

# 1 Einleitung

*»Lehren heißt, ein Feuer zu entfachen, und nicht, einen leeren Eimer füllen.«*

*Heraklit*

Mittwochabend, 20.00 Uhr. Eine Feuerwehrübung ist angesagt. Wie jedes Jahr im April steht das Üben mit der Schiebleiter auf dem Programm. Nach ein paar grundlegenden Informationen wird das Stellen der Leiter geübt: Zuerst an einem Einfamilienhaus neben dem Gerätehaus, danach am Schulhaus und zuletzt beim höchsten Einfamilienhaus im Ort. Die langjährigen Angehörigen der Feuerwehr kennen das bereits. Denn Jahr für Jahr wird an denselben Orten auf dieselbe Art geübt. Am Abend gehen alle nach Hause, froh, auch diese Übung wieder einmal hinter sich gebracht zu haben.

Wurde hier ein Feuer entfacht oder ein Eimer gefüllt? Ausbilden in der Feuerwehr hat zum Ziel, ein Feuer zu entfachen. Der Satz klingt widersprüchlich. Natürlich soll die Feuerwehr das Feuer löschen. Und trotzdem sollen alle Angehörigen der Feuerwehr für ihre Aufgabe brennen. Dazu kann die Ausbildung einen entscheidenden Beitrag leisten. Wenn während der Ausbildung nur »Eimer gefüllt werden«, wirkt sich das langfristig negativ auf die Motivation aus und der Lernerfolg bleibt bescheiden (Crittin, 1993). Der beste Lerninhalt kann nicht effizient vermittelt werden, wenn kein Anliegen für den Stoff geweckt wird. Auch die Lernenden haben ihren Beitrag

zu leisten, dennoch liegt viel Potential in der Gestaltung des Unterrichts.

Es gibt verschiedene Faktoren, die ein Ausbilder (auf Grund der Lesbarkeit wird nur die männliche Form gebraucht, weibliche Leserinnen sind damit aber auch gemeint) beeinflussen kann, um die Lernenden zu motivieren. Dazu wurde viel geschrieben und es würde den Rahmen dieses Buches sprengen, auf alles einzugehen. Dieses Buch beschränkt sich auf einen Faktor: Die Methodik beim Ausbilden.

In jeder Feuerwehr spielt Ausbildung eine große Rolle. Ob Freiwillige Feuerwehr oder Berufsfeuerwehr – Ausbilden und Üben ist wichtig, damit alle Angehörigen der Feuerwehr einsatzbereit sind. Oft gibt es in Fragen der Ausbildung eine gewisse Feuerwehrcultur, die sich je nach Feuerwehr unterscheidet. Nicht selten zieht sich diese über Jahre hin, weil die jüngeren Angehörigen eine bestimmte Form von Ausbildung erleben, und wenn sie dann selber in der Funktion des Ausbilders sind, diese Kultur bereits übernommen haben. Zur Kultur gehören auch die Ausbildungsmethoden. So ergibt sich ein gewisses Methodenrepertoire, welches in einer Feuerwehr angewandt wird. Im optimalen Fall gibt es eine Auswahl an Methoden, im schlechtesten Fall wird nur eine angewandt. Diese angewandte Methode kann gut und wertvoll sein, aber in einer Monokultur wird sie langweilig. Zudem besteht die Gefahr, dass die Methoden in Übungssituationen eingesetzt werden, in denen sie nicht zum Lerninhalt oder zu den Teilnehmern der Übung passt.

Nicht optimal eingesetzte Methoden oder eine Monotonie derselben wirken demotivierend. Das Überraschungsmoment fehlt und die Übung ist absehbar. Da auch die Themenauswahl

in der Feuerwehr immer wieder eine ähnliche ist, glauben die Übungsteilnehmer schon zu wissen, was jetzt kommt, hören schlecht zu und denken schon gar nicht mit. Es muss nicht speziell erwähnt werden, dass dies auch für den Ausbilder keine motivierende Erfahrung ist. Allerdings ist es als Ausbilder auch nicht einfach, immer neue Wege in der Übungsgestaltung zu gehen. Dieses Buch will Abhilfe schaffen. Es werden unterschiedliche Methoden vorgestellt, die im Kontext der Feuerwehr eingesetzt werden können.

Es kann und soll allerdings nie das Ziel sein, dass unterschiedliche Methoden einfach um der Methoden willen eingesetzt werden. Methoden sollen immer helfen, den Lerninhalt gut zu vermitteln. Sie sollen motivierend sein und dazu anregen, sich mit dem Lerninhalt aktiv auseinanderzusetzen. Deshalb muss sich der Ausbilder immer wieder fragen: Wie und wann soll ich diese einsetzen? Und bei jeder Übung ist umgekehrt zu fragen: Welche Methode macht hier Sinn? Damit diese Methodensammlung nicht einfach eine Sammlung ist, aus der zufällig ausgewählt wird, müssen wir uns zu Beginn ein paar grundlegende didaktische Überlegungen machen. Wir können diesen Themenbereich nur streifen und wollen nur soweit in die Tiefe gehen, wie es für die Auswahl der Methoden nötig ist. Auch bei den Methoden, die in Kapitel 3 vorgestellt werden, wird immer wieder die Frage gestellt: Wann kann diese Methode angewandt werden? Was sind die Stärken, was die Schwächen? Es gibt keine Methode, die in jeder Übungssituation optimal wäre, deshalb müssen sie immer kritisch hinterfragt und zielgerichtet eingesetzt werden.

Es ist klar, dass die Methodenwahl allein noch keine gute Übung ausmacht, sie ist ein Mosaikstein in einem gesamten

## 1 Einleitung

---

Bild. Das Buch soll eine methodische Inspiration sein, um Übungen abwechslungsreicher zu gestalten und die Methoden didaktisch zielgerichtet einzusetzen. Wenn diese Übungen ein Feuer entfachen können, wie es im eingangs erwähnten Zitat heißt, dann hat sich das Verfassen des Buches gelohnt.

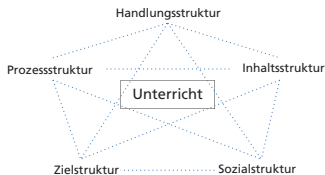
## 2 Didaktische Überlegungen

Bevor wir uns den Methoden zuwenden können, müssen wir ein paar didaktische Überlegungen anstellen. Zum einen ist dies sinnvoll, um die Notwendigkeit von Methoden bei der Ausbildung zu verstehen. Zum anderen sind sie ja nur ein Mittel, um einen Lerninhalt zu vermitteln und somit dem Lerninhalt untergeordnet. Die didaktischen Überlegungen sollen helfen, die Methoden zielgerichtet und als Hilfsmittel einzusetzen, um den Lerninhalt gut und motivierend zu vermitteln. Dazu ist es wichtig, ein gewisses didaktisches Verständnis zu entwickeln. Wie zuvor erwähnt, wird hier nur das über Didaktik geschrieben, was für unsere Thematik wichtig ist. Weiterführende Literatur über das Thema Didaktik kann im Literaturverzeichnis gefunden werden.

Zunächst stellt sich die Frage: Was ist Didaktik eigentlich? »Die Didaktik ist die Theorie und Praxis des Lernens und Lehrens.« Oder etwas anders formuliert »... kümmert sich [die Didaktik] um die Frage, wer, was, von wem, wann, mit wem, wo, wie, womit und wozu lernen soll.« (Jank/Meyer, 2014). Drei Themenfelder aus der Didaktik sollen nun ausgeführt werden. Bei den Methoden werden wir immer wieder auf diese didaktischen Überlegungen zurückkommen.

## 2.1 Fünf Strukturmomente eines Unterrichts

Im vorher genannten Buch von Jank/Meyer (2014) werden fünf Strukturmomente eines Unterrichts beschrieben, die in jedem Unterricht und in jeder Ausbildung vorkommen.



**Bild 1:** Die 5 Strukturelemente des Unterrichts

### 2.1.1 Zielstruktur

---

Jede Ausbildungseinheit läuft auf ein Ziel hinaus. In der Zielstruktur ist definiert, was die Teilnehmer – in unserem Fall Feuerwehrangehörige – am Schluss einer Ausbildungssequenz im Stande sind zu tun. Im optimalen Fall überlegt sich der Ausbilder vorgängig sein Ziel und passt Inhalte und die Methode entsprechend an. Schlecht ist es dann, wenn das Ziel entweder vom Ausbilder gar nicht festgelegt wird oder die Ausbildung am festgesetzten Ziel vorbei verläuft.

## 2.1 Fünf Strukturmomente eines Unterrichts

---

### **Beispiel:**

Das Ziel einer Ausbildungseinheit kann folgendermaßen lauten: Die Angehörigen der Feuerwehr stellen die Schiebleiter unter Berücksichtigung der Sicherheitsaspekte in fünf Minuten richtig auf.

### **2.1.2 Inhaltsstruktur**

---

Der Inhalt leitet sich idealerweise vom Ziel ab. Hier stellt sich die Frage: Was muss vermittelt werden, damit das Lernziel erreicht werden kann? Es gibt dabei zwei Gefahren. Die eine ist das Weglassen von Dingen, welche für das Erreichen des Zieles wichtig wären. Die andere ist, dass der Ausbilder Lerninhalte in die Ausbildungseinheit hineinpackt, welche für das Erreichen des Zieles nicht nötig wären, was zu einer Verzettelung führt. Die zweite Gefahr ist in der Praxis meist größer als die erste.

### **Beispiel:**

Gehen wir vom oben erwähnten Lernziel aus. Um das Ziel zu erreichen, müssen die Feuerwehrangehörigen wissen, auf welchem Fahrzeug die Leiter transportiert wird, wie sie richtig aufgestellt wird und wie das Ausziehen funktioniert. Außerdem müssen die Sicherheitsaspekte thematisiert werden. Was hingegen bereits über das Lernziel hinausführen würde, wäre die Frage, wie Rettungen über diese Leiter ausgeführt werden. Das gehört zwar thematisch zur Schiebleiter, muss aber für das Erreichen dieses Lernziels nicht behandelt werden.

### 2.1.3 Prozessstruktur

---

In jeder Ausbildungseinheit findet ein Prozess statt. Dieser zeigt sich in der zeitlichen Abfolge der Ausbildungsteile. Bei der Prozessstruktur lautet die Frage: Welche Reihenfolge ist sinnvoll? Welche Inhalte bauen aufeinander auf und was muss daher als Erstes vermittelt werden? Dieser Prozess muss so gestaltet werden, dass am Schluss das Lernziel erreicht werden kann.

#### **Beispiel:**

Wenn alle Feuerwehrangehörigen die Schiebleiter unter Berücksichtigung der Sicherheitsaspekte in fünf Minuten aufstellen sollten, dann müssen als Erstes die Voraussetzungen geklärt sein. Gehen wir einmal davon aus, dass ein Großteil der Feuerwehrangehörigen dieses Gerät schon einmal bedient hat, aber zwei neuere Feuerwehrmitglieder dabei sind, welche sich mit der Handschiebeleiter noch nicht gut auskennen. Die Übung kann mit einem kurzen Einsatz begonnen werden. Danach folgt ein kurzes Feedback und dann werden die einzelnen Schritte durchgegangen (Wie wird die Leiter transportiert? Was muss beim Aufstellen beachtet werden? Wie wird die Leiter ausgezogen? Wie wird die Leiter wieder transportbereit gemacht? Welche Sicherheitsvorschriften gibt es?). Da im Lernziel auch eine Zeitvorgabe formuliert wurde, muss in der Lektion noch eine Möglichkeit gegeben werden, das Aufstellen der Leiter zu trainieren, um die Zeitvorgabe zu erreichen.



### 2.1.4 Handlungsstruktur

---

In jeder Lektion bzw. Ausbildung werden Handlungen vorgenommen. In der Handlungsstruktur geht es einerseits um die Handlungen des Ausbilders, andererseits um Handlungen der Auszubildenden (wobei zu Handlungen auch Tätigkeiten wie Zuhören, Reden, Moderieren etc. gehören). Eine Ausbildung sollte so gestaltet sein, dass die Auszubildenden möglichst viel selber tun können. Auch hier orientieren sich die Handlungen am Lernziel, dem Inhalt und sie sind eingebettet in den Prozess der Lektion.

**Beispiel:**

Die Handlungen vom Ausbilder ist das Beobachten und Bilanzieren der Einsatzübung am Anfang. Weiter wird er seine Gruppe instruieren, vormachen, erklären und am Schluss noch einmal beobachten und der Gruppe eine Rückmeldung geben. Die Übungsteilnehmer tragen die Leiter, stellen sie auf, hören zu und üben.

### 2.1.5 Sozialstruktur

---

In der Sozialstruktur geht es um die zwischenmenschlichen Beziehungen: Einerseits vom Ausbilder zu den Teilnehmern und umgekehrt, aber auch um die Beziehungen der Teilnehmer untereinander. In der Feuerwehr spielen diese in Einsätzen eine wichtige Rolle. Eine gute Atmosphäre untereinander wirkt sich positiv auf die Ausbildung aus. Spannungen, Autoritätsprobleme, Denkmuster von älteren Teilnehmern über jüngere

oder andere Konflikte werden die Ausbildung beeinflussen. Diese Struktur wird häufig vernachlässigt. Der Ausbilder konzentriert sich auf den Inhalt und das Ziel der Ausbildungseinheit, sodass dem sozialen Aspekt keine Beachtung geschenkt wird. Die Sozialstruktur kann entweder die Übungseinheit positiv beeinflussen, sie kann aber auch ein Hindernis für einen reibungslosen Übungsablauf sein.

**Beispiel:**

Das Aufstellen der Leiter erfordert Teamarbeit. Wenn ein Feuerwehrangehöriger aus der Gruppe die Führung übernimmt und die anderen dies akzeptieren, dann wird das Aufstellen der Leiter gut funktionieren. Wenn niemand die Führung übernimmt oder mehrere Feuerwehrangehörige diese Führung beanspruchen, sind Schwierigkeiten absehbar. Dann wird ein Teil der Übungszeit dafür gebraucht werden, dass jeder seinen Platz bzw. seine Rolle finden kann. Auch der Ausbilder beeinflusst die Sozialstruktur. Wie wird er wahrgenommen? Als kompetenter Ausbilder oder als Kamerad, der keine große Ahnung hat? Auch das wird sich auf die Effizienz der Ausbildungseinheit auswirken.

### 2.1.6 Fazit

---

Aus den oben ausgeführten didaktischen Überlegungen können wir nun einige Schlussfolgerungen ziehen. Die verschiedenen Strukturmomente beeinflussen sich gegenseitig. Die Zielstruktur hat Einfluss auf den Inhalt und die Handlungen. Die Sozialstruktur beeinflusst die Handlungen und Prozesse.