



**BUNDESWEHR
FEUERWEHR**

Lehrpersonal der Landesfeuerwehrschulen - Autodidakten oder Fachlehrer?

Markus Arich
Brandoberrat

Lehrpersonal der Landesfeuerwehrschulen - Autodidakten oder Fachlehrer?

Facharbeit gemäß § 21 VAP2.2-Feu NRW

Augsburg, den 15. Dezember 2019

Aufgabenstellung

Lehrpersonal der Landesfeuerwehrschulen - Autodidakten oder Fachlehrer?

Formulieren Sie die didaktischen Anforderungen an Lehrkräfte einer Landesfeuerwehrschule für den modernen handlungsorientierten Unterricht. Diskutieren Sie notwendige Maßnahmen zur Personalentwicklung hinsichtlich moderner didaktischer Ansätze.

In dieser Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Ebenso wird zur besseren Lesbarkeit der Arbeit auf die Nennung der Laufbahngruppenbezeichnungen der einzelnen Länder verzichtet. Die Bezeichnungen sind wie folgt gleichzusetzen:

mittlerer Dienst: Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt; 2. Qualifikationsebene

gehobener Dienst: Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt; 3. Qualifikationsebene

höherer Dienst: Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt; 4. Qualifikationsebene

Kurzfassung

Die Feuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland stellen einen wichtigen Teil der nationalen Sicherheitsvorsorge dar und sind ein Garant für die Sicherheit der Bürger. Um diese Sicherheit gewährleisten zu können, müssen die Einsatzkräfte der Feuerwehr sehr gut ausgebildet sein. Ein wichtiger Teil dieser Ausbildung wird von den Landesfeuerwehrschulen wahrgenommen, insbesondere im Bereich der Führungslehre. Die Ausbildung erfolgt dabei meist in Form der klassischen Unterrichtsgestaltung. Die Berufsausbildung dagegen wurde bereits vor vielen Jahren auf kompetenz- und handlungsorientierten Unterricht umgestellt, da die Auszubildenden zwar auf viel theoretisches Wissen zurückgreifen konnten, ihnen aber die notwendigen Kompetenzen gefehlt haben, dieses Wissen praxisgerecht anwenden zu können. Die Notwendigkeit des Kompetenzaufbaus wurde auch bei der Feuerwehr erkannt, so dass einige Feuerwehrschulen ebenfalls mit der Umstellung der Ausbildung hin zum modernen handlungsorientierten Unterricht begonnen haben.

Im Rahmen dieser Arbeit wird der kompetenz- und handlungsorientierte Unterricht vorgestellt und auf die Konsequenzen bei der Umstellung auf diesen Unterricht eingegangen. Daneben werden die notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen der Lehrkräfte der Landesfeuerwehrschulen erläutert, die benötigt werden um den Unterricht zukünftig modern und handlungsorientiert durchführen zu können und Varianten zur Qualifizierung dargestellt. Um dem Lehrpersonal Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung an der Landesfeuerwehrschule anbieten zu können, wird modellhaft eine Variante der Personalentwicklung des Lehrpersonals aufgezeigt, in der didaktisch-methodische Ausbildungen ein wichtiger Bestandteil sind. Dieses soll den Landesfeuerwehrschulen als Orientierung für eigene Konzepte dienen, die dann entsprechend dem jeweiligen Landesrecht erstellt werden können.

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Notwendige Kompetenzen bei Feuerwehreinsatzkräften	2
3	Ausbildung an Landesfeuerweherschulen	4
3.1	Kompetenz- und handlungsorientierter Unterricht an LFS	5
3.2	Ausbildungsmethoden an Feuerweherschulen	6
3.2.1	Theoretischer Unterricht	6
3.2.2	Praktische Ausbildung	7
3.2.3	E-Learning	7
3.2.4	Simulationsausbildungen	8
3.3	Anforderungen an Lehrkräfte der LFS	8
3.3.1	Allgemeine Anforderungen an Lehrkräfte	8
3.3.2	Feuerwehrtechnische Qualifikationsanforderungen	9
3.3.3	Didaktisch - methodische Qualifikationsanforderungen	10
3.4	Ist-Stands-Analyse zur Ausbildung an Feuerweherschulen	11
3.4.1	Aktuelle Ausbildung an Feuerweherschulen	12
3.4.2	Aktuelle Qualifizierung der Lehrkräfte an Feuerweherschulen	13
4	Didaktisch-methodische Qualifizierung von Lehrkräften der LFS	14
4.1	Ausbildung von Fachlehrern für den Brand- und Katastrophenschutz	14
4.2	Didaktisch-methodische Qualifizierung von Bestandspersonal	15
4.3	Zusatzqualifizierungen bei Anwendung spezieller Lehrmethoden	16
5	Möglichkeiten zur Personalentwicklung	17
5.1	Allgemeines zur Personalentwicklung	17
5.2	Mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst	18
5.3	Gehobener feuerwehrtechnischer Dienst	19
5.4	Höherer feuerwehrtechnischer Dienst	20
5.5	Fort- und Weiterbildungen	20
5.6	Maßnahmen zur Personalbindung	21
6	Diskussion und Ausblick	22
	Literaturverzeichnis	24
	Abkürzungsverzeichnis	27
	Abbildungsverzeichnis	28
	Anhang	29
	Eidesstattliche Erklärung	34

1 Einleitung

Die Landesfeuerwehrschulen in der Bundesrepublik Deutschland haben den Auftrag das Personal der Feuerwehren auszubilden und dieses somit auf den Feuerwehreinsatz vorzubereiten. Während die Berufsschulen und allgemeinbildenden Schulen Pädagogen für die Ausbildung ihrer Schüler einsetzen und die Ausbildung zu großen Teilen handlungsorientiert durchführen, werden an den Landesfeuerwehrschulen größtenteils Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes als Lehrkräfte eingesetzt, die nur über eine minimale didaktisch-methodische Qualifikation verfügen. Die Ausbildung der Einsatzkräfte an Feuerwehrschulen findet größtenteils noch nicht handlungsorientiert statt, da unter anderem die dazu notwendigen Qualifikationen der Lehrkräfte fehlen. Daher beschreibt die in der Aufgabenstellung genannte Fragestellung „Lehrpersonal der Landesfeuerwehrschulen - Autodidakten oder Fachlehrer?“ die bestehende Situation sehr treffend.

Um die Frage überhaupt beantworten zu können, müssen die Begriffe „Autodidakt“ und „Fachlehrer“ zuerst definiert werden. Der Autodidakt ist jemand, der sich ein bestimmtes Wissen, bestimmte Kenntnisse ausschließlich durch Selbstunterricht angeeignet hat. [1] Der Fachlehrer dagegen ist ein für den Unterricht in einem oder mehreren bestimmten Fächern ausgebildeter Lehrer. [2]

Im ersten Teil der Arbeit wird aufgezeigt über welche grundlegenden Kompetenzen eine Einsatzkraft der Feuerwehr überhaupt verfügen muss und wie diese erworben werden können. Im weiteren Verlauf wird die Ausbildung an Landesfeuerwehrschulen beschrieben und daraus abgeleitet, welche Kompetenzen und Qualifikationen die Lehrkräfte der Landesfeuerwehrschulen benötigen, um den aktuellen Anforderungen gerecht zu werden.

Im Rahmen der Ist-Stands-Analyse wurden die Landesfeuerwehrschulen zur Qualifizierung ihrer Lehrkräfte und zur Anwendung der handlungsorientierten Ausbildung befragt. Die Ergebnisse stellen grob den derzeitigen Stand der Ausbildung an den Landesfeuerwehrschulen dar. Aus den Ergebnissen der vorherigen Punkte werden Modelle für die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften im Brand- und Katastrophenschutz vorgestellt.

Um die notwendigen Qualifikationen für die Lehrkräfte, sowohl von Dienstellenseite als auch von Seiten des Personals, zukünftig aktiv einfordern zu können, bedarf es eines Personalentwicklungskonzepts, das die Mitarbeiter fördern und fordern soll. Beispielhaft wird ein solches Personalentwicklungskonzept präsentiert, das den Landesfeuerwehrschulen als Orientierung für eigene Konzepte dienen soll, die dann entsprechend dem jeweiligen Landesrecht erstellt werden können.

2 Notwendige Kompetenzen bei Feuerwehreinsatzkräften

Als Kompetenz werden im schulischen Bereich kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten bezeichnet, die zur gezielten Problembewältigung genutzt werden. Damit verbunden ist auch die Bereitschaft, Problemen in variablen Situationen konstruktiv, erfolgreich und verantwortungsvoll zu begegnen. Kompetenzen beschreiben somit mehr als reine Wissensinhalte. Die individuelle Kompetenz beinhaltet ein Netzwerk von zusammenhängenden Aspekten wie Wissen, Fertigkeiten, Verstehen, Können, Handeln, Erfahrung und Motivation unter Einbeziehung des persönlichen Agierens in einem sozialen Umfeld. [3]

Kompetenzen werden unter anderem durch Bildung, Weiterbildungsmaßnahmen, Erfahrung, Selbstreflexion, informelles Lernen, aber auch autodidaktisch erworben. In der Praxis der beruflichen Bildung wird heute von einem integrierten Kompetenzmodell ausgegangen. Dieses Kompetenzmodell umfasst die folgenden Kompetenzbereiche: Fachkompetenz, Personale Kompetenz, Sozialkompetenz sowie die Methoden-, Lern- und Kommunikative Kompetenz. Alle diese Kompetenzbereiche zusammen bilden die Grundlage für eine fundiert vermittelte Handlungskompetenz. [4]

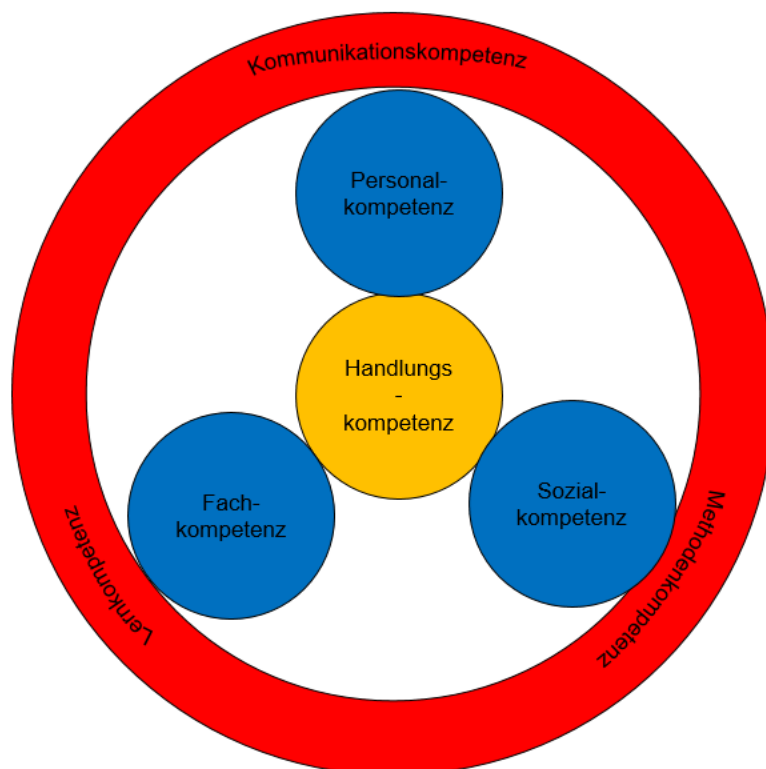


Abbildung 1: Kompetenzmodell [4]

Die Einsatzkräfte der Feuerwehr benötigen grundlegende Handlungskompetenzen, um in den jeweiligen Einsatzsituationen schnell, sicher und effizient reagieren zu können. Das sehr breite Einsatzspektrum und neue Herausforderungen wie z.B. Brände von alternativ angetriebenen Fahrzeugen, Brände von Biogas- oder Photovoltaikanlagen, Vegetationsgroßbrände in munitionsbelasteten Bereichen usw. führen dazu, dass die Einsatzkräfte extrem flexibel und anpassungsfähig sein müssen. In ihrer Ausbildung müssen die Einsatzkräfte somit Kompetenzen entwickeln, die sie auf die sich ständig verändernden Einsatzrealitäten vorbereiten [4].

Der Mensch erwirbt nur ca. 10 % seiner Kompetenzen durch den klassischen Unterricht. Die darüber hinaus gehenden Kompetenzen werden durch die Kommunikation mit Kollegen und durch eigene Erfahrung erworben. [4] Daraus folgt, dass der reine Lernstoff so gering wie möglich gehalten werden muss. Das Merken soll außerdem durch das Denken ersetzt werden. Der Teilnehmer soll also durch aktive Denkarbeit den Lernstoff erarbeiten und der Ausbilder muss die Wissensvermittlung durch aktive Denkarbeit des Teilnehmers erreichen.“ [5]

Wie lernen wir?

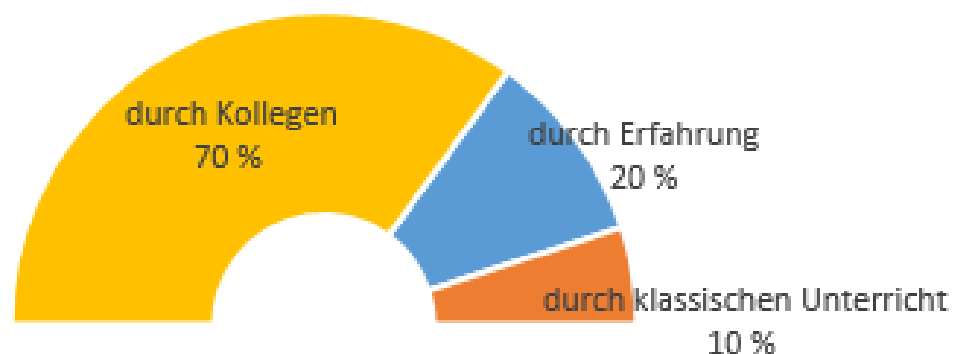


Abbildung 2: Wege des Lernens [4]

3 Ausbildung an Landesfeuerweherschulen

Die Landesfeuerweherschulen haben den Auftrag, das Personal der Feuerwehren des jeweiligen Landes aus- und fortzubilden. Dieser Auftrag ist in den jeweiligen Landesgesetzen für den Brandschutz festgelegt. Die Rahmenrichtlinien und die Musterausbildungspläne dafür sind im Regelfall in der Feuerwehrdienstvorschrift 2 (FwDV 2) „Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren“ hinterlegt. Schwerpunkt der FwDV 2 ist dabei die Vorgabe von Lernzielen und Lernzielstufen. Lernziele beschreiben, welche zielgerichteten Verhaltensweisen und Leistungen Lehrgangsteilnehmer am Ende eines Ausbildungsabschnittes aufweisen müssen. Daraus lassen sich unter Berücksichtigung der angestrebten Funktion oder Tätigkeit die zu vermittelnden Inhalte festlegen und passende Ausbildungsmethoden zuordnen. Die Lernziele selbst untergliedern sich in Erkenntnisbereich, Handlungsbereich und Gefühls-/Wertebereich, wobei sich der Erkenntnisbereich mit Wissen, Verstehen, Anwenden und Beurteilen auseinandersetzt und der Handlungsbereich bei den praktischen Fertigkeiten der Teilnehmer ansetzt. [6]

In den Musterausbildungsplänen der derzeit gültigen FwDV 2 werden für den Erkenntnisbereich und den Handlungsbereich primär die Lernzielstufen 1 und 2 gefordert, also Wissen/Verstehen bzw. Nachmachen/Selbständiges Handeln. Für den Handlungsbereich bedeuten Lernzielstufe 1 und 2 aber nicht automatisch Handlungssicherheit. In einem Feuerwehreinsatz, der oftmals die jeweiligen Einsatzkräfte an ihre physische und psychische Leistungsgrenze bringt, ist vorrangig die Fähigkeit „Handlungsabläufe in jeder Situation beherrschen zu können“, also Lernzielstufe 4 erforderlich. Für die Erreichung des Lernziels „Rettung einer Person aus dem 2. OG mittels vierteiliger Steckleiter“ muss der Schwerpunkt sicherlich im Handlungsbereich liegen. Nur ein geringer Prozentsatz der zur Verfügung stehenden Ausbildungszeit sollte sich mit Fragestellungen aus dem Erkenntnisbereich befassen. Denn es ist fraglich, ob eine Einsatzkraft, die eine Person aus dem zweiten Obergeschoss mittels vierteiliger Steckleiter retten soll, dies besser kann, wenn sie vorher die Abstände der einzelnen Leitersprossen auswendig gelernt hat.

Diese Erkenntnis wurde in der Berufsausbildung bereits vor vielen Jahren gewonnen und führte zu einer radikalen Anpassung der Ausbildung in Verbindung mit der Einführung der handlungsorientierten Ausbildung auf Grundlage aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse. [7] Die Ausbildung erfolgt z.B. nach der „Cognitive-Apprenticeship“-Methode, bei der die Vorteile der praktischen Lehre auch für die theoretische Ausbildung genutzt werden. [8] Auch der Beruf „Werkfeuerwehrmann“, der der feuerwehrtechnischen Ausbildung der Berufsfeuerwehrbeamten sehr ähnlich ist, wird handlungsorientiert ausgebildet.

An den Landesfeuerweherschulen wurde dieser Ansatz bisher nur teilweise umgesetzt, da auch die FwDV 2 diese Art der Unterrichtsgestaltung bisher nur bezogen auf die Handlungskompetenz vorsieht. Die FwDV 2 befindet sich derzeit in der Überarbeitung. Ein Ziel der Überarbeitung ist die Anpassung der Ausbildung in ein kompetenz- und handlungsbasiertes „lernen“ und „tun“, um die Entwicklung von Kompetenzen der Lernenden zu erreichen [4]. Um den Unterricht handlungsorientiert durchführen zu können, müssen die Lehrkräfte dementsprechend qualifiziert werden. Neben der

notwendigen Qualifizierung der Lehrkräfte ist auch die Schaffung einer entsprechenden Lernatmosphäre (infrastrukturell und materiell) notwendig, die eine wichtige Grundlage für das handlungsorientierte Lernen darstellt.

3.1 Kompetenz- und handlungsorientierter Unterricht an LFS

Kompetenz- und handlungsorientierter Unterricht zielt auf den selbstständig handelnden Teilnehmer, baut auf den individuell vorhandenen Kompetenzen und Fähigkeiten der jeweiligen Lehrgangsteilnehmer auf und führt durch praktische Anwendung sowie Eigenaktivität zum Erwerb neuer Kompetenzen. Der Teilnehmer soll in die Lage versetzt werden auch unter Belastung unerwartete neue Aufgaben und Problemstellungen erfassen, beurteilen und erfolgreich bewältigen zu können. Dies ist erreicht, wenn das beobachtbare Handeln der Teilnehmer wiederholt zeigt, dass eine vorgegebene Aufgabenstellung innerhalb einer arrangierten (Lern-) Situation umfassend verstanden, zweckmäßig beurteilt und erfolgreich gelöst wurde. [9] Damit der Lernerfolg tatsächlich nachhaltig ist, muss der Unterricht entsprechend gestaltet werden. Für die Gestaltung eines guten Unterrichts hat der Pädagogikprofessor H. Meyer zehn Merkmale definiert, bei deren Anwendung mit einer hohen Erfolgsquote gerechnet werden kann [10]:

1. Klare Strukturierung des Unterrichts
2. Hoher Anteil an echter Lernzeit
3. Lernförderliches Klima
4. Inhaltliche Klarheit
5. Sinnstiftendes Kommunizieren
6. Methodenvielfalt
7. Individuelles Fördern
8. Intelligentes Üben
9. Klare Leistungserwartungen und klare Rückmeldungen
10. Vorbereitende Umgebung

Die wohl größte Herausforderung bei der kompetenzorientierten Ausbildung ist es, den Unterricht so zu gestalten, dass die Lernenden jeweils individuell auf ihrer Stufe des Wissens und Könnens abgeholt und dann entsprechend weiter aufgebaut werden (vgl. Meyer, Punkte 4, 7, 8).

Insbesondere bei Lehrgängen mit einer Dauer von ein bis zehn Tagen bedarf es einer besonders sorgfältigen Überarbeitung der Lehrgangsinhalte, um eine Fokussierung auf das Wesentliche zu ermöglichen. Im Vergleich zu Berufsschulen bzw. allgemeinbildenden Schulen steht den Feuerweherschulen oft nur ein sehr begrenzter Zeiteinsatz zur Verfügung. Eine Ausnahme bildet dabei die Ausbildung der hauptberuflichen Feuerwehreinsatzkräfte. Aufgrund der mehrmonatigen Ausbildung lässt sich die Ausbildung gut mit der an einer Berufsschule vergleichen. Auch wenn es einige Unterschiede zwischen den Feuerweherschulen und den Berufsschulen gibt, lassen sich die grundlegenden Kompetenzen der Lehrkräfte in Bezug auf die Didaktik und Methodik dennoch sehr gut miteinander vergleichen.

3.2 Ausbildungsmethoden an Feuerweherschulen

In Anlehnung an die FwDV 2 werden an den Feuerweherschulen eine Vielzahl verschiedener Ausbildungsmethoden angewendet, von denen einige im Folgenden kurz vorgestellt werden. Die Anforderungen an die Lehrkraft sind dabei nicht unwesentlich von der jeweiligen Ausbildungsmethode abhängig. Für einige Ausbildungsmethoden werden spezielle Kenntnisse benötigt, um die Ausbildung überhaupt in der gewünschten Form durchführen bzw. um den gewünschten Ausbildungserfolg erzielen zu können. Oft ist die jeweilige Unterrichtsmethode aber nicht von den Wünschen und Ideen des Lehrenden abhängig, sondern von den gegebenen Randbedingungen, wie z.B. Anzahl der Teilnehmer, Anzahl der Lehrkräfte, technische Möglichkeiten, vorhandene Infrastruktur und finanzielle Möglichkeiten der Einrichtung.

3.2.1 Theoretischer Unterricht

Mit theoretischem Unterricht wird im allgemeinen Sprachgebrauch die klassische Form des lehrerzentrierten Frontalunterrichts bezeichnet, bei dem der Lehrende als Vortragender den aktiven und der einzelne Teilnehmer als Zuhörer eher den passiven Teil übernimmt. Diese Unterrichtsform wird als instruktive Didaktik bezeichnet. Wird der Teilnehmer dagegen als Beobachter, Handelnder und Teilnehmer aktiv in den Unterricht eingebunden, so wird dies als konstruktivistische Didaktik bezeichnet, zu der auch der kompetenz- und handlungsorientierte Unterricht gehört.

Auch wenn in vielen Bereichen die konstruktivistische Didaktik als moderne Form des Unterrichts hervorgehoben wird, ist der lehrerzentrierte Frontalunterricht an geeigneter Stelle eine nicht zu vernachlässigende Unterrichtsmethode, die bei gezieltem Einsatz (z.B. Impulsvortrag zum Einstieg in ein Thema) den Aufbau von Kompetenzen unterstützen kann. Insbesondere im Grundlagenbereich, bei geringem Vorwissensstand der Schüler und großem Neuigkeitsgrad ist auch in Zukunft eine direkte Vermittlung durch den Lehrer als vorteilhaft einzuschätzen [11].

Neben dem lehrerzentrierten Frontalunterricht können aber auch weitere Methoden zur Anwendung kommen, die den instruktiven mit dem konstruktivistischen Unterricht kombinieren. So kann beispielsweise ein „fragend entwickeltes Unterrichtsgespräch“ unter geschickter Anwendung von Medien die Teilnehmer dazu bringen bereits vorhandene Kompetenzen zu erkennen, diese innerhalb der Gruppe zu erweitern und somit Verknüpfungen zu den noch zu entwickelnden Kompetenzen herzustellen. Wird dies direkt im Anschluss in z.B. Gruppenarbeiten oder praktischer Ausbildung ausgebaut, kann die Festigung der neu erworbenen Kompetenzen erreicht werden.

In einigen ausgewählten Unterrichten bietet es sich an, den Unterricht im Teamteaching durchzuführen. Teamteaching ist eine Unterrichtsorganisationsform, in der Lehrer, Dozenten und Hilfskräfte Lernstrategien, Vorlesungen oder Ähnliches gemeinsam planen, durchführen und auswerten. [12] Bei dieser Unterrichtsform können die unterschiedlichen Kompetenzen der jeweiligen Lehrkräfte gebündelt und durch die Anwendung unterschiedlicher Lehrmethoden soll die Kompetenzerweiterung der Lernenden gefördert werden. Aus dem Monolog eines einzelnen Lehrenden, kann ein Dialog zwischen den Lehrenden selbst und der Gruppe der Lernenden entstehen, so

dass die Lernenden den Unterrichtsstoff aus unterschiedlichen Perspektiven kennenlernen. Diese Methode erleichtert auch die Durchführung von Gruppenarbeiten.

Um die Lernenden zur Eigeninitiative zu motivieren und um wechselnde Arbeitsformen, wie Schreiben, Lesen, Sehen, Hören, Bewegen, Spielen, Recherchieren usw. zur Anwendung zu bringen, können verschiedene Arten des Stationenlernens durchgeführt werden. Der Erfolg dieser Lehrmethode liegt primär darin, dass sämtliche Wahrnehmungstypen angesprochen werden und somit Unterschiede im Lernverhalten der einzelnen Teilnehmer leichter miteinander vereinbart werden können. Stationenlernen ist eine konstruktivistische Unterrichtsform und eignet sich besonders zur Vertiefung von Wissen, zur Einübung und im Rahmen von fächerübergreifendem Unterricht. [13]

3.2.2 Praktische Ausbildung

Die praktische Ausbildung stellt im Regelfall die Standardausbildung für die Feuerwehr dar, die bereits seit Aufstellung der ersten Feuerwehren in Deutschland erfolgreich angewendet wird. Hier ist es besonders wichtig, dass die für die Ausbildung notwendige Technik und entsprechende Übungsanlagen/-objekte uneingeschränkt zur Verfügung stehen. Durch die Schaffung witterungsunabhängiger und detailgetreuer Ausbildungsanlagen bei den Feuerweherschulen haben sich die Ausbildungsmöglichkeiten in den letzten Jahren enorm verbessert. In diesen Anlagen lassen sich die zu erwartenden Einsatzsituationen detailgetreu nachstellen, so dass die Lernenden im späteren Realeinsatz auf zumindest teilweise bekannte Bilder treffen und somit wesentlich sicherer in der Entscheidungsfindung sind. Die in diesem Rahmen praktizierte Ausbildung ist im Schwerpunkt handlungsorientiert.

Die Anschaffung neuer Feuerwehrtechnik und neuer Ausbildungsanlagen erfordert aber auch die Schulung der Lehrkräfte im didaktisch-methodisch sinnvollen Einsatz dieser Möglichkeiten, da sonst der gewünschte Erfolg, trotz des Einsatzes hoher finanzieller Aufwendungen, ausbleibt.

3.2.3 E-Learning

E-Learning ist die Bezeichnung für das Durchführen von Schulungen über Internet, Intranet oder mittels mobiler Anwendungen. E-Learning hat sich aus dem rechnergestützten Lernen entwickelt und besteht aus Unterrichtsmaterialien zum eigenständigen Lernen, die je nach Tempo und Bedarf des Lernenden verwendet werden können. [14] Häufig schließt sich an diese Ausbildung auch ein Test an, um den Lernerfolg zu überprüfen. Insbesondere für die Generationen Y (ab Geburtsjahrgang 1980) und Z (ab Geburtsjahrgang 1995), die bereits mit EDV und Internet aufgewachsen sind [15], ist E-Learning ein Lernen in gewohnter Umgebung. Somit ist es wichtig sich auf deren Kompetenzen und Bedürfnisse einzustellen und E-Learning auch in die Feuerwehrausbildung zu integrieren. E-Learning kommt inzwischen in sehr vielen Bereichen und sehr unterschiedlich zum Einsatz. So kann ein E-Learning-Kurs als komplett eigener Lehrgang angeboten werden, als Vor- oder Nachbereitung zu einem Präsenzlehrgang zum Einsatz kommen oder unterrichtsbegleitend angewendet werden. E-Learning bietet sich auch als handlungsorientierte Ausbildung an, da die

virtuellen Darstellungsmöglichkeiten nahezu unbegrenzt sind. Durch die Einsatzmöglichkeiten des „Computerspiels“ lassen sich die Kursteilnehmer in die virtuelle Welt der Feuerwehr „mitnehmen“ und können auf spielerische Art ihre Kompetenzen handlungsorientiert erweitern.

In einigen E-Learning-Anwendungen ist es zielführend, die Ausbildung durch einen sogenannten Tele-Tutor betreuen zu lassen. Dieser kann verschiedene Werkzeuge, wie z.B. virtuelle Klassenzimmer, Chats, E-Mail anbieten, um den Lernenden jederzeit Lernunterstützung und Feedback geben zu können. Dies bietet den Lernenden den Vorteil der durchgängigen Betreuung durch einen Ausbilder und gleichzeitig können lange Anreisewege eingespart werden. Um die jeweilige Ausbildung zum gewünschten Ergebnis zu bringen, muss das E-Learning-Lernangebot konzeptionell und pädagogisch sinnvoll gestaltet werden. Lehrkräfte, die einen solchen Lehrgang konzipieren und gestalten, müssen über entsprechende didaktisch-methodische Kenntnisse verfügen und die Möglichkeiten der verwendeten Systeme kennen. Ebenso muss beim Einsatz eines Tele-Tutors, dieser speziell für seine Aufgaben qualifiziert werden, da sich dessen Arbeitsweise grundlegend von der einer Lehrkraft im Unterrichtsraum unterscheidet.

3.2.4 Simulationsausbildungen

Simulationsausbildungen können durch die Anwendung von analogen Präsentations-techniken oder digitalen Medien durchgeführt werden. Sie eignen sich besonders für die kompetenz- und handlungsorientierte Ausbildung, da komplexe Einsatzszenarien einfach dargestellt und nahezu gefahrenfrei geübt werden können.

Die analogen Simulationssysteme sind sehr gut für Übungen auf Standortebene geeignet, werden aber z.B. auch an der Akademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz in Bad Neuenahr-Ahrweiler ausgebildet und genutzt. Mit selbst erstellten Kärtchen und durch Einspielungen durch eine Übungsleitung im Hintergrund, lassen sich Einsatzszenarien simulieren, um bestimmte Abläufe und Stresssituationen im Einsatzfall trainieren zu können.

An den Feuerweherschulen bieten sich primär digitale Simulationssysteme an, bei denen sich die Übenden in virtuellen Umgebungen befinden und in diesen die Steuerung des jeweiligen Einsatzes reell üben können. Die digitalen Simulationssysteme entwickeln sich stetig weiter und werden zukünftig mehr an Bedeutung gewinnen. Insbesondere in der Ausbildung von Führungskräften bietet die digitale Simulation viele Möglichkeiten und ermöglicht in einem vergleichbar geringen Zeiteinsatz viele realitätsnahe handlungsorientierte Ausbildungen.

3.3 Anforderungen an Lehrkräfte der LFS

3.3.1 Allgemeine Anforderungen an Lehrkräfte

Grundlegend kommt der Persönlichkeit einer Lehrkraft eine besondere Bedeutung zu. Als förderlich für die Ausübung des Lehrberufs werden neben einer positiven Grundhaltung und der Freude am Beruf folgende Persönlichkeitsmerkmale angesehen:

- Emotionale Stabilität, Belastbarkeit und Frustrationstoleranz
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Regulationsfähigkeit
- Empathiefähigkeit und Fürsorglichkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Gewissenhaftigkeit
- Fähigkeit zur Zusammenarbeit
- Offenheit für Veränderungen

Die Lehrerpersönlichkeit kommt in allen Bereichen des beruflichen Handelns zum Ausdruck, wird aber nicht als eigene Kompetenz betrachtet, weil sie alle Kompetenzen einer Lehrkraft beeinflusst und gleichzeitig nur bedingt beeinflussbar ist. Sie wird als wichtige Einflussgröße allen Kompetenzbereichen einer Lehrkraft vorangestellt. [16]

Bei genauer Betrachtung der erforderlichen Persönlichkeitsmerkmale einer Lehrkraft, ist festzustellen, dass Führungskräfte über vergleichbare Persönlichkeitsmerkmale verfügen müssen. Dennoch lässt sich nicht zwingend darauf schließen, dass eine gute Lehrkraft auch eine gute Führungskraft ist und umgekehrt muss eine gute Führungskraft nicht unbedingt auch eine gute Lehrkraft sein.

3.3.2 Feuerwehrtechnische Qualifikationsanforderungen

In den meisten Unterrichten der Feuerweherschulen werden feuerwehrtechnische Themen gelehrt, so dass eine feuerwehrtechnische Qualifikation der Lehrkräfte grundsätzlich erforderlich ist. Im Regelfall sollte die jeweilige Lehrkraft auch mindestens über den jeweiligen feuerwehrtechnischen Bildungsabschluss verfügen, den die Lehrgangsteilnehmer nach Abschluss des Lehrgangs erreicht haben, um spezifische Fragen besser verstehen und beantworten zu können. Hier bietet es sich an, die entsprechende Laufbahnausbildung für die jeweils vorgesehene Laufbahngruppe zu absolvieren. Damit kann die Lehrkraft sowohl auf den theoretischen Hintergrund, als auch auf die praktischen Erfahrungen (mindestens) aus der Laufbahnausbildung zurückgreifen und wird somit allgemein auch besser akzeptiert, als Lehrkräfte, die nicht auf ein entsprechendes Portfolio zurückgreifen können.

Dennoch bedeutet es nicht, dass alle Lehrkräfte die berufliche Feuerwehrausbildung zwingend durchlaufen müssen. Insbesondere in Themen, wie z. B. Verwaltungsrecht, Ausbilden, Jugendfeuerwehr, Kommunikation, PSNV, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Menschenführung bietet es sich an auf Pädagogen, Juristen, Psychologen usw. zurückzugreifen. Um die Fragen der primär ehrenamtlichen Lehrgangsteilnehmer besser verstehen und um flexibel eingesetzt werden zu können, sollten diese Lehrkräfte, mindestens die Ausbildung bis zum Gruppenführer der Freiwilligen Feuerwehr absolviert haben.

Bei einigen Spezialthemen, die nur selten gelehrt werden und für die eine regelmäßige praktische Anwendung von Vorteil ist, sollten externe Dozenten beauftragt werden, die auch über den notwendigen praktischen Hintergrund verfügen und somit die entsprechenden Themen auch authentisch vermitteln können.

3.3.3 Didaktisch - methodische Qualifikationsanforderungen

Um die didaktischen Anforderungen an Lehrkräfte der Landesfeuerwehrschulen zu beschreiben, ist es zunächst wichtig den Begriff Didaktik zu definieren. Didaktik ist aber auch immer mit der im Unterricht anzuwendenden Methodik verknüpft, die es im Folgenden ebenfalls zu definieren gilt.

Der Begriff Didaktik kommt aus dem Griechischen (didáskein, didaché) und bedeutet ursprünglich so viel wie „lehren“, „unterweisen“, „klar auseinandersetzen“, aber auch „lernen“ oder „sich etwas erlernen“. [17] Genauer beschrieben versteht man unter Didaktik die Lehre vom Lernen und Lehren. Sie bezieht sich auf Ausbildungsziele und Ausbildungsinhalte. Didaktik fragt vor allem: „Wozu“ soll der Auszubildende ausgebildet werden und „Was“ ist der Inhalt der Ausbildung? [9]

Die Methodik ist die Lehre von den Wegen (Ausbildungsmethoden) und Ausbildungsmitteln, die zum Erreichen des Ausbildungszieles notwendig sind. Methodik fragt daher: „Wie“ und „Womit“ kann das Ausbildungsziel erreicht werden? [9]

Für die Beschreibung der notwendigen didaktisch-methodischen Anforderungen an Lehrkräfte an Bildungseinrichtungen für die Feuerwehr werden zuerst die Anforderungen an die didaktisch-methodische Qualifikation von Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen und Berufsschulen herangezogen. Die Kultusministerkonferenz der Länder hat im Jahr 2014 „Standards für die Lehrerbildung“ verabschiedet, in denen Anforderungen an das Handeln von Lehrkräften beschrieben werden. Diese Standards beziehen sich auf Kompetenzen und somit auf Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen, über die eine Lehrkraft zur Bewältigung der beruflichen Anforderungen verfügt. [16] Diese Standards sind kompetenzorientiert formuliert und umfassen die Kompetenzbereiche „Unterrichten“, „Erziehen und Integrieren“, „Beraten und Beurteilen“, „Verwalten und Organisieren“ und „Gestalten und Innovieren“. Im Folgenden werden die Kompetenzbereiche beschrieben und die dazugehörigen Kompetenzen aufgeführt.

Kompetenzbereich Unterrichten: Lehrpersonen planen Unterricht unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lernvoraussetzungen und Entwicklungsprozesse fach- und sachgerecht und führen ihn sachlich und fachlich korrekt durch. Sie orientieren sich dabei am jeweiligen Ausbildungsziel, dem angestrebten Bildungsabschluss, den Sprachkenntnissen und der Lebenswelt der Schüler. Es werden die Kompetenzen Unterricht planen, Unterricht durchführen und Unterricht reflektieren benötigt.

Kompetenzbereich Erziehen und Integrieren: Lehrpersonen üben ihre Erziehungs- und Integrationsaufgabe konsequent aus. Es werden die Kompetenzen Werte vermitteln und Konflikte bewältigen benötigt.

Kompetenzbereich Beraten und Beurteilen: Lehrpersonen beraten sach- und adressaten-orientiert und üben ihre Beurteilungsaufgaben verantwortungsvoll aus. Es werden die Kompetenzen Diagnostizieren, Fördern und Beraten sowie Leistung beurteilen benötigt.

Kompetenzbereich Verwalten und Organisieren: Lehrpersonen erfüllen ihre gesamten dienstlichen Aufgaben professionell. Sie sind sich der Bedeutung einer ordnungsgemäßen Verwaltung für alle Beteiligten bewusst. Es werden die Kompetenzen Verwalten und Organisieren benötigt.

Kompetenzbereich Gestalten und Innovieren: Lehrpersonen entwickeln den Unterricht und ihre eigenen Kompetenzen weiter. Sie beteiligen sich am Qualitätsmanagement und an der Schulentwicklung. Sie sind sich ihrer besonderen Rolle in der Gesellschaft bewusst. Es werden die Kompetenzen Gestalten und Innovieren benötigt. [16]

Da die Landesfeuerwehrschulen nicht den Kultusministerien, sondern den jeweiligen Innenministerien zugeordnet sind, obliegen sie auch anderen Regelungen, als z.B. die Berufsschulen. Dennoch unterscheidet sich das Ausbildungsziel der Feuerwehrschulen nur bedingt von dem einer Berufsschule. Jeder Bürger erwartet von einem Handwerker, dass dieser gut ausgebildet ist und die notwendigen Kompetenzen zur Ausübung seines Berufes besitzt. Genauso erwartet der Bürger, dass auch die Feuerwehreinsatzkräfte über die notwendigen Kompetenzen verfügen, wenn sie in einem Notfall zu Hilfe gerufen werden. Ziel einer jeden Feuerwehrschule muss es sein, dass das Feuerwehrpersonal so ausgebildet ist, dass es diesen Anspruch der Bürger jederzeit erfüllen kann.

Für die Lehrkräfte der Landesfeuerwehrschulen ist eine Kombination aus einer feuerwehrtechnischen und einer didaktisch-methodischen Qualifizierung notwendig. Diese ist beispielsweise im Berufsbild des Fachlehrers für den Brand- und Katastrophenschutz zu finden.

3.4 Ist-Stands-Analyse zur Ausbildung an Feuerwehrschulen

Derzeit verfügen alle Länder der Bundesrepublik Deutschland jeweils über mindestens eine Landesfeuerwehrschule. In Bayern gibt es drei Feuerwehrschulen und in Niedersachsen eine Schule mit zwei Standorten. Dabei ist es unerheblich, ob sich die jeweilige Bildungseinrichtung Schule, Akademie oder Institut nennt. Die Bildungsaufträge der Feuerwehrschulen sind im Grundsatz gleich, auch wenn sie sich in gewissen Einzelaufträgen unterscheiden. So werden beispielsweise an der Niedersächsischen Akademie für Brand- und Katastrophenschutz „Truppführer“ der Freiwilligen Feuerwehr ausgebildet, während an vielen anderen Landesfeuerwehrschulen im Regelfall erst ab der Ebene „Gruppenführer“ ausgebildet wird. Während die Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule Sachsen Berufsfeuerwehrpersonal ab dem Grundausbildungslehrgang qualifiziert, führen die Staatlichen Feuerwehrschulen des Freistaats Bayern nur eingeschränkt Lehrgänge für Berufsfeuerwehren und hauptamtliche Feuerwehren durch. Zusätzlich gibt es an einigen Schulen auch Ausbildungen für Führungskräfte der privaten Hilfsorganisationen, wie z.B. „Gruppenführer im Sanitäts-, Betreuungs- und Wasserrettungsdienst“ am Institut für Brand- und Katastrophenschutz Heyrothsberge. Die meisten Schulen bilden neben den Feuerwehrkräften auch Mitglieder von Stäben für die Bewältigung von Großschadenslagen und Katastrophen aus.

Im Bereich der Feuerwehrausbildung wird in vielen Lehrgängen zwischen hauptamtlichem und ehrenamtlichem Personal unterschieden. Die Ausbildung der ehrenamtlichen Kräfte erfolgt im Regelfall nach FwDV 2, während für die Ausbildung der hauptamtlichen Kräfte entsprechende Laufbahnverordnungen gelten.

Zur Feststellung der aktuell zur Anwendung kommenden Ausbildungsmethoden und zur Qualifikation des derzeit an den Feuerweherschulen tätigen Lehrpersonals, wurden die 18 Landesfeuerweherschulen und die beiden Bildungseinrichtungen für den Brandschutz der Bundeswehr im Rahmen dieser Arbeit befragt. Zehn der befragten Bildungseinrichtungen haben auf die Anfrage geantwortet. Zusätzlich wurden Gespräche mit Führungskräften einzelner Landesfeuerweherschulen geführt.

3.4.1 Aktuelle Ausbildung an Feuerweherschulen

Insgesamt lässt sich feststellen, dass stetig an der Verbesserung der Ausbildung für die Feuerwehren gearbeitet wird. Dazu wurden und werden an vielen Schulen neue Ausbildungsanlagen gebaut, neue Einsatzfahrzeuge beschafft und moderne Ausbildungsmethoden eingeführt. Es zeigt auch, dass ein Großteil der Schulen bemüht ist, die teils noch sehr stark zur Anwendung kommende Theorieausbildung im klassischen Frontalunterricht, durch handlungs- und kompetenzorientierte Ausbildung zu ersetzen. Somit soll erreicht werden, dass die Teilnehmer ihre Handlungskompetenz auch handelnd erwerben und durch die Erfahrungsweitergabe zwischen den Teilnehmern eine bessere Vorbereitung auf die zukünftigen Aufgaben erfolgt. Um dies wiederum erreichen zu können, werden neben entsprechender Ausbildungsinfrastruktur, didaktisch-methodisch qualifiziertes Ausbildungspersonal und ein meist größerer Personalschlüssel pro Lehrgang / Seminar benötigt.

Das E-Learning, als moderne Ausbildungsmethode, wird bisher nur in sehr geringem Maße an den Landesfeuerweherschulen angeboten. Das IBK Heyrothsberge versucht im Projekt „Virtuelle Feuerweherschule“ die Aktivitäten der einzelnen Länder zu bündeln, um vorhandene Ressourcen gemeinsam nutzen zu können. Neben diesem Projekt bietet beispielsweise die LFKS Rheinland-Pfalz den Lehrgang „eGruppenführer“ in einer Kombination aus Präsenz- und Online-Unterricht an, bei dem die Präsenzzeit auf insgesamt eine Woche reduziert werden konnte. Die Kombination aus Präsenz- und Online-Unterricht wird als „Blended Learning“ bezeichnet. Dieser Lehrgang gliedert sich in zwei vierwöchige Online-Phasen und zwei Präsenzphasen an der LFKS. Vor Beginn des Lehrgangs findet zusätzlich ein Einführungstag an der LFKS statt, an dem die Teilnehmer alle wichtigen Informationen zur Handhabung der Lernplattform, deren Kommunikationswerkzeuge sowie zur Organisation der Tandem- und Gruppenarbeit erhalten. [18] Diese Variante der Gruppenführerausbildung wird seit mehreren Jahren angeboten und wurde anfangs nur in begrenztem Maße angenommen. Aufgrund des inzwischen gestiegenen Bedarfs an dieser Qualifizierungsmöglichkeit, sollen zukünftig mehr „eGruppenführer-Lehrgänge“ angeboten werden, als bisher.

Die Simulationsausbildung, unter Anwendung digitaler Medien, wird dagegen zunehmend in der Führungsausbildung der Landesfeuerweherschulen eingesetzt. Einige Schulen nutzen die Software XVR, bei der sich der Übende in einer virtuellen

Umgebung frei bewegen und er nur sein eignes Blickfeld auf die realistisch dargestellte Einsatzstelle nutzen kann. An der LFKS Rheinland-Pfalz wurde die Software XVR mit der Software ISEE verknüpft, so dass als Ergebnis die Software SAFER entstanden ist, die Schadenslagen für alle Gefahrenabwehreinheiten und auch mehrere Einsatzlagen an unterschiedlichen Orten gleichzeitig realistisch darstellen kann. [19] Neben diesen Systemen arbeiten einige Feuerweherschulen auch in Forschungsprojekten wie z.B. „Krisensimulation für die Zusammenarbeit von Einsatzkräften und Bevölkerung (TEAMWORK)“ [20] [21] oder „Katastrophen, Avatare, Technische Simulation - in virtuellen Environments (KATIE)“ [22] mit, bei denen die realistische Simulation von Einsatzstellen und Gefahrenabwehreinheiten zur Ausbildung von Einsatzkräften entwickelt wird.

Für die Stabsausbildung wird vereinzelt auf die Software InterLAB zurückgegriffen, die in einem computersimulierten Echtzeitszenario die Führungskräfte unter enormen Zeitdruck setzt, um die Krisenkommunikation zu trainieren und um das Verhalten der Führungskräfte zu optimieren. [23]

3.4.2 Aktuelle Qualifizierung der Lehrkräfte an Feuerweherschulen

Die Auswertung der Fragebögen ergab, dass ein Großteil der Lehrkräfte der Feuerweherschulen über eine feuerwehrtechnische Laufbahnausbildung verfügt. Lehrkräfte, die nicht über eine solche Ausbildung verfügen, haben meist hochwertige ehrenamtliche Qualifikationen für die Freiwillige Feuerwehr oder werden nur in Unterricht eingesetzt, in denen vor allem Spezialwissen (Juristen, Pädagogen, Psychologen) benötigt wird und der einsatztaktische Anteil in den Hintergrund rückt. Teilweise wird für einige Spezialthemen auf Gastdozenten zurückgegriffen, die oft nicht feuerwehrtechnisch qualifiziert sind. Im Regelfall werden die Lehrkräfte entsprechend ihres geplanten Unterrichtseinsatzes feuerwehrtechnisch intern oder extern fortgebildet.

Im Bereich der didaktisch-methodischen Qualifikationen zeichnet sich ein durchaus anderes Bild ab. Die meisten Feuerweherschulen verzichten auf eine professionelle didaktisch-methodische Ausbildung ihrer Lehrkräfte, was primär auf fehlende zeitliche Ressourcen zurückzuführen ist. Die dahingehende Qualifizierung besteht derzeit meist nur aus dem Lehrgang „Ausbilder in der Feuerwehr“ nach FwDV 2, mit einem Zeitansatz von 35 Unterrichtsstunden. Einige Schulen qualifizieren ihre Lehrkräfte an landesinternen oder -externen Bildungseinrichtungen. Diese Qualifizierungen führen die Lehrkräfte an aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zum Lehren und Lernen heran und sind für die Ausbildung der meist sehr heterogenen Gruppen in der Feuerwehrausbildung sinnvoll und wichtig. Dennoch entsprechen diese Qualifikationen bei Weitem nicht der Qualifizierung von Berufspädagogen.

Lediglich die drei Feuerweherschulen des Freistaats Bayern qualifizieren Lehrkräfte des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes zu „Fachlehrern für den Brand- und Katastrophenschutz“, analog zur Ausbildung von Berufsschullehrern. [24] Die Akzeptanz und der Erfolg hinsichtlich einer Qualitätssteigerung in der Ausbildung ist deutlich erkennbar.

4 Didaktisch-methodische Qualifizierung von Lehrkräften der LFS

4.1 Ausbildung von Fachlehrern für den Brand- und Katastrophenschutz

Als optimale didaktisch-methodische Grundvoraussetzung für das Lehrpersonal an einer Bildungseinrichtung ist ein Studium anzusehen, bei dem Didaktik und Methodik in größerem Umfang ausgebildet wird (z.B. Ingenieurpädagogik). Das bringt aber nur ein sehr geringer Anteil der Lehrkräfte an den Feuerwehrschohlen zu Beginn der feuerwehrtechnischen Laufbahnausbildung mit. In Folge dessen müssen Wege gefunden werden, die es ermöglichen eine Lehrkraft entsprechend feuerwehrtechnisch und didaktisch-methodisch zu qualifizieren. Im Folgenden werden Möglichkeiten aufgezeigt, die bei der Qualifizierung zukünftiger Fachlehrer für den Brand- und Katastrophenschutz denkbar wären oder die bereits zur Anwendung kommen.

Die drei Staatlichen Feuerwehrschohlen des Freistaats Bayern haben im Jahr 2011 begonnen, erste Lehrkräfte im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst didaktisch-methodisch zu qualifizieren. Dabei nehmen die Lehrkräfte in einem dualen System an einer einjährigen „Ausbildung für Lehrkräfte an beruflichen Schohlen“ am Staatsinstitut IV in Ansbach teil. Dazu werden ihnen an drei Tagen pro Woche am Staatsinstitut IV die theoretischen Grundlagen vermittelt und an zwei Tagen pro Woche werden die Inhalte an der Heimatdienststelle praktisch umgesetzt. Mit Abschluss dieser Maßnahme erhalten die Beamten einen beschränkten Zugang zu Ämtern der dritten Qualifikationsebene der Fachlaufbahn Naturwissenschaft und Technik, fachlicher Schwerpunkt feuerwehrtechnischer Dienst (gehobener feuerwehrtechnischer Dienst). [25] Um die Ausbildung der Feuerwehreinsatzkräfte oberhalb der Gruppenführerebene durchzuführen, ist die entsprechende zusätzliche feuerwehrtechnische Qualifizierung dieser Lehrkräfte unerlässlich.

Eine zweite Möglichkeit zur Ausbildung von Fachlehrern für den Brand- und Katastrophenschutz könnte eine duale Ausbildung von Feuerwehrianwärtern für den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst mit einem integrierten Pädagogikstudium darstellen, die in ähnlicher Form, wie die 42 Monate dauernde duale Laufbahnausbildung bei der Bundeswehrfeuerwehr oder bei der Berliner Feuerwehr aufgebaut werden könnte. Sofern die rechtlichen Grundlagen des jeweiligen Landes diese Möglichkeit zulassen, schließen die Ausbildungsstellen dazu eine Kooperationsvereinbarung mit einer Hochschule ab, die ein Pädagogikstudium einer geeigneten Fachrichtung (z.B. Ingenieurpädagogik, mit den Fachrichtungen Bautechnik, Elektrotechnik, Sicherheitstechnik, Physik/Chemie, Fahrzeugtechnik oder Mechatronik) anbietet und bereit ist, organisatorische Anpassungen zu tolerieren, die für die Durchführung der studienbegleitenden berufspraktischen Zeiten notwendig sind. Somit könnten die Anwärter in einer Regelvorbereitungszeit von maximal 4 Jahren derart qualifiziert werden, dass neben den fachlichen feuerwehrtechnischen Hintergründen auch die notwendige didaktisch-methodische Qualifikation vorliegt.

Neben dieser Variante, könnte auch Mitarbeitern des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes, die bisher keine didaktisch-methodische Qualifizierung besitzen, die Möglichkeit der Fachlehrerqualifizierung nach dem bayrischen Modell angeboten werden, was durchaus ein Förderungskriterium in einem entsprechenden Personalentwicklungskonzept darstellen könnte. Des Weiteren wäre auch ein Modell denkbar, bei dem Mitarbeiter des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes mit einigen Jahren Berufserfahrung einen Studiengang Ingenieurpädagogik mit Masterabschluss absolvieren und ihnen mit dieser Qualifizierung ein begrenzter Zugang höheren feuerwehrtechnischen Dienst ermöglicht wird.

Unabhängig davon, wäre es für die Feuerweherschulen vorteilhaft, primär die Einstellung von Bewerbern in die Laufbahnausbildung des gehobenen und höheren feuerwehrtechnischen Dienstes zu forcieren, die ein Studium mit großen didaktisch-methodischen Anteilen in einer für die Feuerwehr geeigneten Fachrichtung absolviert haben.

4.2 Didaktisch-methodische Qualifizierung von Bestandspersonal

Eine so umfassende didaktisch-methodische Ausbildung, wie in Punkt 4.1 beschrieben, wäre für alle Lehrkräfte einer Landesfeuerweherschulen zwar wünschenswert, ist aber im Regelfall nicht umfassend umsetzbar. Somit müssen andere Wege gegangen werden, um eine schrittweise didaktisch-methodische Qualifizierung der vorhandenen Lehrkräfte zu erreichen bzw. um bereits qualifizierte Lehrkräfte fortzubilden. Der Bund und die einzelnen Länder halten eigene Fortbildungseinrichtungen mit vielseitigen Seminarangeboten vor, in denen oft auch didaktisch-methodische Fortbildungen zu finden sind. Teilweise ist es auch möglich Seminare und Fortbildungen an kommunalen Feuerweherschulen, an Fortbildungseinrichtungen anderer Länder, an privaten Bildungseinrichtungen oder spezielle Seminare an Hochschulen zu besuchen. Im Folgenden werden einzelne Beispiele dargestellt, die für eine zumindest teilweise didaktisch-methodische Qualifizierung von Lehrkräften der Landesfeuerweherschulen geeignet sein könnten.

Führungsakademie der Bundeswehr/Bildungszentrum der Bundeswehr [26]:

- Didaktik und Methodik (15 Tage)
- Didaktik Ergänzungslehrgang (5 Tage)
- Prüfungspsychologie und Prüfungsmethodik (5 Tage)

Akademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz [27]:

- Didaktik und Methodik in der PSNV-E-Ausbildung (3 Tage)
- Interkulturelle Kompetenz im Bevölkerungsschutz: Train-the-Trainer (3Tage)
- Ausbildung im Bevölkerungsschutz (3 Tage)

Hochschule für öffentliche Verwaltung Meissen und Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen [28]:

- Didaktisch-methodisches Grund- und Aufbauseminar (6 Tage)
- Didaktik-Methodik für die Schulung rechtlicher Seminarinhalte (3 Tage)

- Grundlagen der Kommunikation in der Ausbildung - Basisseminar (3 Tage)
- Die Beurteilung und das Beurteilungsgespräch in der Ausbildung (3 Tage)
- Erstellen von Ausbildungsplänen (1 Tag)
- Umgang mit Konflikten in der Ausbildung (2 Tage)
- Interkulturelle Kompetenz - Herausforderungen in der Ausbildung (2 Tage)
- Mündliche Prüfungen (2 Tage)
- Fachvorträge didaktisch-methodisch wirksam konzipieren und durchführen (2 Tage)

Auch bei den Schulen anderer Länder lassen sich solche und ähnliche Seminare finden, ggf. auch in den Schulen der Polizei. Diese meist kurzen Seminare ermöglichen es den Landesfeuerwehrschulen, ihr Personal zu qualifizieren, ohne dass es zu größeren Einschränkungen im eigenen Lehrbetrieb kommen muss.

4.3 Zusatzqualifizierungen bei Anwendung spezieller Lehrmethoden

Bei der Anwendung bestimmter Lehrmethoden sind neben den feuerwehrtechnischen und didaktisch-methodischen Qualifikationen zusätzlich spezielle Qualifikationen der Lehrkräfte erforderlich, um diese Ausbildungsmethoden gewinnbringend anwenden zu können. Im Folgenden werden beispielhaft zwei Bereiche aufgeführt, für die solche speziellen Qualifizierungen unerlässlich sind.

Bei einer Ausbildung in E-Learning bietet sich oft der Einsatz eines Tele-Tutors an, der die E-Learningphase begleitet, um die Lernenden gezielt einzeln oder in der Gruppe motivieren, betreuen und fördern zu können. Die Ausbildung zum Tele-Tutor ist unterschiedlich geregelt und kann an verschiedenen Institutionen absolviert werden. Das Landesinstitut für Qualifizierung NRW hat dazu ein Konzept erarbeitet. Die Ausbildung gliedert sich in drei Präsenz- und zwei Onlinephasen und umfasst gesamt ca. 80 Stunden. [29] Bei der Bundeswehr kommen Tele-Tutoren in verschiedenen Bereichen (z.B. Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit) zum Einsatz, die in einem ähnlichen Modell, aber mit einem höheren Stundenansatz (ca. 130 Stunden) an der Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr ausgebildet werden. [30]

Soll dagegen eine Simulationssoftware in die Ausbildung integriert werden, so müssen vor deren Einführung die dafür notwendigen Lehrkräfte in der Einrichtung und Anwendung der jeweiligen Software geschult werden. Die Einweisungs- und Schulungszeiten sind von der Software und von den Anwendern abhängig. Im Regelfall bieten die Hersteller der Software Seminare und Produkttrainings an, die teilweise auch für verschiedene Zielgruppen, wie z.B. Trainer oder Softwarebetreuer ausgelegt werden.

5 Möglichkeiten zur Personalentwicklung

5.1 Allgemeines zur Personalentwicklung

Die rechtlichen Voraussetzungen für die Personalentwicklung unterscheiden sich zwischen den einzelnen Ländern bzw. dem Bund sehr stark. Hinzu kommen die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse (Tarifbeschäftigte, Beamte) und die finanziellen Rahmenbedingungen der jeweiligen Dienststelle. Im Folgenden wird daher modellhaft ein Vorschlag für ein Personalentwicklungskonzept vorgestellt, bei dem für die Gruppe der Feuerwehrbeamten Möglichkeiten aufgezeigt werden, die den einzelnen Feuerweherschulen als Anregung dienen sollen, um vorhandenes Personal dieser Personengruppe nach aktuellen Ansätzen didaktisch-methodisch qualifizieren und somit fördern zu können.

Für die Personalentwicklung der Beamten in der Bundeswehr wurde beispielsweise ein verbindliches Personalentwicklungskonzept [31] entwickelt, bei dem der Verwendungsaufbau in einzelne Phasen gegliedert ist und die berufliche Weiterentwicklung u.a. von der weiteren Qualifizierung der Beamten abhängt. Grundsätzlich wären auch für die feuerwehrtechnischen Beamten der Feuerweherschulen Phasen im beruflichen Entwicklungsprozess denkbar, die der einzelne Mitarbeiter durchlaufen muss, um in die Auswahl für das nächste Beförderungssamt einbezogen werden zu können.

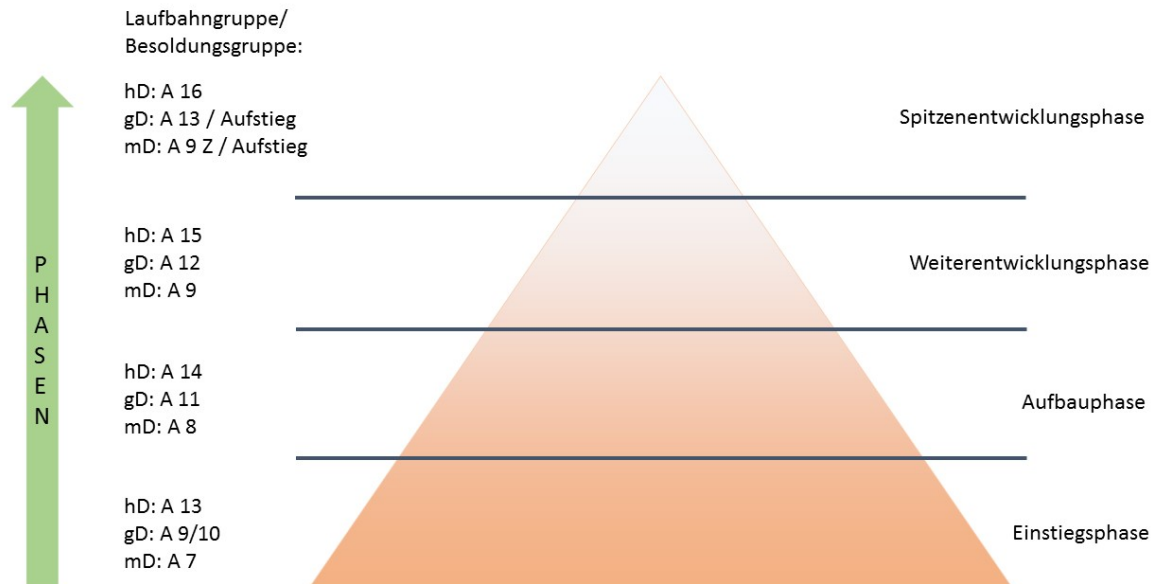


Abbildung 3: Entwicklungsphasen in den Laufbahngruppen vgl. [31]

Die Entwicklungsphasen können jederzeit auch Laufbahngruppenübergreifend stattfinden, so dass ein dafür geeigneter Beamter in der Spitzenentwicklungsphase durch die Weiterqualifizierung in die nächst höhere Laufbahngruppe aufsteigen kann. Eine mögliche Personalentwicklung für die einzelnen Laufbahngruppen wird in den folgenden Punkten dargestellt.

5.2 Mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst

Der Beamte hat die Ausbildung für die Laufbahn mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes (nach einer Berufs- oder in Dualausbildung) absolviert und wird in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt. Zu diesem Zeitpunkt beginnt die Einstiegsphase. Sollte der Lehrgang „Ausbilder im Feuerwehrdienst“ nach FwDV 2 nicht bereits Bestandteil der Laufbahnausbildung gewesen sein, muss dieser Lehrgang zwingend nachgeholt werden. Anschließend erfolgt eine fachliche Einweisung sowie eine Hospitation bei erfahrenen Kollegen, bevor die Ausbildungsdurchführung unter Anleitung eines Fachlehrers / Mentors beginnt. Im Anschluss wird die primär praktische Ausbildung eigenständig durchgeführt.

In der Aufbauphase nimmt der Beamte an fachspezifischen Lehrgängen für den jeweiligen Einsatzbereich sowie bei Bedarf an Einsatzpraktika bei Berufsfeuerwehren teil, um seinen eigenen Ausbildungsstand zu erhalten und um weitere Kompetenzen zu entwickeln.

Die Weiterentwicklungsphase beginnt mit didaktisch-methodische Fortbildungen, die anhand interner Fortbildungen an einer Feuerweherschule / Fortbildungseinrichtung des jeweiligen Landes oder des Bundes (siehe 4.2) erfolgen können. Sollte der Beamte bereits die Ausbildereignungsprüfung der Industrie- und Handelskammer oder der Handwerkskammer abgelegt haben, könnte auf einen Teil dieser Fortbildungen verzichtet werden.

In der Spitzenentwicklungsphase stehen dem Beamten grundsätzlich drei Wege offen:

1. Der Beamte spezialisiert sich und übernimmt Aufgaben, die nicht direkt der Lehre zuzuordnen sind und verbleibt anschließend in der bisherigen Laufbahngruppe.
2. Der Beamte absolviert eine didaktisch-methodische Nachqualifizierung in einer einjährigen „Ausbildung für Lehrkräfte an beruflichen Schulen“ (siehe 4.1) und erwirbt somit einen begrenzten Zugang in die nächst höhere Laufbahngruppe.
3. Der Beamte absolviert (ggf. auch aufbauend auf die didaktisch-methodische Nachqualifizierung) die feuerwehrtechnische Aufstiegsqualifizierung für die nächst höhere Laufbahngruppe.

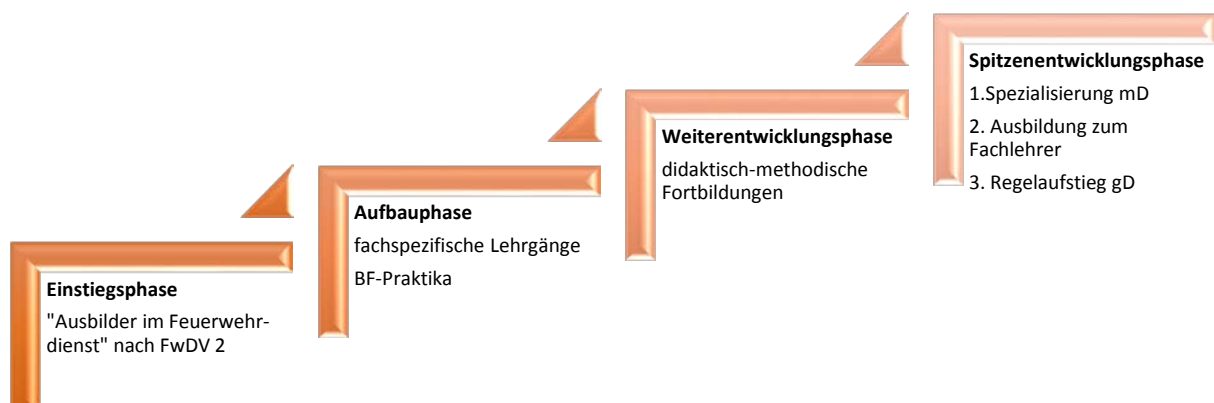


Abbildung 4: Personalentwicklung mittlerer Dienst

5.3 Gehobener feuerwehrtechnischer Dienst

Der Beamte hat die Ausbildung für die Laufbahn des gehobenen feuerwehrtechnischen Dienstes (nach erfolgtem Studium oder duale Ausbildung) absolviert und wird in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt. Zu diesem Zeitpunkt beginnt die Einstiegsphase. Sollte der Lehrgang „Ausbilder im Feuerwehrdienst“ nach FwDV 2 nicht bereits Bestandteil der Laufbahnausbildung gewesen sein, muss dieser Lehrgang zwingend nachgeholt werden. Anschließend erfolgt eine fachliche Einweisung sowie eine Hospitation bei erfahrenen Kollegen, bevor Ausbildungsdurchführung unter Anleitung eines Fachlehrers / Mentors beginnt. Im Anschluss wird die Ausbildung eigenständig durchgeführt.

In der Aufbauphase nimmt der Beamte an fachspezifischen Lehrgängen für den jeweiligen Einsatzbereich sowie didaktisch-methodischen Fortbildungen, die anhand interner Fortbildungen an einer Feuerwehrschiele / Fortbildungseinrichtung des Landes oder des Bundes (siehe 4.2) erfolgen können, teil oder absolviert eine Fachlehrer-ausbildung nach bayrischem Modell. Sollte der Beamte bereits ausgebildeter Pädagoge sein oder die duale Ausbildung mit integriertem Ingenieurpädagogikstudium absolviert haben, können diese Fortbildungen teilweise entfallen.

In der Weiterentwicklungsphase werden Führungslehrgänge an Fortbildungseinrichtungen des Landes, weiteren fachspezifischen Lehrgängen an Schulen des Landes sowie bei Bedarf Einsatzpraktika bei Berufsfeuerwehren absolviert, um weitere Kompetenzen zu entwickeln. In dieser Phase sollten mindestens zwei Verwendungen in verschiedenen Fachbereichen durchlaufen werden.

In der Spitzenentwicklungsphase stehen dem Beamten grundsätzlich drei Wege offen:

1. Der Beamte spezialisiert sich und übernimmt zusätzliche Aufgaben, die nicht direkt der Lehre zuzuordnen sind (z.B. Führungsaufgaben) und verbleibt in der bisherigen Laufbahngruppe.
2. Der Beamte absolviert ein Ingenieurpädagogikstudium (Masterabschluss) und erwirbt somit einen begrenzten Zugang zum höheren feuerwehrtechnischen Dienst.
3. Der Beamte absolviert (ggf. auch aufbauend auf das Pädagogikstudium) die feuerwehrtechnische Aufstiegsqualifizierung für höheren feuerwehrtechnischen Dienst.

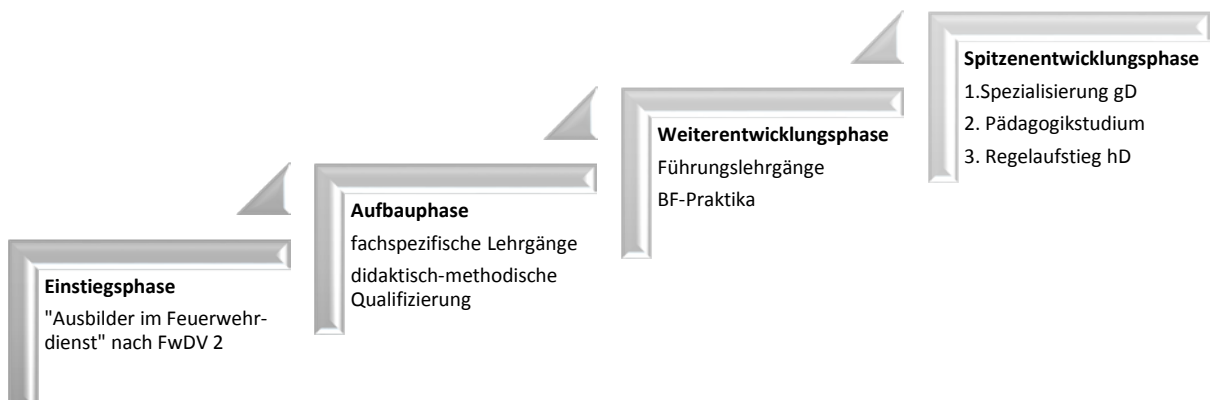


Abbildung 5: Personalentwicklung gehobener Dienst

5.4 Höherer feuerwehrtechnischer Dienst

Der Beamte hat die Ausbildung für die Laufbahn des höheren feuerwehrtechnischen Dienstes absolviert und wird in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt. Zu diesem Zeitpunkt beginnt die Einstiegsphase. Sollte zu diesem Zeitpunkt noch keine didaktisch-methodische Qualifizierung erfolgt sein, nimmt der Beamte an entsprechenden Fortbildungen an einer Feuerweherschule / Fortbildungseinrichtung des Landes oder des Bundes (siehe 4.2) teil. Anschließend erfolgt eine fachliche Einweisung sowie eine Hospitation bei erfahrenen Kollegen, bevor Ausbildungsdurchführung ggf. anfangs unter Anleitung eines Mentors beginnt.

In der Aufbauphase werden entsprechende Führungslehrgänge sowie weitere fachspezifische Lehrgänge (incl. Didaktik und Methodik) an Landes- oder Bundesschulen absolviert, um weitere Kompetenzen zu entwickeln. In dieser Phase sollten mindestens zwei Verwendungen in verschiedenen Fachbereichen durchlaufen werden.

Die Weiterentwicklungsphase ist geprägt von der Teilnahme an weiteren landesspezifischen Führungslehrgängen und vom Durchlaufen von mindestens einer Verwendung in einer anderen Landesbehörde.

In der Spitzenentwicklungsphase werden weitere förderliche Führungslehrgänge besucht und es wird mind. eine Verwendung in einem geeigneten Ministerium durchlaufen.

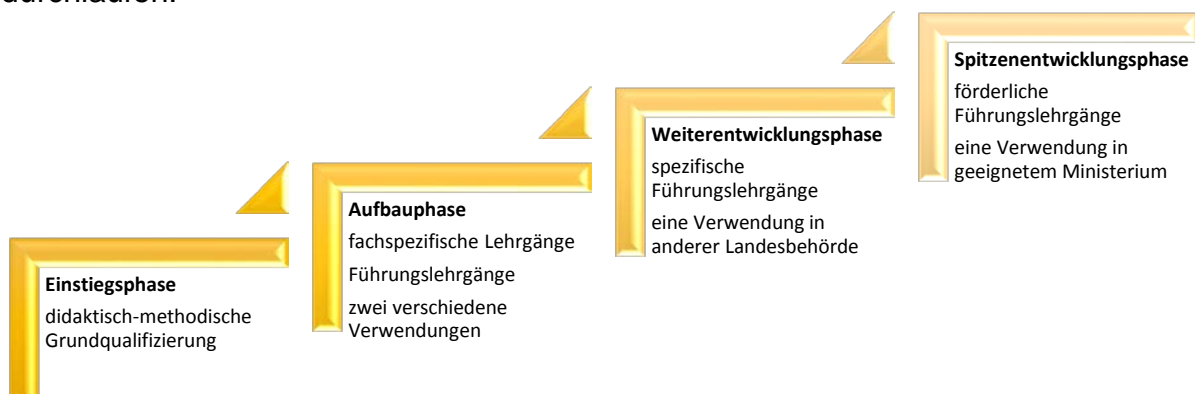


Abbildung 6: Personalentwicklung höherer Dienst

5.5 Fort- und Weiterbildungen

Unabhängig von der jeweiligen Entwicklungsphase spielt das sogenannte „Lebenslange Lernen“ eine entscheidende Rolle für die Lehrkräfte der Feuerweherschulen. Die Gesellschaft und die Anforderungen an die Feuerwehren ändern sich kontinuierlich, so dass insbesondere die Lehrkräfte immer auf dem aktuellen Wissensstand sein sollten, um ihre Ausbildung auch auf die entsprechenden Anforderungen anpassen zu können. Dabei ist es wichtig, bei internen Fort- und Weiterbildungen externe Dozenten einzuladen oder externe Seminare zu besuchen, um auch andere Erfahrungen, Denkweisen und Meinungen aus unterschiedlichen Blickwinkeln kennenzulernen. Dies kann beispielsweise in den Bereichen Personalführung, Didaktik-Methodik, feuerwehrspezifische Themen, Krisenbewältigung, Rhetorik, Verwaltung usw. geschehen und soll auch zur allgemeinen Kompetenzerweiterung beitragen.

5.6 Maßnahmen zur Personalbindung

Die Bindung von Lehrpersonal an den Feuerweherschulen ist enorm wichtig, um für die Lehrgangsteilnehmer eine gleichbleibende Unterrichtsqualität erreichen zu können. Außerdem bleiben die benötigten Unterrichtsmittel und der Personalansatz pro Lehrgang planbar. Insbesondere bei Unterrichten, die nur sehr selten stattfinden, dazu ggf. noch fachlich sehr stark fordernd sind, ist es wichtig die dazu geeigneten Spezialisten langfristig und planbar einsetzen bzw. die Mitarbeiter dahingehend sinnvoll qualifizieren zu können.

Die Personalbindung lässt sich im Allgemeinen nur durch die Zufriedenheit und die Motivation der Mitarbeiter (vgl. „Zwei-Faktoren-Theorie“ [32]) am Arbeitsplatz erreichen. Der finanzielle Hintergrund ist zwar grundsätzlich auch relevant, spielt oft aber, insbesondere bei den Generationen Y und Z nur eine untergeordnete Rolle. Im Vordergrund stehen hierbei mehr die Freude an den eigentlichen Aufgaben, eine gute Führungskultur, klare Strukturen und Aufgaben sowie eine gute Work-Life-Balance. [15]

Die Landesfeuerweherschulen haben hierbei den großen Vorteil, dass dort größtenteils ehrenamtliche Feuerwehrangehörige aller Altersklassen ausgebildet werden, die meist hoch motiviert anreisen und bei angenehmer Lernatmosphäre auch hoch motiviert den jeweiligen Lehrgang abschließen. Das setzt aber voraus, dass eine angenehme Lernatmosphäre tatsächlich geboten werden kann. So wurde beispielsweise von der Landesfeuerwehrschule Baden-Württemberg geäußert, dass die Teilnehmer inzwischen kompetenz- und handlungsorientierte Ausbildung erwarten, da sie diese Form der Ausbildung bereits in der Schule oder der Berufsausbildung kennengelernt haben. Aufgrund der vorhandenen Infrastruktur an der LFS Baden-Württemberg kann die kompetenz- und handlungsorientierte Ausbildung dort bereits im theoretischen Unterricht erfolgen.

Können die Lehrenden mit ihrem Unterricht die Motivation der Lehrgangsteilnehmer erhalten und stellen am Ende des Lehrgangs den tatsächlichen Erwerb der benötigten Handlungskompetenz bei den Teilnehmern fest, kann mit einer deutlich erhöhten Arbeitszufriedenheit bei den Mitarbeitern gerechnet werden. Stehen zudem ausreichend finanzielle Mittel und personelle Ressourcen für die Teilnahme Fortbildungen und Praktika (z.B. bei Berufsfeuerwehren) bereit, die ggf. auch in einem Personalentwicklungskonzept hinterlegt sind, fördert dies zusätzlich die Motivation des Lehrpersonals. Aus den Antwortbögen der Feuerweherschulen geht hervor, dass die finanziellen Mittel dazu zwar meist zur Verfügung stehen, aber die personellen Ressourcen, um Lehrkräfte für eine Weiterbildung freizustellen, im Regelfall zu eng bemessen sind.

6 Diskussion und Ausblick

Die Aufgabenstellung dieser Arbeit lautet: „Lehrkräfte der Landesfeuerweherschulen - Autodidakten oder Fachlehrer?“ Die meisten Lehrkräfte haben neben einer feuerwehrtechnische Qualifikation zumindest den Lehrgang „Ausbilder in der Feuerwehr“ nach FwDV 2 absolviert. Durch den didaktisch-methodischen Anteil in diesem Lehrgang sind sie weder Autodidakten noch Fachlehrer.

Ein wichtiges Ziel der Überarbeitung der FwDV 2 ist die Anpassung der Lehrgänge und Seminare im Bereich der Feuerwehr hin zur kompetenz- und handlungsorientierten Ausbildung. Doch auch der Lehrgang „Ausbilder in der Feuerwehr“ wird an den Feuerweherschulen ausgebildet. Wer führt diese Ausbildung durch und woher kommt die dazu notwendige Kompetenz? Wenn die Lehrkräfte der Feuerweherschulen, deren Hauptaufgabe die Ausbildungsdurchführung ist, nicht kompetenz- und handlungsorientiert ausbilden können, weil sie es selbst nie gelernt haben, dann stellt sich die Frage, wie diese Art der Ausbildung tatsächlich bis auf die Ausbildung auf Gemeindeebene übertragen werden soll. Dies ist nur dann möglich, wenn vorher auch die Lehrkräfte der Landesfeuerweherschulen entsprechend didaktisch-methodisch qualifiziert wurden.

Daraus folgt, dass in der Qualifizierung der Lehrkräfte zum Teil völlig neue Wege gegangen werden müssen, damit die Feuerwehrausbildung den künftigen Herausforderungen und den Ansprüchen der nachfolgenden Generationen entspricht. Es wäre fatal, wenn die Ausbildung des Werkfeuerwehrpersonals, die zu großen Teilen an staatlichen Berufsschulen stattfindet, qualitativ und quantitativ wesentlich besser wäre, als die Ausbildung der haupt- und ehrenamtlichen Einsatzkräfte der öffentlichen Feuerwehren, weil die Lehrer der Berufsschulen durch bessere didaktisch-methodische Unterrichtsgestaltung einen höheren Lernerfolg bei den Teilnehmern erzielen würden. Gleichwertige oder bessere Ausbildung wird aber nur dann möglich, wenn die Feuerweherschulen neben der Qualifizierung der Lehrgangsteilnehmer auch die Qualifizierung ihres Lehrpersonals entsprechend vornehmen. Dies kann auf unterschiedlichen Wegen erfolgen, muss aber die notwendigen didaktisch-methodischen Inhalte enthalten, um zukunftsorientiert ausbilden zu können.

Der Bund und die einzelnen Länder haben jeweils nicht nur sehr unterschiedliche Bezeichnungen für die einzelnen Laufbahngruppen, sondern auch sehr unterschiedliche Möglichkeiten, um in die nächst höhere Laufbahngruppe aufsteigen zu können. Die Feuerweherschulen sollten alle Möglichkeiten des Landesrechts prüfen, die es ermöglichen pädagogisch qualifiziertem Lehrpersonal berufliche Perspektiven zu bieten, um damit die Attraktivität der jeweiligen Bildungseinrichtung steigern zu können.

Dennoch müssen hier die tatsächlichen Möglichkeiten der Feuerweherschulen betrachtet werden. Die meisten Feuerweherschulen verfügen bereits heute über zu wenig Personal, um die von den einzelnen Feuerwehren gemeldeten Lehrgangsbedarfe tatsächlich decken zu können. Somit schließt sich eine umfassende didaktisch-methodische Ausbildung des vorhandenen Personals in vielen Fällen aus. Es sollten jedoch alle vorhandenen Möglichkeiten, seitens der Länder und des Bundes genutzt

und ggf. auch neue Möglichkeiten geschaffen werden, um eine schrittweise didaktisch-methodische Qualifizierung des bereits vorhandenen Lehrpersonals der Feuerweherschulen zu erreichen. Für die Qualifizierung neuer Lehrkräfte sollten zukünftig Möglichkeiten geschaffen werden diese entweder in einer dualen Laufbahnausbildung mit integriertem Ingenieurpädagogikstudium oder durch die Fachlehrerausbildung nach bayrischem Modell methodisch-didaktisch zu qualifizieren.

Neben dem Streben der Landesfeuerweherschulen, die didaktisch-methodische Qualifikation der Lehrkräfte zu verbessern, sind das Verständnis der politischen Entscheidungsträger und die Unterstützung der Landesfeuerwehrverbände gefordert, um didaktisch-methodische Ausbildungen der Lehrkräfte der Landesfeuerweherschulen etablieren zu können. Nur so kann die Ausbildung auch zukünftig den Anforderungen und Ansprüchen des Einsatzdienstes und des Feuerwehrpersonals entsprechen. Die Qualität der Einsatzbearbeitung unserer Feuerwehren hängt maßgeblich von der Qualität der Ausbildung der Einsatzkräfte ab. Nur die Einsatzkräfte, die durch ihre Ausbildung die notwendige Handlungskompetenz entwickelt haben, können diese auch im Realeinsatz zur Anwendung bringen und somit auch sicher aus dem Einsatz zurückkehren.

Literaturverzeichnis

- [1] „Duden,“ Bibliographisches Institut GmbH, 2019. [Online]. Available: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Autodidakt>. [Zugriff am 11. November 2019].
- [2] „Duden,“ Bibliographisches Institut GmbH, 2019. [Online]. Available: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Fachlehrer>. [Zugriff am 11. November 2019].
- [3] U. Fritz, *Kompetenzorientiertes Unterrichten an berufsbildenden Schulen - Grundlagenpapier*, Wien: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur Österreich, 2012.
- [4] R. Demke, „Zwischenbericht der länderoffenen Arbeitsgruppe im Rahmen der Überarbeitung der Feuerwehr Dienstvorschrift 2 (FwDV 2) „Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren“,“ Projektgruppe Feuerwehrdienstvorschriften - AG FwDV 2, 2019.
- [5] S. Langewand, W. Birkholz und G. Dobler, Dozent im Rettungsdienst - Der Weg zum erfolgreichen Ausbilder, Edewecht: Verlagsgesellschaft Stumpf + Kossendey mbH, 2016.
- [6] AFKzV, *Feuerwehrdienstvorschrift 2 - Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren*, Januar, 2012.
- [7] D. Frommberger, „<https://www.qualibe.de>,“ [Online]. Available: https://www.qualibe.de/repository/cms/file/24_KO-in-der-berufl-Ausbildung_Frommberger.pdf. [Zugriff am 11. November 2019].
- [8] K. Reich, „Methodenpool Uni-Köln, Cognitive Apprenticeship,“ 2008. [Online]. Available: http://www.methodenpool.uni-koeln.de/download/cognitive_apprenticeship.pdf. [Zugriff am 5 November 2019].
- [9] *Bereichsvorschrift C1-221/0-100, Kompetenzorientierte Ausbildung in den Streitkräften*, Bonn: Bundeswehr - Kommando Streitkräftebasis, 2019.
- [10] H. Meyer, Was ist guter Unterricht?, Berlin: Cornelsen Scriptor, 2004.
- [11] R. Tenberg, Schüleraussagen und Verlaufsuntersuchung über einen handlungsorientierten Metalltechnikunterricht, Frankfurt/Main: Peter Lang, 1997.

- [12] „Duden,“ Bibliographisches Institut GmbH, 2019. [Online]. Available: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Teamteaching>. [Zugriff am 31. Oktober 2019].
- [13] K. Reich, „Methodenpool Uni-Köln, Stationenlernen,“ 2008. [Online]. Available: <http://methodenpool.uni-koeln.de/download/stationenlernen.pdf>. [Zugriff am 19. November 2019].
- [14] „Onpulson,“ Onpulson.de GbR, 2019. [Online]. Available: <https://www.onpulson.de/lexikon/e-learning/>. [Zugriff am 7. November 2019].
- [15] „Pharetis,“ Pharetis GmbH, 2018. [Online]. Available: <https://www.pharetis.de/blog/hochschulmarketing-bei-generation-y-und-generation-z-2901>. [Zugriff am 8. November 2019].
- [16] „Referenzrahmen für die 2. Phase der Lehrerbildung sowie für die Fachlehrerbildung an beruflichen Schulen in Bayern,“ Staatliches Studienseminar für das Lehramt an beruflichen Schulen, München, 2016.
- [17] W. Wiater, Unterrichten und lernen in der Schule - Eine Einführung in die Didaktik, Donauwörth: Ludwig Auer GmbH, 1993.
- [18] „LFKS RLP,“ Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule Rheinland-Pfalz, [Online]. Available: <https://lfks.rlp.de/de/ueber-die-lfks/projekte/blended-learning/>. [Zugriff am 8. November 2019].
- [19] „LFKS RLP,“ Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule Rheinland-Pfalz, [Online]. Available: <https://www.lfks.rlp.de/de/ueber-die-lfks/projekte/safer/>. [Zugriff am 5. November 2019].
- [20] „IDF NRW,“ Institut der Feuerwehr NRW, [Online]. Available: <https://www.idf.nrw.de/projekte/teamwork/vorstellung.php>. [Zugriff am 5. November 2019].
- [21] „<https://www.teamworkprojekt.de>,“ Universität Paderborn, [Online]. Available: <https://www.teamworkprojekt.de/tcc/local/staticpage/view.php?page=projekt>. [Zugriff am 5. November 2019].
- [22] „KATIE-Katastrophensimulation,“ Universität Kassel - Fachgebiet Technische Informatik, 2019. [Online]. Available: http://katie-katastrophensimulation.de/?page_id=632. [Zugriff am 5. November 2019].
- [23] „InterLAB,“ Ninecubes Lernmedien GmbH, [Online]. Available: <https://www.interlab.ch/de/interlab.html?x=7979>. [Zugriff am 5. November 2019].

- [24] „Qualifikationsverordnung für Fachlehrerinnen und Fachlehrer verschiedener Ausbildungsrichtungen an beruflichen Schulen und an Landesfeuerwehrschulen,“ Freistaat Bayern, 1997, letzte Änderung 2019.
- [25] M. Bräuer, „*Kompetenzentwicklung von Lehrkräften an den Staatlichen Feuerweherschulen in Bayern*“ *Ausbildung zum Fachlehrer für Brand- und Katastrophenschutz*, Würzburg: Staatliche Feuerweherschule Würzburg, 2019.
- [26] *Trainingskatalog der Bundeswehr*, Bildungszentrum der Bundeswehr, 2019.
- [27] *Jahresprogramm 2020 der AKNZ*, Bad Neuenahr-Ahrweiler: Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe - AKNZ, 2019.
- [28] *Hochschule Meißen (FH und Fortbildungszentrum*, Meißen: Freistaat Sachsen - Hochschule Meißen und Fortbildungszentrum, 2019.
- [29] H. Buschmeyer, *Ausbildung zur Teletutorin/zum Teletutor in der Weiterbildung - Konzept und Evaluation des ersten Ausbildungsdurchgangs*, Soest: Landesinstitut für Qualifizierung NRW, 2003.
- [30] *Trainingskatalog der Bundeswehr - Teletutor in der Bundeswehr*, Hannover: Schule für Feldjäger und Stabsdienst der Bundeswehr, 2019.
- [31] *Zentrale Dienstvorschrift A1-1340/16 - Personalentwicklung für Beamtinnen und Beamte*, Bonn: Bundesministerium der Verteidigung - P II 3, 2018.
- [32] F. Herzberg, B. Mausner und B. Synderman, *The Motivation to Work*, New York: Wiley, 1959.

Abkürzungsverzeichnis

AKNZ	Akademie für Krisenmanagement, Notfallplanung und Zivilschutz - Zentrale Aus- und Fortbildungseinrichtung des Bundes im Bevölkerungsschutz
FwDV	Feuerwehr-Dienstvorschrift
FwDV 2	Feuerwehr-Dienstvorschrift 2 - Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren
IBK	Institut für Brand- und Katastrophenschutz
LFKS	Landesfeuerwehr- und Katastrophenschutzschule
LFS	Landesfeuerweherschule
PSNV (E)	Psychosoziale Notfallversorgung (Einsatzkräfte)
hD	Höherer feuerwehrtechnischer Dienst
gD	Gehobener feuerwehrtechnischer Dienst
mD	Mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kompetenzmodell [4].....	2
Abbildung 2: Wege des Lernens [4]	3
Abbildung 3: Entwicklungsphasen in den Laufbahngruppen vgl. [31].....	17
Abbildung 4: Personalentwicklung mittlerer Dienst.....	18
Abbildung 5: Personalentwicklung gehobener Dienst	19
Abbildung 6: Personalentwicklung höherer Dienst	20

Anhang

Fragebogen

handlungsorientierte Ausbildung und pädagogische Qualifizierung von Lehrkräften
an Bildungseinrichtungen für die Feuerwehr

Möchten Sie, dass die in diesem Bogen erhobenen Daten anonym bleiben?

1. Welche pädagogischen Qualifikationen besitzen die Lehrkräfte in Ihrer Einrichtung?

- a. mittlerer Dienst / LG 1, 2. EA / 2. QE
- b. gehobener Dienst / LG 2, 1. EA / 3. QE
- c. höherer Dienst / LG 2, 2. EA / 4. QE
- d. Angestellte / Arbeitnehmer

2. Gibt es an Ihrer Einrichtung Lehrkräfte ohne feuerwehrtechnische Qualifikation?

Falls ja, welche Unterrichte übernehmen diese?

3. Erhalten die Lehrkräfte an Ihrer Einrichtung pädagogische Aus-/Fort-/ und Weiterbildungen?

Falls ja, welche und in welchem Umfang?

4. Gib es ein Personalentwicklungskonzept, in dem die pädagogische Weiterbildung der Lehrkräfte Berücksichtigung findet?
 - a. mittlerer Dienst / LG 1, 2. EA / 2. QE
 - b. gehobener Dienst / LG 2, 1. EA / 3. QE
 - c. höherer Dienst / LG 2, 2. EA / 4. QE
 - d. Angestellte / Arbeitnehmer
5. Erhalten die Lehrkräfte regelmäßige feuerwehrtechnische Aus-/Fort-/ und Weiterbildungen?
Falls ja, welche und in welchem Umfang?
6. Stehen im Regelfall die finanziellen Mittel für Fortbildungen der Lehrkräfte im benötigten Umfang bereit?
7. Welche Qualifikationen sollte aus Ihrer Sicht der optimale „Feuerwehrlehrer“ mitbringen?
8. Haben die Lehrkräfte an Ihrer Einrichtung pro Jahr eine gewisse Anzahl Lehrverpflichtungsstunden?
Falls ja, wie hoch ist diese?

9. Wie hoch ist die max. Teilnehmerzahl der folgenden Lehrgänge?
- a. Gruppenführer Freiwillige Feuerwehr
 - b. Zugführer Freiwillige Feuerwehr/mittlerer Dienst BF
 - c. Führer im ABC-Einsatz
 - d. Abschlusslehrgang gehobener feuerwehrtechnischer Dienst
10. Wie viele Lehrkräfte werden durchschnittlich je Unterrichtseinheit in den folgenden Lehrgängen angesetzt?
- a. Gruppenführer Freiwillige Feuerwehr
 - b. Zugführer Freiwillige Feuerwehr/mittlerer Dienst BF
 - c. Führer im ABC-Einsatz
 - d. Abschlusslehrgang gehobener feuerwehrtechnischer Dienst
11. Sollten in den folgenden Lehrgängen praktische Übungen absolviert werden, wie viele Teilnehmer werden pro Einsatzfahrzeug durchschnittlich geplant?
- a. Gruppenführer Freiwillige Feuerwehr
 - b. Zugführer Freiwillige Feuerwehr/mittlerer Dienst BF
 - c. Führer im ABC-Einsatz
 - d. Abschlusslehrgang gehobener feuerwehrtechnischer Dienst
12. Wie viele Lehrgangsteilnehmer werden im Schnitt pro Lehrsaal/Unterrichtsraum in den folgenden Lehrgängen geplant?
- a. Gruppenführer Freiwillige Feuerwehr
 - b. Zugführer Freiwillige Feuerwehr/mittlerer Dienst BF
 - c. Führer im ABC-Einsatz
 - d. Abschlusslehrgang gehobener feuerwehrtechnischer Dienst
13. Was schätzen Sie, wieviel % der Unterrichte in Ihrer Einrichtung im Frontalunterricht / einfachen Unterrichtsgespräch stattfinden?

14. In welchen Unterrichten wird handlungs-/kompetenzorientiert* ausgebildet?

* Kompetenzorientierte Ausbildung ist ein didaktisch-methodisches, handlungsorientiertes Lehr- und Lernprinzip. Praktisches Anwenden, Eigenaktivität der Auszubildenden und deren selbstorganisiertes Lernen gewinnen dabei eine herausgehobene Bedeutung.

15. Aus welchen Gründen wird in diesen Unterrichten handlungs-/kompetenzorientiert* ausgebildet?

16. Welche materiellen und infrastrukturellen Voraussetzungen benötigen Sie, um handlungs-/kompetenzorientiert* auszubilden?

17. Wer wird an Ihrer Einrichtung aus- bzw. fortgebildet (Berufsfeuerwehr, Freiwillige Feuerwehr, Werkfeuerwehr, Verwaltungspersonal, Hilfsorganisationen...)?

18. Bietet Ihre Einrichtung für Lehrgangsteilnehmer E-Learning Kurse als eigene Ausbildung an?

Welche Lehrgänge/Kurse betrifft dies?

19. Bietet Ihre Einrichtung für Lehrgangsteilnehmer E-Learning als Vorbereitung auf eine Ausbildung an?

Welche Lehrgänge/Kurse betrifft dies?

20. Bietet Ihre Einrichtung für Lehrgangsteilnehmer E-Learning-Selbstlerneinheiten während des Lehrgangs an (z.B. in den Abendstunden oder zwischen den Präsenzphasen)?

Welche Unterrichte in welchen Lehrgängen/Kursen betrifft dies?

21. Setzen Sie bei der Ausbildung Virtual Reality / Computersimulation (VR / CS) ein?

a. Falls ja, welche?

b. In welchen Unterrichten kommt die VR / CS zur Anwendung?

Ergänzungen / Bemerkungen

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, Markus Arich, die vorliegende Arbeit selbständig, ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der von mir angegebenen Quellen angefertigt zu haben. Alle aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche gekennzeichnet.

Die Arbeit wurde noch keiner Prüfungsbehörde in gleicher oder ähnlicher Form vorgelegt.

Augsburg, 15. Dezember 2019

.....

Markus Arich