

Fachartikel

Welche Faktoren verhindern und welche fördern den Praxistransfer?

Facharbeit gemäß § 20 Abs. 1 VAP2.2-Feu NRW

Sebastian Heck
Brandreferendar
LPBK Mecklenburg-Vorpommern

Aufgabenstellung

An Ausbildungseinrichtungen wie dem Institut der Feuerwehr (IdF) NRW werden Feuerwehrleute unter idealtypischen Bedingungen ausgebildet. Im Anschluss daran müssen sie die neu erworbenen Kompetenzen in ihrem Berufsalltag auf der heimischen Feuerwache zur Anwendung bringen. Das gelingt unterschiedlich gut. In dieser Facharbeit sollen sowohl Faktoren identifiziert werden, die einen Praxistransfer fördern, als auch Faktoren, die den Praxistransfer behindern. Anschließend diskutieren Sie, inwiefern diese Faktoren von Seiten einer Ausbildungseinrichtung adressiert werden können.

Hinweis:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Facharbeit das generische Maskulinum verwendet. Sofern nicht anderweitig kenntlich gemacht, beziehen sich die verwendeten Personenbezeichnungen gleichermaßen auf weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten.

Abkürzungsverzeichnis

AFKzV	Ausschuss für Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung
AGBF	Arbeitsgemeinschaft der Leiterinnen und Leiter der Berufsfeuerwehren
BABZ	Bundeskademie für Bevölkerungsschutz und Zivile Verteidigung
BKS-Portal	Portal für den Brand- und Katastrophenschutz
FAQ	Frequently Asked Questions
FwDV	Feuerwehrdienstvorschrift
HSU	Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr Hamburg
IdF NRW	Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen
LFKA	Feuerwehr- und Katastrophenschutzakademie
LFS-BW	Landesfeuerwehrschule Baden-Württemberg
LSBK M-V	Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz Mecklenburg-Vorpommern
SFS-R	Staatliche Feuerwehrschule Regensburg
VR	Virtual Reality

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ergebnisse Literatur- und Quellendokumentation 10

Inhalt

Teil I: Fachartikel	1
Kurzzusammenfassung	1
1 Einleitung	2
2 Darstellung der Problemstellung	2
3 Herangehensweise	2
4 Ergebnisse	3
4.1 Realitäts- und praxisnahe Ausbildungsgestaltung	3
4.2 Verfügbarkeit von Material, Gerät, Fahrzeugen und Infrastruktur	4
4.3 Aktive Lernzeit und vollständige Handlung	4
4.4 Rückmeldungen	4
4.4.1 Feedback und Nachbesprechung	4
4.4.2 Evaluation	5
4.5 Unterstützung durch Vorgesetzte	5
5 Diskussion	5
5.1 Sensibilisierung Vorgesetzter	5
5.2 Lernziele definieren	6
5.3 Vollständige Handlung	6
5.4 Wiederholung und Vertiefung	6
5.5 Kooperation zwischen Ausbildungseinrichtungen und Bedarfsträgern	6
5.6 Qualifikation der Ausbilder	7
5.7 Nutzung virtueller Möglichkeiten	7
5.8 Evaluation	8
6 Fazit.....	8
Teil II: Methoden-, Literatur- und Quellendokumentation	9
1 Beschreibung der Methodik	9
2 Begründung	9
3 Literatur- und Quellendokumentation	10
3.1 Beschreibung der Literatur- und Quellsuche und der Datenbanken	10
3.2 Übersicht über die Ergebnisse der Literatur- und Quellendokumentation	10
3.3 Kriterien der Literatur- und Quellenauswahl	11
3.4 Zusammenfassende Beschreibung der ausgewählten Literatur und Quellen	11
Literaturverzeichnis	12
A. Anhänge	13
Konsultationsprotokoll	13

Teil I: Fachartikel

Kurzzusammenfassung

Dieser Fachartikel hat es sich zum Ziel gesetzt, förderliche und hinderliche Faktoren für einen Praxis-transfer in der Ausbildung der Feuerwehren zu identifizieren und anschließend, anhand der Ergebnisse Handlungsempfehlungen abzuleiten, die von Ausbildungseinrichtungen der Feuerwehren an die Bedarfsträger (die Feuerwehren) adressiert werden können.

Dieses Thema zu beleuchten ist deshalb so wichtig, weil die Ausbildung von Feuerwehrleuten in Verbindung mit einem daraus resultierenden gelingenden Praxistransfer ein bestimmender Faktor für das Bestehen in Einsatzsituationen ist und diese unter anderem dem Schutz von Leben und Gesundheit von Menschen dienen.

Zur Identifikation dieser Faktoren wurde der aktuelle Stand der Erziehungswissenschaften betrachtet, Ausbildungsrichtlinien der Feuerwehr gesichtet und um eine zweite Perspektive auf den Sachverhalt zu erlangen, die Ausbildungsrichtlinie einer zweiten Organisation, der Bundeswehr, eingesehen. Anschließend flossen neben eigenen Erfahrungen des Autors als Ausbilder, Lehrgangsteilnehmer und Praktikant an Ausbildungseinrichtungen der Feuerwehr sowie der Bundeswehr auch Gespräche mit weiteren Akteuren im Bildungswesen der Feuerwehr, wie dem Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen, der Landeskademie für Brand und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz sowie der Landesfeuerwehrschule Baden-Württemberg statt. Dies eröffnete eine weitere Perspektive auf die Thematik.

Als Ergebnis wurden folgende Faktoren identifiziert, die einen Praxistransfer fördern, die, wenn sie nicht berücksichtigt werden, sich auch hinderlich auf ihn auswirken können:

- Eine realitäts- und praxisnahe Ausbildungsgestaltung,
- die Verfügbarkeit von Material, Gerät, Fahrzeugen und Infrastruktur,
- die Sicherstellung von aktiver Lernzeit und einer vollständigen Handlung,
- Feedback, Nachbesprechungen und Evaluation sowie
- die Unterstützung durch Vorgesetzte.

Aus diesen identifizierten Faktoren für einen Praxistransfer ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen, die von den Ausbildungseinrichtungen selbst berücksichtigt und an die Bedarfsträger adressiert werden müssen:

- Die Sensibilisierung Vorgesetzter,
- die Definition von Lernzielen,
- das Vollziehen vollständiger Handlungen in Ausbildung und Übung,
- die Wiederholung und Vertiefung von Ausbildungsinhalten nach der Ausbildung an den Ausbildungseinrichtungen,
- Kooperationen zwischen Ausbildungseinrichtungen und Bedarfsträgern,
- die Qualifikation der Ausbilder,
- die zielgerichtete Nutzung virtueller Möglichkeiten und
- ein konstruktives Feedback sowie eine Evaluation die auf Akzeptanz stößt und die Optimierung von Ausbildung ermöglicht.

Nachdem sowohl die hinderlichen als auch förderlichen Faktoren für einen Praxistransfer herausgearbeitet und daraus Handlungsempfehlungen abgeleitet wurden, muss als Ausblick ein Modell bzw. Instrument, möglichst in Anlehnung an den bekannten Führungsvorgang der Feuerwehr gem. Feuerwehrdienstvorschrift 100, entwickelt werden, dass es allen beteiligten Akteuren des Praxistransfers ermöglicht, eigene Handlungsbedarfe zu identifizieren, um daraus förderliche Maßnahmen für einen förderlichen Praxistransfer zu ermöglichen.

1 Einleitung

Für jedes aktive Mitglied einer Feuerwehr ist der erste Schritt die Ausbildung. Die Ausbildung bildet das Rückgrat für die Effektivität und Sicherheit von Feuerwehreinsätzen. Hierbei ist der erfolgreiche Transfer theoretischen Wissens in die praktischen Fähigkeiten von essentieller Bedeutung.

Der vorliegende Fachartikel widmet sich folgenden Fragestellungen:

Welche Faktoren fördern und hindern den Praxistransfer in der Feuerwehrausbildung und wie können Ausbildungseinrichtungen diese adressieren?

2 Darstellung der Problemstellung

Die Feuerwehrausbildung in Deutschland findet an den Feuerwehrschulen der Länder, auf der Ebene der Landkreise, den Kreisfreien Städten sowie in den Feuerwachen der großen (Berufs-)Feuerwehren sowie in den Gerätehäusern der kleineren Freiwilligen Feuerwehren statt. Des Weiteren gibt es neben den staatlichen Ausbildungseinrichtungen auch private Bildungsanbieter (z.B. Ausbildungsangebote in statio-nären und mobilen Brandcontainern). Als Grundlage für die Ausbildung der Feuerwehren dienen die Feuerwehrdienstvorschriften, Unfallverhütungsvorschriften sowie Fachempfehlungen, wie zum Beispiel die Fachempfehlung für die Brandbekämpfung zur Menschenrettung des Verbandes der Feuerwehren NRW e.V., der Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren (AGBF NRW) und des Institutes der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen. In den genannten Ausbildungsgrundlagen sind das gesamte gebündelte Wissen und die Erfahrung aus Einsätzen der deutschen und internationalen Feuerwehren geflossen. Das heißt: Ein schriftliches Fundament für eine umfassende fachliche und praktische Ausbildung für die Feuerwehren in Deutschland ist bereits vorhanden.

Die Feuerwehrdienstvorschrift (FwDV) 2 dient dem Ziel, die Aus- und Fortbildung der Freiwilligen Feuerwehren, der Werkfeuerwehren und Pflichtfeuerwehren möglichst einheitlich zu gestalten, Lernzielstufen zu definieren und einen Rahmen für die Ausbildung zur Wahrnehmung der Tätigkeiten im Feuerwehrdienst festzulegen. Dabei wird vom Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen explizit darauf hingewiesen, dass die gemäß FwDV 2 beschriebene Ausbildung eine Mindestanforderung darstellt (Ausschuss für Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung [AFKzV], 2021, S. 5).

Die Ausgestaltung dieser Grundlage obliegt den Ländern und deren Ausbildungseinrichtungen. Die FwDV 2 bildet dabei den kleinsten gemeinsamen Nenner in der Ausbildungsgestaltung der Feuerwehren.

Daraus lässt sich Schlussfolgern, dass die Leitlinien der FwDV 2 das Fundament für ein lebenslanges, praxisorientiertes Lernen und Üben legt. Der Begriff „Praxistransfer“ in der FwDV 2 wird jedoch kein einziges Mal verwendet. Das Wort „Praxis“ wird einmal, die Wörter „praktische Unterweisung“ werden 42 Mal verwendet. Dabei stellt gerade die Übertragung von in der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten auf die reale Arbeitssituation eine Herausforderung dar. Immerhin ist es gerade im Berufsbild der Feuerwehr wichtig, erlerntes sicher in der Praxis umsetzen zu können. Feuerwehrleute müssen an den Einsatzstellen unter dem Einfluss unterschiedlichster Stressfaktoren handlungssicher agieren können.

Daher ist es wichtig, die förderlichen und hinderlichen Faktoren für den Praxistransfer zu identifizieren, Handlungsempfehlungen zu formulieren und an die Bedarfsträger zu adressieren.

3 Herangehensweise

Zunächst muss definiert werden, was Praxistransfer eigentlich bedeutet, um ein einheitliches Verständnis für den Begriff zu schaffen. Das Wort „Praxis“ stammt aus dem Lateinischen und bedeutet „Tun“ beziehungsweise „Handlung“. Der Duden definiert Transfer im pädagogischen Sinne als „Übertragung der im Zusammenhang mit einer bestimmten Aufgabe erlernten Vorgänge auf eine andere Aufgabe“ (Duden, 2024). Der Praxistransfer bezeichnet also den Prozess, bei dem erlerntes Wissen und Fähigkeiten aus einer Lernumgebung in die Anwendungssituation, also in die Praxis, übertragen werden. Ziel des Praxistransfers ist es, dass das Gelernte nicht nur theoretisch verstanden, sondern auch effektiv und nachhaltig am Arbeitsplatz, in realen Situationen umgesetzt wird. Dabei geht es nicht nur um die reine Anwendung des Erlernten, sondern auch um die Anpassung und Integration in den spezifischen Kontext der beruflichen Tätigkeit. Im Rahmen dieses Fachartikels bezieht es sich spezifisch auf die Tätigkeiten im Feuerwehrdienst.

Um hinderliche und förderliche Faktoren für den Praxistransfer von der Ausbildung in die Praxis identifizieren zu können, muss der aktuelle Stand der Erziehungswissenschaften zur Thematik wie Lernangebote gestaltet werden müssen, um einen Praxistransfer zu ermöglichen, gesichtet und ausgewertet werden. Hierfür wurde eine Literaturrecherche durchgeführt. Nach der Analyse der wissenschaftlichen Literatur wurden die einschlägigen Ausbildungsvorschriften der Feuerwehr und Ausbildungsrichtlinien der Bundeswehr gesichtet. Die Einbeziehung einer anderen Organisation dient dem Vergleich, um eine weitere Perspektive sowie Gemeinsamkeiten und gegebenenfalls Unterschiede in der Ausbildungsgestaltung zu identifizieren. Nachdem die wissenschaftliche Literatur und die Ausbildungsvorschriften der Feuerwehr und Bundeswehr gesichtet und ausgewertet worden sind, hat der Autor der Facharbeit mit ausgewählten Akteuren unterschiedlicher Ausbildungseinrichtungen Telefonate oder persönliche Gespräche geführt, um deren Konzepte in Erfahrung zu bringen und sichten zu können. Auf Grund der Ergebnisse der Literaturrecherche wurde der Fokus auf Ausbildungsgestaltungsmöglichkeiten, die praxisnähe der Ausbilder und die Auswertung der Ausbildungsgestaltung (Evaluation) gelegt. Anlaufstelle waren hier die Ausbildungseinrichtungen der Länder Nordrhein-Westfalen (Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen (IdF NRW)), Rheinland-Pfalz (Landesakademie für Brand und Katastrophenschutz Rheinland-Pfalz (LFKA)) und Baden-Württemberg (Landesfeuerwehrschule Baden-Württemberg (LFS BW)). Des Weiteren sind eigene Erfahrungen des Autors an der Staatlichen Feuerwehrschule Regensburg (SFS-R), der Hessischen Landesfeuerwehrschule (HLFS) und der Landesschule für Brand- und Katastrophenschutz Mecklenburg-Vorpommern (LSBK M-V) mit in die Facharbeit eingeflossen.

Nachdem die theoretischen Grundlagen der Erziehungswissenschaften, die Ausbildungsvorschriften zweier Organisationen und die Herangehensweisen ausgewählter Ausbildungseinrichtungen ausgewertet wurden, konnten Rückschlüsse auf förderliche und hinderliche Faktoren für einen gelingenden Praxistransfer identifiziert werden. Diese spiegeln sich in den „Ergebnissen“ wieder. Anschließend werden unter dem Gesichtspunkt der „Diskussion“ Empfehlungen an die Ausbildungseinrichtungen ausgesprochen, wie diese die identifizierten Faktoren für einen gelingenden Praxistransfer selbst umsetzen und an die Bedarfsträger adressieren können.

Weil die Erkenntnisse der pädagogischen Wissenschaft sowie die Ausbildungsgrundlagen wie die FwDV 2 sowohl für Ausbildungseinrichtungen als auch für die Bedarfsträger, in diesem Falle die Feuerwehren, gelten, werden die förderlichen und hinderlichen Faktoren für beide als gleichsam geltend angesehen. Neben dem Fokus auf die Faktoren, widmet sich dieser Fachartikel dem Thema, wie Ausbildungseinrichtungen der Feuerwehr die identifizierten förderlichen Faktoren für den Praxistransfer an die Feuerwehren im Allgemeinen adressieren können. Dabei wird nicht zwischen den unterschiedlichen Arten von Feuerwehr unterschieden, sondern die Bedarfsträger als „die Feuerwehr“ adressiert. Des Weiteren wurde darauf verzichtet, den Praxistransfer bei den Bedarfsträgern näher zu beleuchten, da diese äußerst mannigfaltig sind und den Rahmen dieses Fachartikels übersteigen würden. Daher konzentriert sich dieser Fachartikel darauf, möglichst allgemeingültige Faktoren zu identifizieren und diese dementsprechend als „Allgemeine Handlungsempfehlung“ für alle Bedarfsträger zu adressieren.

4 Ergebnisse

Der Praxistransfer wird von mehreren hinderlichen und förderlichen Faktoren beeinflusst die sich gegenseitig bedingen. Dementsprechend wirkt sich das nicht Vorhandensein förderlicher Faktoren negativ auf den Praxistransfer aus. Daher werden in den Abschnittsüberschriften die förderlichen Faktoren hervorgehoben und am Ende des Unterabschnittes kurz der dazugehörende hinderliche Faktor genannt. Gemäß aktuellen Erkenntnissen der Erziehungswissenschaften bedingt ein Lernerfolg neben der aktiven Lernzeit (Wissen vermitteln, Erlerntes üben) auch ein Lernengagement (Wunsch, Umfeld, Belohnung) des Lernenden (Kerres, 2021, S. 47 ff.). Dies schlägt sich in den folgenden förderlichen Faktoren nieder:

4.1 Realitäts- und praxisnahe Ausbildungsgestaltung

Einsatznahe, realistische Ausbildungs- und Übungsbedingungen steigern die Wahrscheinlichkeit, dass das Erlernte im Ernstfall angewendet werden kann. Eine praxisnahe Ausbildung fördert die individuellen Lern- /Motivationsstrukturen und schafft eine Beziehung zwischen Lernenden und Inhalten. Der Lehrende tritt dabei als Vermittler zwischen Lerngegenstand und Lernenden auf. Seine Aufgabe ist es, möglichst durch eigene praktische Einsatzerfahrung, die Distanz zwischen Lerngegenstand und Lehrenden zu überbrücken. Dieser Ansatz findet sich im didaktischen Dreieck wieder (Von Hippel, Kulmus, Stimm,

2022, S 21 ff.). Die FwDV 2 geht bei den Einsatzübungen auf diesen, in den Erziehungswissenschaften als förderlich identifizierten Faktor des Praxistransfers ein, der in seiner Gesamtheit den Lern- bzw. Einsatzerfolg ermöglicht: Das Üben unter möglichst realen Einsatzbedingungen im Zusammenspiel mit anderen in unterschiedlichen Funktionen (AFKzV, 2012, S. 20). Auch die Bundeswehr hält in ihren Ausbildungsgrundsätzen fest, dass erlerntes Wissen möglichst wirklichkeitsnah in der Praxis umzusetzen ist (Streitkräftebasis, 2017, S. 53) und, wenn es die Lernziele und der Ausbildungsstoff zulassen, dem praktischen Dienst gegenüber der theoretischen Unterweisung Vorzug gegeben werden soll (Streitkräftebasis, 2017, S. 37). Des Weiteren müssen bei der Planung der praxisnahen Ausbildung Lernziele formuliert und am Ende der Übung oder Ausbildung ausgewertet werden (Kerres, 2021, S. 233).

Wenn Ausbildungsinhalte nicht auf die realen Anforderungen und Szenarien abgestimmt sind und keine Lernziele definiert wurden, ist dies ebenso ein hinderlicher Faktor für den Praxistransfer wie ein Ausbilder ohne praktische Einsatzfahrung.

4.2 Verfügbarkeit von Material, Gerät, Fahrzeugen und Infrastruktur

Dieser Faktor erschließt sich aus dem vorherigen Erfordernis einer praxisnahen Ausbildung. Dieser ist jedoch so elementar wichtig, dass er gesondert benannt und betrachtet werden muss:

Um eine möglichst praxisnahe und realistische Ausbildungs- und Übungsgestaltung zu ermöglichen, stellen neben der möglichst realistischen Übungsumgebung (physisch vorhandene Infrastruktur bei staatlichen oder privaten Ausbildungseinrichtungen oder virtuelle Übungsumgebung) auch Material, Gerät und Fahrzeuge auf dem aktuellen Stand der Technik einen förderlichen Faktor für einen gelingenden Praxistransfer dar.

Wenn das Material, das Gerät oder die Fahrzeuge nicht mehr zeitgemäß oder nicht einsatzbereit sind, ist dies dementsprechend ein hinderlicher Faktor für den Praxistransfer, da eine realitätsnahe Ausbildung so nur schwer möglich ist. Genauso verhält es sich mit der Infrastruktur. Diese muss an die Einsatzrealität angepasst sein.

4.3 Aktive Lernzeit und vollständige Handlung

Was zunächst marginal klingt, ist in der Erziehungswissenschaft eine Bedingung für Lernerfolg: Dieser hängt mit der tatsächlichen aktiven Lernzeit, also von der Zeit in der sich die Lernenden mit dem Lerngegenstand beschäftigen, zusammen (Kerres, 2021, S. 48). Die motivationspsychologische Forschung zeigt, dass im Rahmen der Ausbildung und Übung vollständige Handlungen vollzogen werden sollen, da der Handlungsvollzug durch Ergebnisse oder Folgen der Handlung motiviert sein kann und diese daher nicht auf Grund mangelnder Zeit abgekürzt oder abgebrochen werden dürfen (Kerres, 2021, S. 57). Um diese aktive Lernzeit zu gewährleisten, muss dem Ausbilder ausreichend Zeit zur sorgfältigen Vorbereitung der Ausbildung/ Übung zugestanden werden. Die gewissenhafte Vorbereitung erzielt beim Ausbilder Sicherheit in der Thematik und eine optimale Ausgestaltung der Ausbildung/ Übung (Streitkräftebasis, 2017, S. 29).

Ermöglicht die Dienstgestaltung wenig bis gar keine Übungsmöglichkeiten, fällt der Praxistransfer schwer. Dies ist somit ein hinderlicher Faktor für den Praxistransfer. Mangelnde Zeit für Übung und Ausbildung sowie für die Vorbereitung derselben durch den Ausbilder führt dazu, dass der Praxistransfer weniger gut gelingt und sich die Einsatzkräfte dadurch in echten Einsatzsituationen unsicher fühlen.

4.4 Rückmeldungen

4.4.1 Feedback und Nachbesprechung

Zum gelingenden Praxistransfer gehören insbesondere Rückmeldungen (Feedback). Durch Feedback wird Lernen sichtbar. Dabei sollen Rückmeldungen informativ sein und die Ursache für den Erfolg beziehungsweise Misserfolg deutlich angesprochen werden. Dabei ist es wichtig zu beachten, dass die Theorie der Anerkennung berücksichtigt wird. Die Theorie hebt die Wichtigkeit von Respekt, Empathie und Wertschätzung hervor. (Wozu neben dem Ausbilder auch der Vorgesetzte beitragen kann.) Ein Feedback nach diesen Maßstäben steigert die Motivation der Lernenden sich zu verbessern oder seine Leistung weiter zu steigern und kann auch belohnend für ihn wirken. Fehler der Lernenden müssen zugelassen werden. Ein positiver Umgang mit Fehlern und ein qualifiziertes Feedback steigern zudem das zukünftige Lernengagement des Lernenden (Kerres, 2021, S. 46 ff.). Ihm wird die Möglichkeit gegeben sein Verhalten anzupassen und so in der Praxis zu bestehen. Ein Feedback muss zum Ende jeder Ausbildung und Übung durch den Ausbilder oder die Beobachter erfolgen, denn eine qualifizierte Rückmeldung ist ein

förderlicher Faktor für den Praxistransfer. Ebenso wichtig sind Nachbesprechungen nach realen Einsätzen. Diese haben denselben förderlichen Aspekt wie ein Feedback nach Ausbildung bzw. Übung und können bei Folge- oder Wiederholungsausbildungen oder bei (Erst-)Ausbildungen an Ausbildungseinrichtungen mit einbezogen werden.

Ein Feedback, dass gar nicht oder nicht nach diesen Grundsätzen erfolgt, ist hingegen ein hinderlicher Faktor für einen gelingenden Praxistransfer.

4.4.2 Evaluation

Neben dem Feedback vom Ausbilder an den Lernenden, ist eine Rückmeldung vom Lernenden an den Ausbilder und die Ausbildungseinrichtung jedoch genauso wichtig für einen gelingenden Praxistransfer. Wenn eine Evaluation der Ausbildung ausbleibt, ist dies ein hinderlicher Faktor für den Praxistransfer. Erst diese Rückmeldung der Lernenden lässt den Ausbilder und die Ausbildungseinrichtung erkennen, wo sie ihre Ausbildung und Übung noch besser gestalten können, um den Praxistransfer weiter zu fördern. Wie eine Evaluation förderlich für den Praxistransfer sein kann, wird in der anschließenden Diskussion näher betrachtet.

4.5 Unterstützung durch Vorgesetzte

Vorgesetzte sind im Idealfall nicht nur Vorgesetzte, sondern Vorbilder. Zudem fungieren sie neben den Ausbildern als die Multiplikatoren in der Fläche. Da Vorgesetzte die Rahmenbedingungen der Dienstgestaltung bestimmen, stellt ihre Rolle beim Erfolg oder Misserfolg des Praxistransfers einen wesentlichen Faktor dar. Sie müssen das regelmäßige Üben ihrer Einsatzkräfte und Ausbilder von Tätigkeiten im Feuerwehrdienst aktiv einfordern und fördern. Dazu müssen sie verinnerlichen, dass die FwDV 2 lediglich Mindestanforderungen definiert. Sie müssen die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen schaffen, dass es qualifizierten Ausbildern ermöglicht, mit geeignetem Material, Gerät und Fahrzeug in einer möglichst optimalen Umgebung effektive Übungen zum Gelingen des Praxistransfers durchzuführen. Des Weiteren müssen sie durch ihren Führungsstil ein Klima schaffen, dass es erlaubt, Fehler zu machen und Feedback qualifiziert zu äußern. Führungskräfte müssen zudem die Voraussetzungen für eine zielgerichtete Evaluation der Ausbildung und Übung schaffen. Sind sich die Führungskräfte der Ausbildungseinrichtungen ihrer tragenden Rolle bewusst und fördern sie die vorgenannten förderlichen Faktoren, dann tragen sie somit zum erfolgreichen Praxistransfer bei.

Räumen sie jedoch nicht genug oder zu wenig Zeit für die Vorbereitung und Durchführung von Übung und Ausbildung ein, vernachlässigen sie die Instandhaltung oder Neubeschaffung von Gerät, Material und Fahrzeugen, investieren sie nicht in eine realitätsnahe virtuelle oder physische Übungsumgebung, dann stellen sie einen hinderlichen Faktor für den Praxistransfer dar.

5 Diskussion

Neben der Aufgabe, die förderlichen und hinderlichen Faktoren für einen gelingenden Praxistransfer zu identifizieren, stellt sich zudem die Frage, inwiefern diese Faktoren von Seiten einer Ausbildungseinrichtung adressiert werden können.

Anhand der zuvor identifizierten Faktoren werden nun Rückschlüsse auf Handlungsoptionen gezogen, die helfen, den Praxistransfer zu fördern. Diese Handlungsempfehlungen können von den Ausbildungseinrichtungen an die Bedarfsträger adressiert werden. Sowohl die Ausbildungseinrichtungen als auch die Bedarfsträger können dann, je nach identifiziertem Handlungsbedarf (Stichwort „Kontrolle“ -Mithilfe von Instrumenten wie Feedback und Evaluation), die Handlungsempfehlungen in ihrem eigenen Verantwortungsbereich umsetzen.

5.1 Sensibilisierung Vorgesetzter

Um es den Vorgesetzten zu ermöglichen einen förderlichen Faktor für einen gelingenden Praxistransfer darzustellen, müssen sie sich dieser wichtigen Rolle bewusst sein, sie verstehen und annehmen. Hierfür müssen diese in ihrer Führungsausbildung dafür sensibilisiert und ausgebildet werden. Es ist die Aufgabe der Ausbildungseinrichtungen dieses Mindset bei den amtierenden und zukünftigen Führungskräften der Feuerwehr von den Gruppen- bis zu den Verbandsführern zu implementieren. Dies geschieht zum Beispiel bereits zum Beginn der Führungskräfteausbildung an der LfKA und der LSBK M-V. Ihnen muss ein Modell zur Identifikation des Handlungsbedarfs zur Verbesserung des Praxistransfers im eigenen Ver-

antwortungsbereich an die Hand gegeben werden, dass es ihnen ermöglicht, ähnlich wie beim bekannten Führungsvorgang, zielgerichtet und zyklisch Einfluss auf diese Faktoren zu nehmen. Dienstaufsicht, zielführende Feedbacks und Evaluation unterstützen ihn dabei. Dem Aspekt der „Kontrolle“ kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Dazu muss dieser zunächst die Wichtigkeit der einzelnen Faktoren kennen, verstehen und sich ihrer förderlichen Auswirkung bewusst sein.

5.2 Lernziele definieren

Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildungsgestaltung sind definierte Lernziele. Hierüber sind sich die pädagogische Forschung, die FwDV 2 (Lernzielstufen) sowie die Ausbildungsrichtlinie der Bundeswehr einig. Eine Übung oder Ausbildung ist so anzulegen, dass die Lernziele für die Ausbildungsgruppe erreichbar sind. Erreichbare Lernziele steigern die Motivation. Sie müssen der Zielgruppe angepasst sein, da Übungen weder über- noch unterfordern dürfen, um die Motivation zu steigern. Das Erreichen eines Lernziels, der erfolgreich vollzogene Praxistransfer bei Gelingen einer Übung, versteht der Teilnehmer als Belohnung. Dies führt zur Steigerung des Lernengagements der Lernenden. Lernziele ermöglichen den Ausbildern und Auszubildenden zudem eine Sachstandsfeststellung der vermittelten bzw. erworbenen Fähigkeiten sowie das Feststellen eines erfolgten oder nicht erfolgten Praxistransfers.

5.3 Vollständige Handlung

Ist das Lernziel definiert, müssen realitätsnahe Übungen und Ausbildungen geplant, organisiert und durchgeführt werden. Bei der Planung, Vorbereitung und Durchführung von Ausbildung und Übung ist darauf zu achten, vollständige Handlungen zu vollziehen. Dies muss bereits bei der Planung der Ausbildung berücksichtigt werden. Denn ist dies nicht der Fall, stellt dies einen hinderlichen Faktor dar. Ein Beispiel ist eine Übung unter Atemschutz in einem Brandobjekt. Dort wird von einem Trupp die Menschenrettung durchgeführt. Sobald der Trupp mit der Übungspuppe dann Haus verlässt, wird diese vor der Tür fallen gelassen. Die Übung endet, die Handlung der Menschenrettung wurde nicht vollständig vollzogen. Förderlich für den Praxistransfer wäre folgende Lagefortschreibung: Nach dem erfolgreichen Verlassen des Brandobjekts des Trupps mit der geretteten Puppe, muss entweder eine geordnete Übergabe an den Rettungsdienst durchgeführt werden oder die Puppe solange reanimiert werden, bis der Rettungsdienst oder andere geeignete Kräfte hinzustoßen. Wird diese Handlung nicht im Rahmen der Ausbildung beübt, wird diese auch nicht erfolgreich in der Praxis umgesetzt.

5.4 Wiederholung und Vertiefung

Unter dem Motto „Lebenslanges Lernen“ ist nach dem erfolgreichen Absolvieren eines Ausbildungsschnittes die Durchführung vieler Wiederholungen notwendig, um Handlungsabläufe wieder ins Gedächtnis zu rufen. Die von der Ausbildungseinrichtung vermittelten Grundlagen müssen an den Feuerwachen vertieft und weiter beübt werden. Die erlernten Tätigkeiten sind im Gesamtzusammenhang zu üben, bis sie fehlerfrei durchgeführt werden können. Dabei sind zahlreiche Übungsdurchgänge erforderlich, damit die Tätigkeiten auch nach längerer Zeit noch fehlerfrei beherrscht werden (Streitkräftebasis, 2017, S. 49). Auch die FwDV 2 verweist darauf, indem sie mindestens 40 Stunden Fortbildung empfiehlt (AFKzV, 2012, S. 7). Mit der Ausbildung an Ausbildungseinrichtungen endet das Lernen somit nicht. Dieses Verständnis muss von den Ausbildungseinrichtungen an die jeweiligen Multiplikatoren (Vorgesetzte und Ausbilder) und an die Lehrgangsteilnehmer aus den jeweiligen Feuerwehren adressiert werden.

5.5 Kooperation zwischen Ausbildungseinrichtungen und Bedarfsträgern

Ein kontinuierlicher und enger Austausch zwischen Praxis (Bedarfsträger) und Ausbildungseinrichtung (Dienstleister) ist erforderlich um praxis- und realitätsnahe Ausbildung gestalten und gewährleisten zu können. Hier müssen sowohl die Ausbildungseinrichtungen als auch die Feuerwehren aufeinander aktiv zugehen. Die Kooperation mit lokalen Feuerwachen und Ausbildungseinrichtungen tragen dazu bei, den Praxisbezug der Ausbilder aufrecht zu erhalten. Durch enge Zusammenarbeit mit den Feuerwachen kann sichergestellt werden, dass die Ausbildungsinhalte praxisrelevant sind und nahtlos in den Berufsalltag integriert werden können.

Zudem kann im Rahmen einer Kooperation eine Nachbetreuung der Lernenden sichergestellt werden, indem die Bedarfsträger und Lernenden mittels Rückmeldung an die Ausbildungseinrichtungen Verbesserungsbedarfe artikulieren. Weitere Angebote zur Nachbetreuung, wie zum Beispiel Auffrischungskurse, gemeinsame Übungen von Feuerwehren und Ausbildungseinrichtungen oder Workshops zum fachlichen

und praxisnahen Austausch sowie die neuen Möglichkeiten des digitalen Lernens und Austausches können dazu beitragen, dass das Gelernte langfristig erhalten, sowie aufgefrischt wird und somit auf dem aktuellen Stand der Technik und Wissenschaft bleibt. Zudem können neben staatlichen Ausbildungsbietern, auch Kooperationen mit privaten Bildungsanbietern (wenn zweckmäßig und im Idealfall zertifiziert) positive Synergieeffekte erzeugen. Durch die Kooperation mit privaten Anbietern können z.B. Defizite an Personal, Gerät, Material, Ausrüstung, Fahrzeugen und Infrastruktur kompensiert werden, um den Praxistransfer zu verbessern.

5.6 Qualifikation der Ausbilder

Um authentisch zu sein und realitätsnahe Ausbildung durchzuführen, muss der Ausbilder selber über praktische Erfahrungen verfügen. Dies steigert die Akzeptanz der Ausbildung und Übung bei den Lernenden. Ist der Ausbilder neben der Ausbildungstätigkeit in keiner Feuerwehr im Einsatzdienst tätig oder hat er seit längerer Zeit keinen Einsatzdienst mehr geleistet, so können Ausbildungseinrichtungen ihre Ausbilder im Rahmen von Kooperationen mit Feuerwehren zu „Praxisabschnitten“ abordnen. Dies ermöglicht den Ausbildern aktuelle Einblicke in den Einsatzdienst auf den Feuerwachen zu gewinnen und praktisch am Einsatzgeschehen teilzunehmen. Hier kommt es zum Erfahrungsaustausch mit den Feuerwehrleuten „aus der Praxis“. So kann der Ausbilder neben der praktischen Erfahrung aus dem Einsatzdienst auch Rückschlüsse für Anpassungsbedarfe bei seiner Ausbildungsgestaltung ziehen. Ein positives Beispiel stellt hier das IdF dar, welches seine Dozenten auf Praxisabschnitte entsendet.

5.7 Nutzung virtueller Möglichkeiten

Eine, an der Priorisierung der aktiven Lernzeit orientierte Lehrgangsorganisation, -durchführung und -nachbereitung stellt einen förderlichen Faktor für den Praxistransfer dar. Digitale Möglichkeiten unterstützen dies. Neben der Verfügbarkeit von Planungssoftware können auch Ausbildungsinhalte digital vermittelt und Evaluationen im Nachgang an die Ausbildungsabschnitte virtuell durchgeführt werden. So wird die Lernzeit an der Ausbildungseinrichtung so effektiv wie möglich gestaltet, die Klärung von organisatorischen Fragen vor Ort wird reduziert und vor den Ausbildungsbeginn vorgelagert. Dies maximiert die aktive Lernzeit. So ist zum Beispiel der Ansatz der LFS-BW, die Klärung von organisatorischen und Verhaltensfragen vor Lehrgangsbeginn mittels eines virtuellen Informationsabends mit der Ausgabe einer FAQ-Informationsblattes durchzuführen, ein förderlicher Faktor, da er die organisatorischen Grundlagen bereits vor Ausbildungsbeginn schafft und somit den Lernenden eine möglichst lange aktive Lernzeit zur Verfügung stellt. Neben den vorbereitenden organisatorischen Optimierungen können digitale Angebote auch bei der Durchführung und Nachbereitung von Ausbildung unterstützend wirken. Um die aktive Lernzeit der Teilnehmer zu steigern, nutzt zum Beispiel die LSBK M-V in ihrem Lehrgang „Ausbilder in der Feuerwehr“ Kamerafeedbacksysteme, welche Lehrproben aufzeichnen, um das Feedback zur durchgeföhrten Ausbildung auszulagern. Während die Auswertung der Lehrprobe in einem separaten Raum durchgeführt wird, kann bereits die nächste Lehrprobe im eigentlichen Lehrsaal stattfinden, die wiederum aufgezeichnet wird. Die SFS-R nutzt in ihrer Gruppenführerausbildung Virtual Reality (VR), um die Erkundungsphase und den anschließenden Führungsvorgang zu vermitteln und zu vertiefen. Im Gegensatz zur praktischen Durchführung ist dies zeitsparender und schafft an anderer Stelle Raum für aktive Lernzeit. Dabei ist zu beachten, dass digitale Bildungsangebote so gestaltet sein müssen, dass sie Lerninhalte vermitteln können. Die spielerischen Elemente müssen bestimmte Reaktionen (Lernerfolg) erzielen, ein kontinuierliches Feedback anbieten sowie selbstgesteuertes Lernen ermöglichen (Niemand, 2022, S. 37 f.). Auch eine Nachbetreuung der Lehrgangsteilnehmer an den Feuerwachen kann somit digital erfolgen. Wiederholungsausbildung oder die Vermittlung von theoretischen Grundlagen kann zeitlich flexibel von Zuhause oder den Dienstorten aus durchgeführt werden. Dies steigert das Lernengagement der Lernenden. Ausbildungseinrichtungen wie die HLFS mit ihrem Blended-Learning-Konzept (inside-online.de, 2024) und der Ausbildung Tunnelbrandbekämpfung mittels VR auf dem Omnideck sowie die LFKA mit „Übungen für Zuhause“, dem E-Gruppenführer und VR bieten bereits auch digitale und virtuelle Ausbildungsmöglichkeiten an und entwickeln diese weiter. Die Nutzung dieser Möglichkeiten kann für Ausbildungseinrichtungen und Bedarfsträger ressourcensparend sein, wenn sie zum Beispiel, aus welchen Gründen auch immer, nicht in der Lage sind, Gerät, Material, Fahrzeuge und Infrastruktur gemäß Punkt 4.2 sicherzustellen. So kann mit VR mit wenig Ressourceneinsatz eine Innenbrandbekämpfung realitätsnah und beliebig oft geübt werden (Niemand, 2022, S. 36). Das IdF NRW adressiert die positiven Faktoren der digitalen Möglichkeiten bereits, indem sie in regelmäßigen Abständen einen länderübergreifenden

Austausch zum Thema „Feuerwehr-Ausbildung in aktuellen Lernwelten“ mit den anderen Ausbildungseinrichtungen der Länder und der Bundesakademie für Bevölkerungsschutz und Zivile Verteidigung (BABZ) durchführt.

5.8 Evaluation

Regelmäßiges Feedback von Absolventen über die Relevanz und Anwendbarkeit des Gelernten hilft dabei, die Ausbildungsangebote kontinuierlich zu verbessern. Die Ausbildungseinrichtungen der Feuerwehren in Deutschland haben bereits die Relevanz von Feedbacksystemen erkannt und haben diese etabliert. Den Wert eines qualifizierten Feedbacks zwischen Ausbildern und Lernenden müssen sie an die Bedarfsträger kontinuierlich adressieren.

Eine systematische und regelmäßige Evaluation von Lernangeboten schafft die Basis, um weitere Entscheidungen und Maßnahmen zu ergreifen bzw. um positive Entwicklungsprozesse in Bezug auf den gelingenden Praxistransfer zu fördern (Kerres, 2021, S. 233). Das IdF NRW führt zusammen mit der Universität Münster eine Evaluation unter dem Projekttitel Fire Feedback durch. Die Evaluation hat das Ziel, die Ausbildung von Führungskräften der Feuerwehr kontinuierlich zu verbessern (Universität Münster, 2024). Die Evaluation des Projekts bezieht sich dabei auf die Erfahrungen der Ausbildungsteilnehmer (Universität Münster, 2024). Auch andere Ausbildungseinrichtungen, wie die LFS-BW führen Evaluierungen durch. Dafür hat die LFS-BW ein eigenes Evaluationskonzept erstellt. Dieses Konzept beruht auf den Empfehlungen zur Anwendung der Standards für Evaluation der Deutschen Gesellschaft für Evaluation. Diese Empfehlung verweist darauf, alle Beteiligten und Betroffenen in der Evaluation zu erfassen, also nicht nur die Teilnehmer zu evaluieren, sondern alle am Praxistransfer beteiligten Stakeholder (Müller-Kohlenberg, 2004, S. 9). So müssen neben den Teilnehmern auch die Ausbilder und die Bedarfsträger in die Evaluation mit einbezogen werden. Dieses Vorgehen ermöglicht ein 360-Grad-Feedback und misst den Erfolg oder Misserfolg vom Praxistransfer exakter. Des Weiteren empfiehlt die Deutsche Gesellschaft für Evaluation eher fokussiert als umfangreich zu evaluieren (Müller-Kohlenberg, 2004, S. 10). Also Qualität statt Quantität. Auch die Rechtzeitigkeit der Evaluation, also das diese zeitnah nach dem Abschluss der Ausbildung oder z.B. nach der Absolvierung eines Praktikums sowie zu mehreren Zeitpunkten erfolgen soll. Zudem soll der Nutzen und die Ergebnisse der Evaluation allen Beteiligten bekanntgegeben werden (Müller-Kohlenberg, 2004, S. 10 f.). Dieses Vorgehen bei der Evaluierung soll die Teilnehmer motivieren an dieser teilzunehmen. Diese Erkenntnisse sollten die Ausbildungseinrichtungen umsetzen und an alle Beteiligten im Praxistransfer adressieren, um so die Qualität des Praxistransfers kontinuierlich steigern zu können.

6 Fazit

Dieser Fachartikel verdeutlicht, dass der Praxistransfer eine essenzielle Rolle für die Feuerwehrausbildung und deren Effektivität darstellt. Durch die Identifizierung von förderlichen und hinderlichen Faktoren, sowie die Ableitung konkreter Handlungsempfehlungen wird ein Verständnis für die Optimierung des Praxistransfers geschaffen. Von der realitätsnahen Ausbildungsgestaltung über die Sensibilisierung Vorgesetzter bis hin zur Kooperation zwischen Ausbildungseinrichtungen und Feuerwehren werden verschiedene Ansätze vorgeschlagen, um den Praxistransfer zu fördern. Die Notwendigkeit eines ganzheitlichen Ansatzes und einer kontinuierlichen Anpassung der Ausbildung, um den Herausforderungen im Feuerwehrdienst erfolgreich zu begegnen muss dabei besonders hervorgehoben werden. Für die Ausbildungseinrichtungen gilt es, diese Faktoren sowie Handlungsempfehlungen an die Bedarfsträger mittels Informationsveranstaltungen wie zum Beispiel Workshops (in Präsenz oder digital), bei Führungskräfteaus-, fort- und -weiterbildungen, ihren Onlineauftritten und in Form von Aufsätzen oder Broschüren zu adressieren.

Zudem sollte ein Modell in Anlehnung an den Führungsvorgang geschaffen werden, dass es allen Stakeholdern in Verantwortung für einen gelingenden Praxistransfer ermöglicht, die identifizierten Faktoren und Handlungsempfehlungen individuell anzupassen.

Teil II: Methoden-, Literatur- und Quellendokumentation

1 Beschreibung der Methodik

Den methodischen Rahmen dieser Facharbeit gibt die qualitative Inhaltsanalyse. Diese wurde durch weitere Methoden ergänzt. Das Fundament des Fachartikels bildet die Literaturarbeit.

Zunächst wurde die Fragestellung und Zielsetzung, danach der zentrale Begriff der Facharbeit „Praxistransfer“ definiert. Danach wurden Suchbegriffe wie „Praxistransfer“ erstellt und mit diesen, eine grobe Literaturrecherche durchgeführt.

Der groben Literaturrecherche folgte die gezielte Literaturrecherche, welche die Ergebnisse nach dem Kriterium der zielführendsten Literatur filterte.

Nach der Literaturarbeit folgte die Literatur- und Vergleichsanalyse. Die Theorieansätze der pädagogischen Forschung und die Kernaussagen der Ausbildungsrichtlinien wurden analysiert und aus diesen wurden förderliche und hinderliche Faktoren des Praxistransfers sowie Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Zudem wurden Experten befragt und durch um eigene Erfahrungen des Autors im Bereich der Ausbildung ergänzt. Das Einbringen des eigenen Erfahrungshorizontes kann man im weitesten Sinne dem Ansatz der Beobachtung zuordnen.

2 Begründung

Die qualitative Inhaltsanalyse wurde gewählt, weil sie eine problemorientierte Analyse auf Grundlage bereits erfolgter Forschungsergebnisse ermöglicht. Bei der qualitativen Inhaltsanalyse werden Informationen aus verschiedenen Quellen gesammelt, analysiert und interpretiert, um Schlussfolgerungen zu ziehen und Empfehlungen abzuleiten (Mayring & Brunner, 2010, S. 323 ff.).

Zunächst wurde eine Onlinerecherche durchgeführt, um einen groben Überblick über die Thematik zu erhalten.

Als zweiter Schritt folgte dann die Literaturrecherche. Die Intention des Autors war es, die Fragestellung anhand von Fachliteratur zu beantworten. Die Suchergebnisse dieser Literaturrecherche waren sehr ertragreich und verschafften einen sehr guten Überblick über den aktuellen Stand der pädagogischen Forschung zur Thematik der gelingenden Ausbildungsgestaltung.

Nach der Literaturrecherche sollte neben dem wissenschaftlichen Aspekt auch die Regelungslandschaft der Feuerwehr zum Thema Ausbildung beleuchtet werden. Der Autor wollte jedoch neben der Feuerwehrperspektive einen weiteren Betrachtungswinkel einer anderen Organisation zur Ausbildungsgestaltung mithilfe der Vergleichsanalyse in den Fachartikel mit einfließen lassen. Hierzu wurde Einsicht in die als „Offen“ eingestuften Ausbildungsregelungen der Bundeswehr genommen.

Nachdem sowohl der wissenschaftliche als auch die Regelungslandschaft der Feuerwehr und der Bundeswehr durch den Autor beleuchtet worden sind, sollte ein weiterer Aspekt mit in die Facharbeit einfließen. Der Einblick in die Praxis der Ausbildung. Dazu wurden mit ausgewählten Akteuren von Ausbildungseinrichtungen der Feuerwehren Gespräche bzw. Telefonate geführt, um deren Herangehensweisen in der Praxis sowie deren dazugehörigen Konzepte in Erfahrung zu bringen und zu sichten. Auf Grund der vorhergegangenen Recherchergebnisse war es dem Autor wichtig, folgende Aspekte der Ausbildung näher zu beleuchten: Den Ansatz der Wissensvermittlung einer Ausbildungseinrichtung in der Praxis und die Evaluation der Ausbildung von Seiten der Ausbildungsanbieter. Die Gespräche verhalfen dazu, Hinweise auf die Konzepte und Einsicht in diese zu erhalten. Des Weiteren flossen eigene Erfahrungswerte des Autors zur Ausbildungsgestaltung an Ausbildungseinrichtungen der Feuerwehr und Bundeswehr mit ein, um die Erfahrungen der Experten zu ergänzen.

3 Literatur- und Quellendokumentation

3.1 Beschreibung der Literatur- und Quellensuche und der Datenbanken

Zum Beginn der Recherche wurde mittels „Google“ eine Onlinerecherche mit den Schlagworten „Praxistransfer“ sowie mit „Google Scholar“ zu „Literatur zu Praxistransfer“ und „Ausbildungsgestaltung“ durchgeführt. Diese war jedoch nicht zielführend.

Im Anschluss an die Onlinerecherche wurde eine Literaturrecherche durchgeführt. Diese wurde an der Universitätsbibliothek der Helmut-Schmidt-Universität (HSU) der Bundeswehr in Hamburg mittels des Onlinerecherchertools der HSU „HSU-Find“ durchgeführt. Die Universitätsbibliothek der HSU verfügt über eine große Auswahl an Forschungs- und Fachliteratur der pädagogischen Disziplin und ermöglicht somit einen guten Überblick über die wissenschaftliche Literatur zu der Thematik. Mit einem Bibliotheksausweis dieser Universitätsbibliothek hat man einen noch ausführlicheren Zugriff auf diese Datenbank als über den öffentlichen Zugang.

Die Feuerwehrdienstvorschriften sind öffentlich zugänglich. Die FwDV 2 stand dabei im Fokus der Be trachtung. Die Bereichsvorschrift C1-221/0-21 „Grundsätze der Ausbildung Lehre“ der Bundeswehr ist dem Autor aus seiner Zeit als Soldat bekannt. Diese ist über das Intranet der Bundeswehr bei „Vorschriften Online“ einsehbar. Die als „Offen“ eingestufte C1-221/0-21 bildet die Grundlage für die Ausbildungsgestaltung der Bundeswehr und ist für alle Teilstreitkräfte und Truppengattungen der Bundeswehr verbindlich anzuwenden.

Da das IdF in der Aufgabenstellung ausdrücklich genannt wird, wurde es meine erste Anlaufstelle um Kontakt zu einem Experten oder einer Expertin aufzunehmen. Nachdem eine Anfrage per E-Mail an das IdF mit der Bitte um Nennung eines Ansprechpartners, am 12.04.2024 versendet wurde, nannte man dem Autor Frau Weber als Ansprechpartnerin. Mit ihr wurde am bereits am 17.04.2024 ein Telefonat geführt (vgl. Anhang „Konsultationsprotokoll“). Aus diesem Gespräch gingen Hinweise zur Evaluation der Ausbildung am IdF (FIRE-Projekt) und der Kooperation mit der Universität Münster bei diesem Projekt, sowie zur Entsendung von Dozenten des IdF zu Praxisabschnitten hervor. An der LFS-BW führte der Autor am 24.04.2024 ein persönliches Gespräch mit Herrn Jakubetz, welcher an der LFS-BW für die Evaluation der Ausbildung verantwortlich ist und das Evaluationskonzept der LFS-BW erstellt hat. Dieser stellte dem Autor im Anschluss an das Gespräch das genannte Konzept zur Verfügung und gab weitere wichtige Hinweise zu Evaluationen (vgl. Anhang „Konsultationsprotokoll“).

Im Rahmen eines Praxisabschnittes hospitierte der Autor des vorliegenden Fachartikels an der LSBK M-V und erhielt dadurch Einblicke in die Ausbildungsgestaltung dieser Bildungseinrichtung. Im Rahmen dieses Praxisabschnittes wurde dem Autor die Gelegenheit eröffnet, an dem länderübergreifenden Austausch des IdF zur Feuerwehr-Ausbildung in aktuellen Lernwelten teilzunehmen und dort viel über den Stand der virtuellen Ausbildung an den Ausbildungseinrichtungen der Länder und der BABZ zu erfahren.

Bei dieser Veranstaltung lernte der Autor Herrn Lemgen kennen. Dieser trug bei diesem Austausch zu Taktikausbildung mit XVR und dem Blended-Learning-Konzept der LfKA vor. Mit diesem führte der Autor am 26.04.2024 einen telefonischen Austausch über die Ausbildungsgestaltung an der LfKA (vgl. Anhang „Konsultationsprotokoll“).

Letztendlich ließ der Autor zudem persönliche Erfahrungen aus Ausbildungsteilnehmer an der SFS-R, der LSBK M-V und der HLFS mit einfließen, um noch weitere Herangehensweisen von Bildungseinrichtungen zur Förderung des Praxistransfers in dieser Facharbeit zu beleuchten.

3.2 Übersicht über die Ergebnisse der Literatur- und Quellendokumentation

Tabelle 1: Ergebnisse Literatur- und Quellendokumentation

Suchbegriff	Instrument	Anzahl der Ergebnisse	Datum
Definition Praxistransfer	Google	99.900	05.02.2024
Literatur zu Praxistransfer	Google Scholar	6.940	05.02.2024
Ausbildungsgestaltung	Google Scholar	710	05.02.2024
Praxistransfer	HSU-Find	325	08.02.2024
Ausbildungsgestaltung	HSU-Find	17	08.02.2024

3.3 Kriterien der Literatur- und Quellenauswahl

Nachdem die Definition mittels Suchmaschine „Google“, „Google Scholar“, dem Onlineauftritt des Duden und von Fachliteratur recherchiert wurde, begann die Auswertung des aktuellen wissenschaftlichen Standes der Pädagogik zum Lernerfolg. Bildung fundiert auf dem aktuellen Stand der wissenschaftlichen Forschung, so zum Beispiel das Werk von Michael Kerres. Laut der Einleitung des Buches, stellt es die Be fundlage der empirischen Lehr-Lern-Forschung dar. Adressaten dieses Buches sind unter anderem Personen die Lehrangebote gestalten (Kerres, 2021, S. 7). Dies ermöglicht einen gebündelten Zugriff auf ein komplexes, umfangreiches wissenschaftliches Forschungsfeld. Nach der Literaturrecherche und -analyse, bestätigte es sich, dass das Werk von Michael Kerres, „Didaktik. Lernangebote gestalten“ einen sehr guten, umfangreichen und aktuellen Wissenstand zum Thema Lernerfolg bündelt. Auf diesem wissenschaftlichen Werk fußt diese Facharbeit. Daneben wurden weitere wissenschaftliche Werke zum Themenkomplex „Lernerfolg“ gesichtet und in die Erstellung des Fachartikels mit einbezogen.

Die Ausbildungsrichtlinien der Feuerwehr und der Bundeswehr wurden herangezogen, weil man aus ihnen die Grundsätze der Ausbildungsgestaltung in den jeweiligen Organisationen ableiten kann. Bei der Ausbildungsregelung der Bundeswehr war es wichtig, die allgemeingültige und als „Offen“ klassifizierte Richtlinie auszuwählen, die diese der Öffentlichkeit zugänglich ist und daher die Verwendung dieser in der Facharbeit nicht dazu führt, dass der Fachartikel als „Vertraulich“ eingestuft werden muss. Um nicht nur die theoretische Betrachtungsweise zu beleuchten, wurden auch praktische Erfahrungen in die Erstellung des Fachartikels mit einbezogen. Dies erfolgte über Gespräche mit Experten und der Verwendung eigener Erfahrungen und Unterlagen.

3.4 Zusammenfassende Beschreibung der ausgewählten Literatur und Quellen

Die Quellen und Literatur bestehen einerseits aus wissenschaftlichen Abhandlungen, andererseits aus den Dienstvorschriften der Feuerwehren sowie aus den Regelungen der Bundeswehr. Die Bundeswehr wurde als zweite Organisation herangezogen, um einen Abgleich zwischen den Ausbildungsvorschriften bzw. Ausbildungsrichtlinien durchzuführen und zu prüfen, inwiefern sich diese gleichen oder voneinander abheben. Darüber hinaus wurden Gespräche und Telefonate mit Verantwortlichen aus Ausbildung und Qualitätsmanagement ausgewählter Landesfeuerwehrschulen geführt, sowie deren Konzeptionen gesichtet und ausgewertet.

Die wissenschaftliche Methode in diesem Fachartikel kombiniert qualitative Forschung (Literaturrecherche, Dokumentenanalyse, Gespräche) mit einer vergleichenden Analyse und Erfahrungen aus der Praxis, um möglichst umfassende, auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende und praxisrelevante Ergebnisse zu erzielen.

Literaturverzeichnis

- Ausschuss für Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung. (2012). Feuerwehrdienstvorschrift 2 Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren.
- Duden. (2024). Definition Transfer, Verfügbar unter: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Transfer>.
- inside-online.de. (2024). Best Practice Hessische Landesfeuerwehrschule, Verfügbar unter: <https://www.inside-online.de/referenzen/best-practice-hessische-landesfeuerwehrschule>.
- Kerres, M. (2021). Didaktik. Lernangebote gestalten.
- Mayring, P., & Brunner, E. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. In B. Friebertshäuser, A. Langer, A. Prengel, H. Boller, & S. Richter, Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft.
- Müller-Kohlenberg, H. (2004). Empfehlungen zur Anwendung der Standards für Evaluation um Handlungsfeld der Selbstevaluation.
- Niemand, C. (2022). Training in virtuellen Feuerwehreinsätzen - Entwurf, Entwicklung und Erprobung zukunftsorientierter Ausbildungsmöglichkeiten für die Feuerwehr in Deutschland sowie einer Echtzeit Brandsimulation.
- Streitkräftebasis, (2017). Bereichsvorschrift C1-221/0-21 Grundsätze der Ausbildungslehre.
- Universität Münster. (2024). Über Fire Feedback, Verfügbar unter: <https://fire.uni-muenster.de/>.
- Universität Münster. (2024). Firde Feedback - Ein Online-Befragungspanel für die Gefahrenabwehr, Verfügbar unter: <https://www.uni-muenster.de/OWMS/bfo/projekte/fire/firefeedback.html>.
- Von Hippel, A., Kulmus, C., & Stimm, M. (2022). Didaktik der Erwachsenen- und Weiterbildung.

A. Anhänge

Konsultationsprotokoll

Name	Funktion	Datum	Kontaktform	Ergebnis
Frau Weber	Stabsstelle Qualitätsmanagement und Controlling IdF	17.04.2024	Telefonat	<ul style="list-style-type: none"> - Hinweis auf gemeinsames Evaluationsprojekt „FIRE Feedback“ mit der Universität Münster zur Auswertung der Ausbildung und Identifikation von Verbesserungspotentialen, - Verweis auf „fire.uni-muenster.de“ und „uni.muenster.de“, - Hinweis auf Entsendung von Dozenten des IdF in Praxisabschnitte
Herr Jakubeit	Stabstelle Schulleitung LFS-BW	24.04.2024	Persönliches Gespräch	<ul style="list-style-type: none"> - Hinweis auf Evaluationskonzept der LFS-BW, - Hinweis auf „Empfehlungen zur Anwendung der Standards für Evaluation um Handlungsfeld der Selbstevaluation“
Herr Lemgen	Stabsstelle Akademieentwicklung LFKA	26.04.2024	Telefonat	<ul style="list-style-type: none"> - Darstellung Sensibilisierung von zukünftigen Führungskräften an der LFKA für Stellenwert der regelmäßigen Ausbildung, - Hinweis auf Wichtigkeit der vollständigen Handlung in der Ausbildung, - Hinweis auf virtuelle Angebote der LFKA (XVR in der Führungsausbildung, Blended Learning, virtueller Dienstabend) - Hinweis auf Einrichtung Stabsstelle Evaluation an der LFKA am 01.12.2023



Ausbildung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahnguppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes

Eidesstattliche Eigenständigkeitserklärung

Datum: 15.06.2024

Name: Sebastian Heck

Thema der Facharbeit:

An Ausbildungseinrichtungen wie dem Institut der Feuerwehr (IdF) NRW werden Feuerwehrleute unter idealtypischen Bedingungen ausgebildet. Im Anschluss daran müssen sie die neu erworbenen Kompetenzen in ihrem Berufsalltag auf der heimischen Feuerwache zur Anwendung bringen. Das gelingt unterschiedlich gut. In dieser Facharbeit sollen sowohl Faktoren identifiziert werden, die einen Praxistransfer fördern, als auch Faktoren, die den Praxistransfer behindern. Anschließend diskutieren Sie, inwiefern diese Faktoren von Seiten einer Ausbildungseinrichtung adressiert werden können.

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Facharbeit selbständig angefertigt habe. Es wurden nur die in der Arbeit explizit benannten Quellen und Hilfsmittel benutzt. Wörtlich oder sinngemäß übernommenes Gedankengut habe ich als solches kenntlich gemacht. Diese Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form ganz oder teilweise noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegen.

Bruchsal, 15.06.24
Ort, Datum