

## Modifizierte Vier-Stufen-Methode

Die modifizierte 4-Stufen Methode ist eine effektive Methode zur Wissensvermittlung und Kompetenzentwicklung. Diese Methode hebt sich von der traditionellen 4-Stufen Methode ab, indem sie die Stufen 2 und 3 (vormachen und erklären lassen sowie nachmachen und erklären lassen) zu einer kombiniert. Dies ermöglicht eine tiefere Interaktion und Verbindung zwischen dem Ausbilder und dem Auszubildenden.

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

#### 1. Stufe: Vorbereiten (und motivieren)

In dieser ersten Phase bereitet der Ausbilder den Lernprozess sorgfältig vor. Dabei schafft er eine angenehme Lernumgebung, stellt die benötigten Materialien bereit und nennt das Lernziel oder die Lernziele. Durch das Abfragen von Vorkenntnissen und das Wecken von Neugierde schafft der Ausbilder eine motivierende Atmosphäre. Wichtig ist hierbei auch das Zuhören und das Beantworten von Fragen, um die Bedürfnisse des Auszubildenden besser zu verstehen.

#### 2. und 3. Stufe: Gemeinsames Erarbeiten in angemessenen Teilschritten

Die Zusammenführung dieser beiden Stufen ermöglicht eine kontinuierliche Interaktion zwischen Ausbilder und Auszubildendem. Der Ausbilder führt den Auszubildenden schrittweise in die Lerninhalte ein und stellt dabei Erkundungs- oder Beurteilungsfragen. Er ermutigt zum Handeln und bietet konstruktive Kritik sowie Lob an. Dies fördert nicht nur das Verständnis, sondern auch das Selbstvertrauen des Auszubildenden. Durch das Erklären und Begründen der eigenen Vorgehensweise und das eventuelle Wiederholen und Erklären von Bedeutung und Nutzen wird das Verstehen vertieft.

#### 4. Stufe: Üben

In dieser Phase überträgt der Ausbilder die Verantwortung an den Auszubildenden, indem er Übungsaufgaben übergibt. Während der Auszubildende diese selbstständig durchführt, steht der Ausbilder für Fragen zur Verfügung. Nach Abschluss der Übung kontrolliert und bewertet der Ausbilder das Ergebnis, wodurch eine klare Rückmeldung erfolgt. Diese Phase schließt mit Lob oder konstruktiver Kritik ab und beinhaltet Hinweise auf weitere Lerninhalte sowie die Nennung von Ansprechpartnern für weitere Fragen.

### Vorteile dieser Methode:

**Interaktives Lernen:** Die modifizierte 4-Stufen Methode fördert eine aktive Interaktion zwischen Ausbilder und Auszubildendem, was das Lernen effektiver macht.

**Förderung des Selbstvertrauens:** Durch konstruktive Kritik und Lob wird das Selbstvertrauen des Auszubildenden gestärkt, was zu besseren Lernergebnissen führt.

**Kontinuierliches Feedback:** Die Methode ermöglicht eine kontinuierliche Rückmeldung, die dem Auszubildenden hilft, seine Fähigkeiten zu verbessern.

### Nachteile dieser Methode:

**Zeitaufwand:** Die modifizierte 4-Stufen Methode erfordert mehr Zeit und Engagement von beiden Seiten, was in manchen Situationen problematisch sein kann.

**Nicht für alle Themen geeignet:** Diese Methode mag nicht für alle Arten von Schulungen oder Lerninhalten geeignet sein und könnte in einigen Fällen ineffizient wirken.

**Hinweis:** Die modifizierte Vier-Stufen-Methode benötigt eine **Arbeitszergliederung**.

## Modifizierte Vier-Stufen-Methode

Stufe	Aktivität	Ziel	Pädagogische Begründung
1. Vorbereiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitstellung von Materialien</li> <li>• Schaffung einer motivierenden Atmosphäre</li> <li>• Nennen des Lernziel</li> <li>• Abfragen von Vorkenntnissen</li> <li>• Wecken der Neugierde</li> <li>• Zuhören und Fragen beantworten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schaffen einer lernförderlichen Umgebung</li> <li>• Klärung der Lernziele und Vorkenntnisse</li> <li>• Motivation und Interesse wecken</li> </ul>	<p>Schafft eine unterstützende Umgebung und weckt Interesse durch klare Lernziele und Vorkenntnisabfragen.</p>
2. und 3. Gemeinsames Erarbeiten in Teilschritten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• schrittweise Erarbeitung der Lerninhalte</li> <li>• Stellen von Erkundungs- und Beurteilungsfragen</li> <li>• Auffordern zum Handeln</li> <li>• Korrektur bei Fehlverhalten</li> <li>• Loben und konstruktive Kritik geben</li> <li>• Fragen beantworten- Erklären und Begründen der Vorgehensweise</li> <li>• Eventuelles Wiederholen und Erläutern der Bedeutung/Nutzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertiefung des Verständnisses</li> <li>• Förderung von kritischem Denken</li> <li>• Fehlerkorrektur und Selbstvertrauen aufbauen</li> </ul>	<p>Fördert aktive Beteiligung und tiefes Verständnis durch Fragen, Korrekturen, Lob und Erklärungen.</p>
4. Üben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übergabe von Übungsaufgaben- Bereitstellung für Fragen</li> <li>• Kontrolle und Bewertung des Übungsergebnisse</li> <li>• Loben und konstruktive Kritik geben</li> <li>• Hinweise auf weitere Lerninhalte geben</li> <li>• Nennung von Ansprechpartnern</li> <li>• Hinweis auf Eintragung ins Berichtsheft (bei Bedarf)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwendung des Gelernten in der Praxis</li> <li>• Feedback zur Leistung geben</li> <li>• Anreize für weiteres Lernen setzen</li> </ul>	<p>Ermöglicht die Anwendung des Gelernten, unterstützt die kontinuierliche Verbesserung und fördert die Weiterbildung.</p>