

# Ausbildungslehre

Lehrgang  
Gruppenführung

---

## Inhaltsverzeichnis

1.	Einführung .....	3
2.	Über das Lernen und Lehren .....	3
3.	Allgemeine Grundsätze für jede Ausbildung.....	4
4.	Vorbereitung einer Ausbildung.....	5
4.1.	Stoffliche Vorbereitung.....	6
4.2.	Methodische Vorbereitung .....	7
4.2.1.	Ausbildungsformen .....	8
4.2.2.	Ausbildungsmethoden .....	9
4.3.	Technische Vorbereitung .....	13
5.	Nachbereiten der Ausbildung.....	14
6.	Quellenhinweise .....	15

# 1. Einführung

**Didaktik** = Kunst des Lehrens, Unterrichtslehre.

Die Didaktik ist ein Teilgebiet der Pädagogik, das sich mit der Zielsetzung, Planung und Gestaltung der Ausbildung beschäftigt.

Grundprinzipien sind:

Altersgerechte Auswahl und Darbietung des Stoffes, Anschaulichkeit, Lebensnähe und **Selbständigkeit der Lernenden**.

Eine „Methode“ ist lt. Duden ein planmäßiges Verfahren, eine Herstellungsweise. Hiervon leitet sich der Ausdruck „Methodik“ ab. Unter „Methodik der Ausbildung“ ist die Lehre über die „planmäßigen Verfahren, Wissen zu vermitteln“ zu verstehen.

Gerade bei der kurzen Ausbildungszeit, die bei der Feuerwehr gewöhnlich zur Verfügung steht, muss planmäßig zielorientiert und rationell gelehrt werden - jede einzelne Ausbildungsstunde muss gut geplant sein, ebenso der Ausbildungsablauf über einen längeren Zeitraum. Hierzu ist die Kenntnis und die Beherrschung der „Methodik der Ausbildung“ ein unerlässliches Hilfsmittel. Jeder Ausbilder bei der Feuerwehr muss danach handeln, um die Ausbildungsveranstaltungen lehrreich und abwechslungsreich zu gestalten - auch wenn es etwas Mühe macht, und zumindest am Anfang viel Zeit kostet.

Auch Übungen gehören zur Ausbildung, sie werden aber hier nicht berücksichtigt. Sie erfordern eigene Grundsätze.

# 2. Über das Lernen und Lehren

Um mehr Verständnis für die Belange der Methodik zu erhalten, sind grundlegende Kenntnisse über den Vorgang des Lernens wichtig.

Lernen ist Änderung von Wissen oder Verhalten durch Wahrnehmung von Veränderungen in der Umwelt.

Lernen ist ein freiwilliger Vorgang. Voraussetzung für erfolgreiches Lernen sind Einsicht und aktive Mitarbeit. Dazu muss der Ausbilder den Helfer „motivieren“. Motiv= Beweggrund, Antrieb, Ursache.

Motivation ist das ständige Bemühen des Ausbilders, das ungeteilte Interesse auf den Ausbildungsbedarf zu lenken. Eine gute Einleitung ist die erste Motivationsphase.

In der Alltagssprache versteht man unter Motivation die bewusste Absicht eines Menschen, bestimmte Ziele, die ihm vorschweben, zu erreichen.

Die richtige Anwendung folgender 6 Regeln fördert bei dem Auszubildenden die Motivation:

- Lernziele geben
- Voraussetzungen nennen
- Wege und Hilfsmittel zeigen
- Lösungen selbst finden lassen
- Selbstkontrolle ermöglichen
- Erfolge schaffen, Misserfolge meiden

Nicht jeder Mensch lernt gleich schnell - hierauf ist bei der Stoffdarbietung Rücksicht zu nehmen ! Es gibt verschiedene „Lerntypen“. Einer lernt gut alles Gehörte, ein anderer behält nur, was er selbst gesehen oder gar getan hat. Allgemeingültig aber ist:

Der Mensch lernt

- |                            |      |
|----------------------------|------|
| ▪ nur beim Hören           | 20 % |
| ▪ nur beim Sehen           | 30 % |
| ▪ beim Hören und Sehen     | 50 % |
| ▪ beim selbst Vortragenden | 70 % |
| ▪ beim selber Tun          | 90 % |

Diese Tatsache ist bei der Wahl der Ausbildungsmethode zu beachten!

Die unterschiedlichen Lerntypen erfordern ein Anbieten, Einprägen und Verarbeiten des Lernstoffes über möglichst viele Eingangskanäle. Je mehr Sinne beteiligt werden, desto größer das Verständnis, die Aufmerksamkeit und Lernmotivation.

### **3. Allgemeine Grundsätze für jede Ausbildung**

Vom Bekannten zum Unbekannten, vom Leichten zum Schweren übergehen.

Unterrichtsraum bzw. Ausbildungsstation gut vorbereiten. Benötigte Lehrmittel (Modelle, Lehrtafeln, Geräte usw.) bereits vorher zum Gebrauch bereitlegen, aber nur zeigen, während darüber gesprochen wird.

Richtige Sitzordnung wählen (Stuhlreihen, Hufeisen, Viereck, Kreis), möglichst alle Blickfänger aus dem Raum entfernen!

Lüftung und Heizung regeln. Zu warmer Raum ermüdet, zu kalter Raum lenkt ab.

Während der Ausbildung kein Rauchen und Alkohol! (UVV)

Stimmaufwand dem Raum anpassen!

Jede Ausbildung muss gut vorbereitet sein.  
Stand 01/17

Möglichst nur stichwortartiges Konzept benutzen und frei sprechen!

Blickverbindung mit Lernenden halten - dabei erkennt man, ob alles verstanden wird und ob man „ankommt“.

Durch Fragen zur Mitarbeit anregen. Frage an alle stellen, kurze Denkpause, dann erst Namen nennen, damit sich niemand „in Sicherheit“ wiegt, sondern alle mitdenken.

Auf Fragen der Teilnehmer eingehen, ohne sich vom Thema abbringen zu lassen. Ggf. Beantwortung an den Schluss der Ausbildung verschieben. Wenn die Frage nicht beantwortet werden kann, Frage an alle weitergeben oder zugeben, dass man sie nicht beantworten kann. Kein Mensch kann alles wissen.

„Dumme Fragen“ nicht ironisch beantworten, sondern den Grund für ein evtl. Missverständnis zunächst bei sich suchen und immer als Anlass zu ausführlicher Erklärung nehmen. Es gibt normalerweise keine „dummen Fragen“.

Klar und deutlich sprechen, nicht künsteln, möglichst hochdeutsch bzw. so, dass man von jedem verstanden wird.

Humor kann die Ausbildung beleben, aber sparsam - Ausbildung ist keine Karnevalsveranstaltung! Nie Humor auf Kosten eines Helfers.

Bei praktischer Ausbildung möglichst Ausbildung mit Entnahme der Geräte vom Fahrzeug beginnen und mit Reinigung sowie Verlasten beenden, damit alle Helfer lernen, wo das Gerät verlastet wird und wie es in die Gerätekisten verpackt wird. Dies ist auch bei der Stationsausbildung anzustreben, selbst wenn das Gerät dabei dreimal aus- und eingeladen wird!

Tätigkeiten, die selbständig ohne lange darüber Nachdenken beherrscht werden müssen, „drillmäßig“ auch im Dunkeln üben lassen!

Alles zu Lernende stets mit Rücksicht auf mögliche Einsätze erläutern. Das Gelernte nicht als Selbstzweck, sondern immer im Hinblick auf die Nutzenanwendung in der Praxis lehren und üben lassen.

## **4. Vorbereitung einer Ausbildung**

Vorbereitung macht Arbeit, aber sie ist ja für die Bearbeitung der meisten Themen nur einmal erforderlich, wenn die erarbeiteten Punkte im „Handzettel“ festgehalten werden. In manchen Orten erarbeiten Arbeitsgruppen sogar gemeinsam Muster-Handzettel.

Die Vorbereitung einer Ausbildung gliedert sich in 3 Aufgaben:

- die stoffliche Vorbereitung
- die methodische Vorbereitung
- die technische Vorbereitung

## 4.1. Stoffliche Vorbereitung

Thema genau festlegen. Mit der Formulierung des Themas wird das Lernziel bestimmt.

Ein Lernziel ist die Beschreibung dessen, was ein Helfer am Ende eines Lernprozesses können oder wissen muss.

In der Ausbildung kommt es darauf an, dass nicht-gewollte oder nicht-kontrollierbare Lernergebnisse möglichst vermieden werden. Dazu kommt es aber, wenn der Ausbilder Inhalt und Absicht seiner Unterweisung nicht eindeutig festlegt.

Eindeutig festgelegt wird die Absicht durch die Formulierung des Feinlernziels.

Man unterscheidet bei der Lernzielfestlegung zwischen

- Gesamtlernziel
- Groblernziel
- Feinlernziel

Alle Groblernziele werden aus den Gesamtlernzielen, alle Feinlernziele aus den Groblernzielen entwickelt.

### **Richtlernziele:**

Ziele des ganzen Lehrgangs

### **Groblernziele:**

Umfassen eine Reihe zu vermittelnder Fertigkeiten und Kenntnisse, ohne genau auszusagen, was wirklich gekonnt werden muss.

### **Feinlernziele:**

Beschreiben die einzelnen Fertigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen so eindeutig, dass der Helfer weiß, welches Verhalten er nach dem Erreichen des Lernzieles zeigen soll.

Feinlernziel nennt:

- Endverhalten
- Bedingung
- Beurteilungsmaßstab

Lernzielorientierte Planung hat sich in der Praxis bewährt.

„Jeder Ausbilder muss in der Lage sein, das für seine Ausbildung vorgesehene Feinlernziel zu formulieren“.

Danach ist alles Wissenswerte zum Thema aus Vorschriften, Merkblättern, Fachbüchern, Bedienungsanleitungen und nicht zuletzt aus eigenen Erfahrungen und den Erfahrungen anderer zu sammeln.

Hiernach ergibt sich eine Fülle von Material = Stoffsammlung

Dieses ist zu sichten und unter Berücksichtigung des Teilnehmerkreises und der verfügbaren Zeit für die Ausbildung und des Feinlernzieles in 3 Gruppen aufzuteilen.

Was **muss** jeder wissen?

Punkte, die jeder Helfer am Ende der Ausbildung wissen muss!

Was **soll** jeder wissen?

Wissenswerte Punkte, die möglichst jeder, mindestens aber ein Teil der Helfer wissen sollte.

Was **kann** jeder wissen?

Interessante Punkte am Rande zur Vertiefung und Weiterbildung.

## 4.2. Methodische Vorbereitung

Überlegungen, in welcher Ausbildungsform und mit welchen Ausbildungsmethoden das Thema mit dem größten Lernerfolg zu vermitteln ist. Dabei beachten:

Teilnehmerzahl, Art der Teilnehmer, Wissensstand der Teilnehmer (Vorkenntnisse, an die angeknüpft werden kann), Tages- und Jahreszeit, vorhandene Hilfsmittel (Geräte, Modelle, Lehrtafeln, Übungsanlagen).

Der Aufbau jeder Ausbildung soll folgendermaßen aussehen:

Eine gute Einleitung

- soll auf das Thema neugierig machen
- muss sachbezogen sein
- muss kurz gehalten werden
- muss das Ausbildungsziel aufzeigen

Arten der Einleitung sind

- die wiederholende, in der an bekanntem Lehrstoff angeknüpft wird
- die aktuelle, in der auf ein bedeutsames Tagesereignis Bezug genommen wird
- die historische, in der mit einem geschichtlichen Ereignis auf das Thema übergeleitet wird
- die anekdotenhafte, in der ein zum Thema passendes witziges Vorkommnis geschildert wird
- die aufrüttelnde, in der durch einen verblüffenden Effekt die Aufmerksamkeit auf das Thema gelenkt wird

Im **Hauptteil** wird das Thema von Teilziel zu Teilziel entwickelt. Jedes neue Teilziel soll auf dem vorhergehenden aufbauen, in sich geschlossen sein und reibungslos auf das nächste überleiten.

Eine erfolg- und abwechslungsreiche Ausbildung wird durch den Wechsel von theoretischem Unterricht und praktischem Dienst unter Aufwendung möglichst vieler Ausbildungsmethoden erzielt.

Im **Schlussenteil** wird festgestellt, ob das Ausbildungsziel erreicht ist. Dabei gehört es zu den Aufgaben des Ausbildungspersonals,

- die wichtigen Punkte zu einem Endergebnis zusammenzufassen
- durch Wiederholungsfragen festzustellen, ob die neuen Kenntnisse beherrscht werden
- die Geschicklichkeit in neu erworbenen Fertigkeiten zu prüfen
- Aufgaben zu stellen, zu deren Lösung die neuen Kenntnisse nötig sind.

Die Wahl der richtigen Ausbildungsformen bzw. Ausbildungsmethoden ist entscheidend für den Lernerfolg.

### 4.2.1. Ausbildungsformen

Hierunter ist die äußere, organisatorische Form einer Ausbildung zu verstehen. Sie sind nicht mit den Ausbildungsmethoden zu verwechseln, innerhalb einer Ausbildungsform können fast alle Methoden angewandt werden.

#### Theoretischer Unterricht

Merkmale sind:

- dient der Vermittlung meist theoretischen Wissens
- zur Einführung in den Lehrstoff
- Teilnehmerzahl möglichst nicht über Zugstärke (30 Personen)
- außer bei reinem Vortrag oder Vorführungen (Kontakt geht verloren).

Jede Unterrichtsstunde soll nicht länger als 50 Minuten sein, dann Pause. Gewöhnlich im geschlossenen Raum, jedoch auch im Freien (schattiger, windstillter Platz) möglich. Hier ist aber die Gefahr der Ablenkung groß!



## **Praktischer Dienst**

Merkmale sind:

- dient dem Erlernen und Üben von Fertigkeiten, z.B. Gerätebedienung oder Zusammenarbeit der Helfer
- nimmt den größten Teil der Einsatz- und Fachausbildung des Katastrophenschutzes ein
- findet oft im Freien statt
- Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften (z.B. Schutzanzug)
- Teilnehmerzahl möglichst nicht mehr als 10 (1 Gruppe)
- Verbindung theoretischer Kenntnisse und praktischer Fertigkeiten zum richtigen Handeln

## **Stationsausbildung**

Dies ist eine besondere organisatorische Form der Ausbildung. Es werden hierbei verschiedene „Stationen“ eingerichtet, an denen jeweils nur ein Thema gelehrt wird, die Gruppen wechseln von Station zu Station. An den Stationen kann theoretischer oder praktischer Unterricht gehalten werden. Deshalb ist die Stationsausbildung keine eigene Ausbildungsform oder Methode, sondern eine Sonderform.

Die Zeiteinheit einer Ausbildung an den einzelnen Stationen muss genau abgesprochen und eingehalten werden.

Der Ausbildereinsatz ist rationell, da sich jeder nur auf ein Thema vorzubereiten braucht - bei ständiger Anwendung besteht allerdings die Gefahr der Ausbilder-Spezialisierung und der Überforderung der Helfer an den einzelnen Stationen. Es ist anzustreben, dass die Ausbilder von Station zu Station mit wechseln und nur das Gerät an Ort und Stelle bleibt.

### **4.2.2. Ausbildungsmethoden**

Hierunter sind erprobte Lehrverfahren zu verstehen, die in fast allen o.a. Ausbildungsformen angewandt werden können. Sogar innerhalb einer Ausbildungsstunde können und müssen die Methoden meist gewechselt werden - dies muss aber vorher geplant sein.

Um eine Vereinfachung in die Vielfalt der in der Literatur verwendeten Begriffe zu bekommen, werden hier die in der Feuerwehr anwendbaren Ausbildungsmethoden mit ihren Vorteilen und Nachteilen angesprochen.

### **Vortrag/Kurzvortrag**

Der Vortrag soll als reiner Vortrag bei der Feuerwehr-Ausbildung selten angewendet werden. Empfehlenswert ist er höchstens zur Einführung in ein Thema als Kurzvortrag.

Vorteile:

- in kurzer Zeit viel Lehrstoff zu vermitteln;
- große Teilnehmerzahl möglich

Nachteile:

- oft langweilig, selten Zwischenfragen möglich,
- kaum Kontrolle, ob alles verstanden wurde bzw. behalten wird
- meist nur passive Beteiligung

### **Grundsatz:**

So selten wie möglich reinen Vortrag anwenden, häufig aber Kurzvorträge. Vorträge möglichst mit Tafelskizzen, Dias, Bildern und Kurzvorfürungen auflockern.

### **Lehrgespräch**

Der Lehrstoff wird durch Fragen und Antworten gemeinsam erarbeitet. Dazu hat der Ausbilder schriftlich festgelegte „Schlüssel Fragen“ und evtl. Zusatzfragen vorbereitet.

Vorteile:

Rege Mitarbeit, Förderung „spekulativen Denkens“ (Denklernen), lebendiger Kontakt, starke Lernbefriedigung, Selbsterarbeitetes bleibt besser haften.

Nachteile:

Zeitaufwand, evtl. Verzettelung durch abweichende Antworten, Diskussionen

### **Grundsatz:**

Trotz geringer Nachteile ist das Lehrgespräch bei den meisten Themen, besonders in der praktischen Ausbildung, vorzuziehen und möglichst häufig anzuwenden. Es muss aber gut vorbereitet sein, mit der Zeit erhält man jedoch Routine. Ungeübte Ausbilder fühlen sich zunächst in der Methode Lehrgespräch unsicher, da ein größeres Hintergrundwissen erforderlich ist.

Das Lehrgespräch ist eine der wichtigsten und erfolgreichsten Lehrmethoden.

### **Vorführung/Kurzvorführung**

Kann in jeder Ausbildung vorkommen, um kurz etwas zu erläutern, z.B. Erfühlen des Puls-schlages. Bei der praktischen Ausbildung am Gerät kommt der Kurzvorführung besondere Bedeutung zu, aber auch bei theoretischen Themen ist sie gut möglich.

Vorteile:

In kurzer Zeit wird eine Funktion anschaulich erläutert, oft die einzige Möglichkeit, etwas zu erklären.

Nachteile:

Wenn keine Auswertung und nachträgliche Erarbeitung durch die Helfer erfolgt, ist keine Kontrolle über das Gelernte möglich.

### **Wettbewerb**

Der Wettbewerb ist möglich, wenn grundlegendes Wissen von allen beherrscht wird. Als Lehrmethode erfordert er dann aber den Lern- und Einsatzwillen, erzieht zur Kameradschaft, trägt zur Abwechslung bei und zeigt Leistungsgrenzen auf. Lässt sich bei fast allen prakti-schen Themen durchführen, u.U. als Wiederholung und Kontrolle, zur Überprüfung der Lei-stungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft.

Auf gleiche Voraussetzungen, gerechte Bedingungen und Bewertung sowie Sicherheits-maßnahmen ist zu achten! Ist nicht genügend Gerät für die gleichzeitige Durchführung eines Wettbewerbs vorhanden, so sind jedesmal die Zeiten und Fehler festzustellen und die Tätig-keit mehrmals hintereinander von verschiedenen Helfern oder Gruppen durchzuführen (evtl. im Stationswechsel). Der Wettbewerb als Lehrmethode ist nicht mit einem Wettkampf zu verwechseln.

### **Gruppenarbeit**

Unter Gruppe ist hier nicht unbedingt eine Einsatzgruppe lt. STAN, sondern eine Ausbil-dungsgruppe in unterschiedlicher Stärke (ca. 4-10 Helfer) zu verstehen. Solch eine Gruppe muss eine genau erklärte Aufgabe oder ein Thema selbständig lösen, eine andere Gruppe in der gleichen Zeit ein anderes Thema, z.B. Gerätebedienung anhand Bedienungsanleitung, Bau einer Konstruktion anhand Merkblatt, Kurzvortrag über einen Vorgang nach Dienst-vorschrift, ausarbeiten. Anschließend trägt ein von der Gruppe bestimmter Sprecher das Ergebnis der Gruppenarbeit vor bzw. erklärt es.

Wir unterscheiden die

Arbeitsteilige von der  
Arbeitsgleichen Gruppenarbeit.

Arbeitsteilig = Jede Gruppe hat ein eigenes Thema

Arbeitsgleich = Alle Gruppen bearbeiten das gleiche Thema.

Vorteile:

Alle Gruppenmitglieder müssen sich mit dem Thema beschäftigen und lernen dabei mehr. Wenn nachher ein Sprecher das Selbsterarbeitete vorträgt, ist die Aufmerksamkeit größer,

als wenn ständig nur der Ausbilder spricht. Es kommt keine Langeweile auf. Man erkennt Führungs- und Ausbildungsqualitäten der Helfer. Fördert den Gruppenzusammenhalt, das „Gruppendenken“. Schwache Gruppenmitglieder werden mitgezogen. Intensive Beschäftigung und sofortige Erfolgskontrolle.

Nachteile:

Verhältnismäßig großer Zeitaufwand bei denen, die in dieser Methode ungeübt sind. Höherer Planungsaufwand notwendig. Es zählt immer nur das „Gruppenergebnis“. Nicht erkennbar ist, wie viel der Einzelne dazu beigetragen hat. Schwache oder desinteressierte Gruppenteilnehmer können sich von der Erarbeitung ausschließen. Lernziele werden unter Umständen nicht erreicht.

### **Diskussion**

Diese Methode ist in der Einsatzausbildung des Katastrophenschutzes selten anwendbar, da es sich bei dem Lehrstoff um Gerätebedienungen und Arbeitsverfahren handelt, die erprobt sind und verbindlich festliegen. Bei der Einführung zu einem Unterricht allerdings (z.B. Benutzung von blauem Blinklicht, Unfallverhütungsvorschriften o.ä) kann man sich der Diskussion bedienen, die verschiedenen Argumente hören, um Interesse zu wecken, aber danach muss vom Ausbilder konkretes gesagt werden.

Die Lernintensität ist bei der Diskussion sehr groß, weil jeder mitdenkt. In gewisser Beziehung ist das Lehrgespräch eine Diskussion, wobei der Ausbilder aber diese Diskussion straff führt. Bei der Auswertung von Übungen kann eine Diskussion über das richtige Verhalten sehr lehrreich sein und zu guten Ergebnissen führen. Durch die Vielfalt der Meinungen zeigt sich oft ein Weg zur Problemlösung.

Drei weitere Methoden:

### **Das Rollenspiel:**

Das Rollenspiel hat zur Schulung von Führungskräften vor allem in den USA einen einmaligen Beitrag geleistet. Es werden Spieler und Beobachter eingeteilt. Die Spieler spielen in der ihnen zugeteilten Rolle immer sich selbst in mannigfachen Situationen unter wechselnden Bedingungen. Die Beobachter verfolgen das Gruppenverhalten. Anschließend folgt eine Diskussion.

Rollenspiele wecken Emotionen (Gefühlsbewegungen), üben neue Verhaltensformen ein. Hierbei steht die Rolle im Vordergrund.

### **Die Fallstudie:**

(am ehesten mit einem Planspiel vergleichbar)

Fallstudien sind ein ideales didaktisches Mittel, um einen neu erarbeiteten Stoff anhand einer simulierten Situation von allen möglichen Gesichtspunkten her zu durchleuchten. Hier steht der Fall im Vordergrund.

### **Brainstorming:**

(Ideenfindung, Ideenwirbel, Gedankensturm)

Ein Brainstorming ist nicht mehr als eine schöpferische Aufgabe mit dem Zweck, eine Liste

von Ideen zu produzieren, welche zur Lösung eines Problems führen kann. Diese Ideen werden bewertet, ausgewählt und weiterbehandelt. Vier Grundregeln für ein gutes Brainstorming sind:

- Jede Idee wird begrüßt
- Ideen anderer werden aufgenommen und weiterentwickelt
- Je ungestümer eine Idee, desto besser
- Kritik ist verboten, sie kommt erst später an die Reihe

### **4.3. Technische Vorbereitung**

- Überlegung und Zusammenstellung der Hilfsmittel (Tafel, Kreide, Pult, Modelle, Lehrtafeln, Geräte, Dias, Filme, Leinwand, Tonband, Lautsprecher usw.). Im Freien kann ein Brett, ein Stück Blech oder eine Fahrzeugwand als Tafel benutzt werden.
- Reicht das vorhandene Material nicht aus? In welchem Zustand ist es?
- Wo und wann ist das Material zu empfangen und bereitzustellen?
- Sind Hilfskräfte zur Vorbereitung notwendig?
- Welcher Ort, Platz, Raum? Ist ein Gelände zu erkunden (kurze Wege, Witterungsschutz, Störquellen)?
- Ist der Unterrichtsraum besonders herzurichten (heizen, verdunkeln, Sitzordnung)?
- Welche Kraftfahrzeuge werden benötigt? Fahraufträge?
- Sicherheitsmaßnahmen (Handschuhe, Verbandkasten, Feuerlöscher, Absperrungen)

Alle notwendigen organisatorischen Vorbereitungsarbeiten sind rechtzeitig durchzuführen, damit die reine Ausbildungszeit nicht in Anspruch genommen wird.

## **Medien/Hilfsmittel**

Es ist eine methodische Aufgabe des Ausbilders, die für den jeweiligen Lernprozess notwendigen Medien bereitzustellen. Es gibt:

- akustische (oder auditive) Medien. Diese Hilfsmittel sprechen das Hören an: Tonband, Cassetten, Radios, CD's
- optische (oder visuelle) Medien. Diese Hilfsmittel sprechen das Sehen an: Tafel, Modelle, Schaubilder, Dias, Karten
- audio-visuelle Medien. Der Medienverbund ist eine Kombination verschiedener Medien, z.B. Tonbildschau, Fallstudie, Tonfilm, Video.

### **Grundsätzliches:**

Medien helfen dem Ausbilder, bestimmte Inhalte nach einem methodischen Konzept zu vermitteln (ein Bild sagt mehr als 1000 Worte). In diesem Sinne sind Medien Hilfsmittel, die der Person des Ausbilders bedürfen, um zur Geltung zu kommen. Selbst konzentrierter Einsatz dieser Art von Medien macht den Ausbilder nicht überflüssig.

## **5. Nachbereiten der Ausbildung**

Jede Ausbildung schließt mit einer Nachbereitung ab:

- War die Gliederung des Stoffes, bezogen auf das Feinlernziel, richtig?
- Sind Änderungen in der Stoffauswahl, Ausbildungsform, Ausbildungsmethode und im zeitlichen Ablauf notwendig?
- Waren alle technischen (organisatorischen) Vorbereitungen optimal?
- War die Lernbeteiligung gut?
- Ist das Ausbildungsziel erreicht worden?

Ob das Ziel erreicht wurde, lässt sich nur durch eine Erfolgskontrolle feststellen. Hierzu kann der Ausbilder:

- Tests durchführen
- Praktische Aufgaben lösen lassen
- Übungen ansetzen

## 6. Quellenhinweise

Verlag Offene Worte, Bonn

- Wilh. Niggemeyer: Ausbildungslehre
- Dill: Methodikfibel
- Mohr-Karst: Unterführerunterricht

Kohlhammer-Verlag, Stuttgart - Die roten Hefte, Band 2  
Kluge: Unterrichten und Befehlen im Feuerwehrdienst

Verlag Moderne Industrie, München  
Michael Birkenbiehl: Kleines Arbeitshandbuch für Ausbilder und Dozenten -Trainthe Trainer-

Wolfgang Milan, 1120 Wien, Belgerhofergasse 27  
Besser verstehen durch Hören und Sehen. Moderne Wissensvermittlung durch audio-visuelle Medien und Geräte

dtv - Frederic Vester: Denken, Lernen, Vergessen

Beltz-Bibliothek, Weinheim  
Robert F. Mager: Motivation und Lernerfolg, Lernziele und Unterricht