstellung.

### **Interaktionsphase:**

Während des Rollenspiels (Spielverlaufs) hat der Spielleiter (Ausbilder) darauf zu achten, ob ein Spieler seine Rolle nicht ausfüllt oder sie verlässt und ob absichtlich eine falsche Interpretation der Rolle geliefert wird. Eine Gefahr besteht darin, dass Spieler einen Mangel an Einblick darstellen und Wiederholungen gezeigt werden, die Langeweile erzeugen.

### **Diskussions- oder Auswertungsphase:**

Am Ende eines Rollenspiels sollte eine Diskussion in der Gruppe über den Verlauf des Spiels stehen. Dabei schildern die Rollenspieler zuerst ihre Wahrnehmung, bevor diese von der Gruppe Feedback erhalten. Die Argumente der Rollenspieler und der gesamte Spielverlauf müssen beleuchtet werden (Manöverkritik). Bei der Auswertung klärt sich die Zielsetzung der gesamten Handlung, die Lernabsicht wird besprochen und Zusammenhänge zum Vorwissen und späteren Wissen hergestellt. Die Spieler sollten ihre Rolle erklären können und das Geschehen interpretieren. Missverständnisse und Fehler werden korrigiert. Gefühle und Veränderungen im Spielverlauf werden herausgearbeitet und die Ursachen geklärt. Den Spielern wird die Möglichkeit gegeben, ihre Selbst- und Fremdbeobachtungsfähigkeit weiterzuentwickeln, Ergebnisse des Rollenspiels werden in Beziehung zu den beabsichtigten Zielen gesetzt. Aus dem Verhalten werden Schlussfolgerungen gezogen, Lernergebnisse werden vom Ausbilder verstärkt oder korrigiert und weiterführende Aspekte herausgearbeitet. Gleichzeitig werden Anwendungen auf andere Situationen besprochen (Transferfähigkeit) und ein Ausblick gegeben.

### **Ergebnisphase:**

Durch den Ausbilder werden die Ergebnisse der Diskussion zusammengefasst, Lösungswege werden präsentiert.

## 3.5 Methodenmix

Dabei werden zwei Methoden kombiniert (häufig 4-Stufen-Methoden plus eine weitere Methode). Beispiele: Vortrag und 4-Stufen-Methode, Rollenspiel und 4-Stufen-Methode, Lehrgespräch mit Fallbeispiel.