

Unterweisung

oder: Vier-Stufen-Lernen; VENÜ

Die Unterweisung ist eine typische Methode in der Berufsausbildung und baut auf eine einfache, planvolle und stark strukturierte Form der Vermittlung. Auch bei Technik- und Produktschulungen findet sie häufig Einsatz. Mit den vier Schritten Vorbereiten, Vormachen, Nachmachen und Vertiefen eignet sich die Aktionsform vor allem für psychomotorische Ziele.

1 Einsatzmöglichkeiten

- um schematisierbare, in erster Linie motorisch orientierte Arbeitsschritte zu trainieren
- um umfangreiche neue Tätigkeiten zu vermitteln
- um Fertigkeiten und Kenntnisse, die für die Erfüllung einer Arbeitsaufgabe notwendig sind, zu demonstrieren
- um eine direkte Erfolgskontrolle während der Lerneinheit zu erzielen
- wenn der zu lernende Arbeitsgang zwingend fehlerfrei ausgeführt werden muss

2 So wird's gemacht

Die Methode „Unterweisung“ besteht aus einem strukturierten und festgelegten Fahrplan in vier Stufen:

1. Stufe: Vorbereiten

In der ersten Stufe ist der SL bzw. Ausbilder in der aktiven Rolle, die TN sind in der Rolle des Zuhörers. Ziel ist die Vorbereitung der TN auf die Situation.

Wichtige Leitfragen, die Sie unbedingt ansprechen sollten:

- Was genau ist das Ziel? Wie sieht der Zielzustand aus?
- Warum ist das wichtig? Wofür tun wir das?
- In welchem Kontext steht die Unterweisung?
- Welche Vorkenntnisse sind erforderlich, auf welches Wissen wird aufgebaut?
- Wie lange wird die Unterweisung/die Einheit dauern?
- Sind Vorschriften/Richtlinien/Gesetze zu beachten? (s.a. → L Einsteigen)

2. Stufe: Vormachen

Die zweite Stufe dient dem Vormachen und dem Erklären. Wieder ist in erster Linie der SL aktiv. Komplexe Tätigkeiten werden dabei in einzelne Schritte zerlegt, die auch mehrfach vorgeführt werden können. In jedem Fall sollte der komplette Arbeitsgang einmal auch in Gänze und am Stück ausgeführt werden.

Wichtige Leitfragen, die Sie sich bei der Vorbereitung stellen sollten:

- In welche Schritte kann ich den Arbeitsgang zerlegen?
- An welchen Stellen sind Schwierigkeiten zu erwarten? Was sollte man mehrfach zeigen?
- Welche potenziellen Fehler erwähne ich bereits während des Vorführens?
- Gibt es Variationen zum vorgestellten Arbeitsgang, die man erwähnen sollte? (s.a. → A Vormachen, → A Demonstration, → A Leittext)

3. Stufe: Nachmachen

In der dritten Stufe sind sowohl der SL als auch der TN aktiv. Der TN wiederholt nun die zuvor gezeigten Schritte und erklärt dabei, was, wie und warum es getan wird. Der SL bestätigt, wenn Schritte richtig ausgeführt werden, greift bei Fehlern aber direkt ein.

Wichtige Leitfragen, die Sie sich bei der Beobachtung stellen sollten:

- Führt der TN jede Handlung richtig aus?
- Erklärt der TN, was, warum und wie er handelt?
- Treten Fehler auf? Ist es erforderlich einzugreifen?
- Kommt der TN zum richtigen Ergebnis? (s.a. → A Übung, → L Auswerten)

LERNZIEL



NEUN-FELDER-TAFEL



SOZIALFORM



LERNPHASE



VERWANDTE

- A Übung
- A Vormachen
- A Demonstration
- A Leittext



5–20 Min



1 bis 20



AKTIONSFORM

- Mit welchen Rückmeldungen kann ich den TN unterstützen (z.B. Bestätigung für richtige Ausführung, Anerkennung bei exzellenter Ausführung, Hinweise auf sich abzeichnende Schwierigkeiten oder Fehlentwicklungen ...)?



„Wenn ich höre, dass jemand die Unterweisung als Methode in der Weiterbildung einsetzt, dann beschleicht mich häufig zuerst ein Unbehagen, da hier Fehler sofort unterbunden werden. Ich betrachte es aber als normalen und hilfreichen Bestandteil des Lernprozesses, auch mal etwas falsch zu machen. Für mich wirken deshalb fehlertolerante Methoden, die entdeckendes Lernen ermöglichen, attraktiver als der „Drill“. Ich muss aber zugeben, dass die Aktionsform Unterweisung bei bestimmten Tätigkeiten oder Themen durchaus ihre Berechtigung hat. Denken Sie mal an die Einweisung in die Bedienung einer Motorsäge – da könnte „entdeckendes Lernen“ schnell sehr blutig enden!“

4. Stufe: Vertiefen

Die vierte Stufe dient der Festigung der neuen Fertigkeit. Der gezeigte Vorgang wird so lange wiederholt, bis die Ausführung fehlerfrei und sicher von der Hand geht. Der SL/Ausbilder hat dabei die Aufgabe, Hilfestellung zu leisten, korrigierend einzugreifen und den Abschluss der Einheit festzustellen.

Wichtige Leitfragen:

- Ist das Arbeitsergebnis fehlerfrei?
- Wird es in angemessener Zeit erzielt?
- Treten Fehler auf? Muss ich korrigieren? (s.a. → A Übung)

3 Didaktisch-methodische Hinweise

Dem Vier-Stufen-Lernen merkt man seine Herkunft in der Industrie eindeutig an. Auch in vielen Berufsausbildungen ist die Methode sehr präsent. In der Bundeswehr wird mit einer Abwandlung gearbeitet, dem VENÜ-Modell (Vormachen, Erklären, Nachmachen, Üben). Die Methode findet dann Einsatz, wenn ein starker Produktbezug gegeben ist. Voraussetzung ist immer, dass es sich bei dem Lerngegenstand um eine manuelle und/oder schemahafte Arbeit handelt. Ebenso ist wichtig, dass der Lerngegenstand eine klare Struktur mit festgelegten und wiederholbaren Arbeitsfolgen beinhaltet.

Beispiele für den Einsatz der Aktionsform:

Die Faltung einer Serviette zur „Bischofsmütze“ im Hotelfachgewerbe, die Wartung einer Anlage im Maschinenbau, der Einbau von Arbeitsspeicher bei IT-Servicetechnikern, das Einüben von Sofortmaßnahmen am Unfallort, Arbeitsgänge in der Pflege etc.

Literaturhinweise

Reibold 2014

Autor

Jan-Torsten Kohrs

VORTEILE & CHANCEN

- + einfaches Handlungsrastrer
- + wenig Raum für Interpretationen
- + direkte Erfolgskontrolle und unmittelbares Feedback

NACHTEILE & PROBLEME

- nur für stark schematisierbare Arbeitsschritte geeignet
- kein explorativer Lernanteil
- in erster Linie für Arbeitsgänge mit motorischem Anteil geeignet

