



Lernunterlage B2-350

Ausbildung im Zugführer-Basis

Dezernat B2: Zugführer und Gefahrenprävention

Ausgabe Dezember 2021

22 Seiten

Inhalt

Diese Lernunterlage beschreibt die im Zugführer-Basis-Lehrgang angewendeten Methoden einer adressatengerechten Ausbildung für Führungskräfte. Weiterhin sollen die erlernten Methoden auf den eigenen Standort übertragbar sein, um dort eine effektive Führungskräfteaus- und fortbildung im Rahmen des Übungsdienstes durchzuführen. Die hier angewendeten Möglichkeiten decken selbstverständlich nur einen Teilbereich ab, der in weiteren Ausbilder-Lehrgängen und Seminaren vertieft und beliebig erweitert werden kann.

LU B2-350



[Link](#)

Urheberrecht

© IdF NRW, Münster 2021, alle Rechte vorbehalten.

Die vorliegende Lernunterlage darf, auch auszugsweise, ohne die schriftliche Genehmigung des IdF NRW nicht reproduziert, übertragen, umgeschrieben, auf Datenträger gespeichert oder in eine andere Sprache bzw. Computersprache übersetzt werden, weder in mechanischer, elektronischer, magnetischer, optischer, chemischer oder manueller Form.

Der Vervielfältigung für die Verwendung bei Ausbildungen von Einheiten des Brand- und Katastrophenschutzes des Landes Nordrhein-Westfalen wird zugestimmt.

Anmerkung

Eine Schreibweise, die allen Geschlechtern gleichermaßen gerecht wird, wäre sehr angenehm. Da aber entsprechende neuere Schreibweisen in der Regel zu großen Einschränkungen der Lesbarkeit führen, wurde darauf verzichtet. So gilt für die gesamte Lernunterlage, dass die maskuline Form, wenn nicht ausdrücklich anders benannt, für alle Geschlechter gilt.

Inhaltsverzeichnis

0	Audiodatei	4
1	Einleitung	4
2	Wen bilde ich aus?	4
3	Welche Informationen möchte ich vermitteln?	8
4	Welche Möglichkeiten stehen mir zur Verfügung?.....	10
4.1	Gruppenarbeit	11
4.2	Einsatzübung	13
4.3	Planübung / Planbesprechung	16
4.4	Stationsausbildung	20
5	Zusammenfassung	20
I	Literaturverzeichnis.....	21
II	Abbildungsverzeichnis.....	22
III	Tabellenverzeichnis.....	22

0 Audiodatei

MP 3 [Link](#)



Hier können Sie sich entscheiden diese Lernunterlage in Form einer Audiodatei zu hören. Zum besseren Verständnis beim Hören ist sie inhaltlich gekürzt und an einigen Stellen verändert. Sie enthält, genau wie die Schriftform, Hinweise zu weiterführenden Informationen, die Sie in den entsprechenden Kapiteln dieser Lernunterlage per QR-Code abrufen können.

1 Einleitung

Das Thema Ausbildung wird vielerorts eher nachrangig behandelt. Nicht selten lautet der einleitende Satz einer Übung oder einer Ausbildungseinheit: „Ich soll mal einen Vortrag zum Thema (...) halten.“

Wird eine Ausbildung auf diese Art und Weise begonnen, erzeugt das beim Teilnehmer schnell eine negative Grundstimmung. Jetzt könnten Sie sich die Frage stellen: „Ist das denn wichtig? – Lernen ist Arbeit, aufwendig und anstrengend!“ Doch weit gefehlt. Nicht umsonst gibt es auch beim IdF NRW ein Dezernat, welches sich speziell mit diesem Thema auseinandersetzt. Denn Ausbildung ist nicht einfach nur das Vortragen von Wissen, sondern vielmehr von der Vorbereitung über die Einleitung bis hin zum Schluss ein geplanter Ablauf. Die Schaffung einer geeigneten Atmosphäre gehört genauso dazu, wie eine adressatengerechte Sprache oder die Auswahl eines theoretischen oder praktischen Unterrichtes. Viele Punkte müssen, vom Personenkreis bis hin zur Art des Themas, berücksichtigt werden. Sogar die Uhrzeit ist von Bedeutung. Jeder kennt die aufkommende Müdigkeit direkt nach dem Mittagessen.

„Inspirierte die Uninspirierten und plötzlich macht Ausbildung Spaß.“

Grundsätzlich sollten sich stets folgende drei Fragen gestellt werden:

1. **Wen bilde ich aus?**
2. **Welche Informationen möchte ich vermitteln (WAS)?**
3. **Welche Möglichkeiten stehen mir zur Verfügung (WIE)?**

Didaktik

Methodik

2 Wen bilde ich aus?

Lerntypen

Damit Informationen dauerhaft im Gehirn gespeichert werden, müssen sie zunächst erlernt werden. Der Prozess des Lernens soll hier nicht näher erläutert werden, sondern vielmehr die Lerntypen. Damit ist gemeint, dass unterschiedliche Menschen Informationen unterschiedlich speichern/lernen.

Der Ausbilder sollte versuchen darauf einzugehen. Er darf nicht davon ausgehen, dass sein eigener Lernprozess auf alle übertragbar ist.

Man spricht von drei unterschiedlichen Lerntypen, die in der folgenden Tabelle dargestellt werden:

Tab. 1 Lerntypen

Visueller Lerntyp	Auditiver Lerntyp	Haptischer Lerntyp
(lernen durch Zusehen)	(lernen durch Zuhören)	(lernen durch Anfassen) [3] [15]

Um diesen unterschiedlichen Lerntypen gerecht zu werden, ist es häufig sinnvoll, Informationen über verschiedene Eingangskanäle wie Sehen, Hören oder auch Anfassen anzubieten. **Nutzt der Ausbilder mehrere Sinnesorgane als Eingangskanal, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für den Einzelnen, die effektivste Lernform zu finden.**

Es gibt Möglichkeiten, die unterschiedlichen Lerntypen zu ermitteln. Dazu werden z. B. Tests angeboten, die in wenigen Minuten ein Ergebnis versprechen. Allerdings können diese Tests nur eine erste Tendenz vermitteln. Es gibt Methodik- und Didaktik-Lehrgänge, die sich speziell mit diesem Thema auseinandersetzen und oftmals mehrere Wochen Zeit in Anspruch nehmen.

Losgelöst vom Lerntyp ist die Motivation die Basis für jeden Unterricht. Es ist wichtig, Interesse und Neugier zu wecken, um die Aufmerksamkeit zu erhalten. Diese Motivation steht in direkter Verbindung zum Lernziel. Wenn dem Lernenden das Ziel von Beginn an klar ist und er sich daran orientieren kann, fällt es ihm leichter, der Ausbildung zu folgen. Er kann die auf ihn einströmenden Informationen besser verarbeiten und speichern. Dementsprechend ist ein höherer Lernerfolg zu erwarten. Ist das Lernziel mit einem Beispiel, einem tatsächlich erlebten Einsatz oder einer anderen Assoziation verknüpft, fällt es ihm zusätzlich einfacher die Informationen dauerhaft abzurufen.

Stellt man diese Aussage einem Kinofilm gegenüber, ist nachvollziehbar, dass ein spannender Anfang häufig einen guten Film verspricht und damit Aufmerksamkeit auslöst. Ein Film, dessen Handlung erst zum Ende aufgeklärt wird, ist oft schwer zu verfolgen und zwischenzeitlich verwirrend. Aus diesem Grund ist es ratsam einen groben, logischen Ablauf zu Beginn einer Ausbildungseinheit vorzustellen, damit der Teilnehmer nicht die Lust oder den Anschluss verliert (auf die Möglichkeiten einer Überraschung oder eines Aha-Effektes wird in dieser Lernunterlage nicht näher eingegangen).

Die Motivation und das Lernziel sind eng verbunden mit der anfänglichen Frage: Wen bilde ich aus? Wer ist also meine Zielgruppe? Handelt es sich um die Mannschaft oder um Führungskräfte oder besteht die Gruppe aus einer Kombination von beiden? Die Schwierigkeit hierbei sind die unterschiedlichen Fähigkeiten. Es kann schnell passieren, dass der Ausbilder die Lernenden über- oder unterfordert.

Motivation / Lernziel

Köln [Link](#)



Marne [Link](#)



Beispiel Kinofilm

Zielgruppe

Atenschutz-
unfaelle.eu [Link](#)



In diesem Fall ist es wichtig, das Lernziel anzupassen oder bspw. mehrere Lernziele für unterschiedliche Ausbildungsstände zu formulieren. Während für Mannschaftsdienstgrade in der Regel Praxis- und Detailwissen vorrangig sind, ist für Zugführer das Führungssystem von entscheidender Bedeutung. Gruppenführer befinden sich genau dazwischen.

Führungssystem

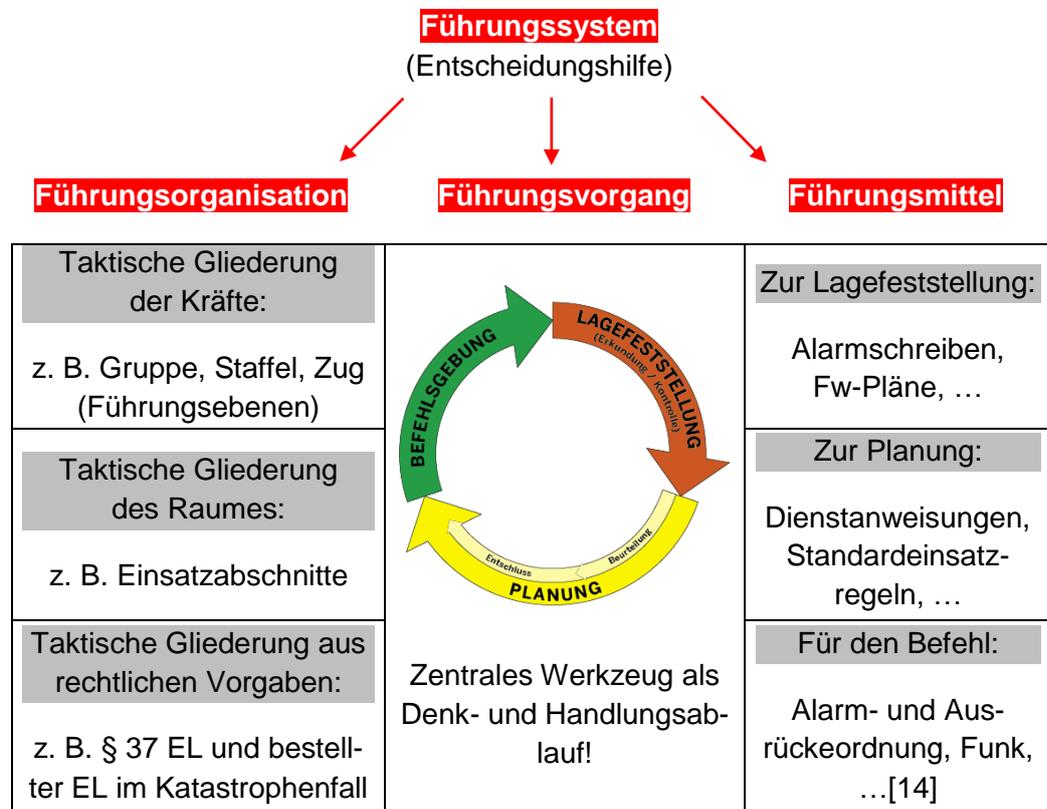


Abb. 1 Führungssystem

Führungskräfte

Diese Lernunterlage beschäftigt sich speziell mit der Ausbildung von Führungskräften und führt den Zugführer-Basis-Lehrgang als Beispiel an. Ausbildung von Führungskräften bedeutet, dass bestimmte Informationen nicht nur vorausgesetzt werden dürfen, sondern sogar müssen. Ein Beispiel ist die Feuerwehrdienstvorschrift 3. Während in der Truppmann-Ausbildung die FwDV 3 ausführlich erklärt wird, kann dieses Wissen in der Führungskräftefortbildung höchstens als Randnotiz erwähnt werden, da sonst schnell der zeitliche Rahmen einer Ausbildungseinheit überschritten wird. Ein Aspekt, der in Ausbildungsgruppen mit unterschiedlichem Dienstgrad unbedingt von Beginn an geklärt werden sollte. „Spielregeln“ vermeiden unnötige Spannungen und geben dem Dozenten eine einfache Möglichkeit, schnell zurück zum Wesentlichen (zum Ausbildungsziel) zu gelangen.

Kompetenzen

Als Ausbilder und Führungskraft müssen Sie über verschiedene Kompetenzen verfügen. Diese werden häufig als Soft und Hard Skills beschrieben. Bilden Sie andere Führungskräfte aus, ist es sinnvoll, diese Kompetenzen erneut anzusprechen, z. B. die Kritikfähigkeit in Verbindung mit Feedbackregeln – **keiner soll sich persönlich angegriffen fühlen.**

An dieser Stelle muss die Kommunikation und Metakommunikation („wie reden wir miteinander“) noch einmal gesondert hervorgehoben werden. Sie bilden in der Regel die Schnittstellen aller Interaktionen.

Soft Skills (außerfachliche bzw. fachübergreifende Faktoren)			Hard Skills (fachliche Faktoren)															
<p>Persönlichkeitskompetenz („innere Einstellung“)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lernbereitschaft • Kritikfähigkeit • Initiative • Motivation • Ausdauer • Emotionale Intelligenz • Mobbing aktiv bekämpfen • ... 	<p>Methodenkompetenz („Cleverness“)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungsfähigkeit • problemlösendes Denken • Rhetorik • Planungsfähigkeit • abstraktes und vernetztes Denken • ... 	<p>Sozialkompetenz („Verhalten zu Mitmenschen“)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation • Teamfähigkeit • Fairness • Hilfsbereitschaft • Toleranz • ... 	<p>Fachkompetenz („Wissen“)</p> <ul style="list-style-type: none"> • fachliche Kenntnisse • fachliche Fertigkeiten • Erfahrung • ...[2] 															
<p>z. B. JOHARI-Fenster</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td colspan="2">Mir selbst</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>bekannt</td> <td>unbekannt</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Anderen</td> <td>bekannt</td> <td>Freies Handeln „Arena“</td> <td>„Blinder Fleck“</td> </tr> <tr> <td>unbekannt</td> <td>Verbergen „Maske“</td> <td>Unbekanntes Unbewusstes</td> </tr> </table> <p>Modell zur Selbst- u. Fremdwahrnehmung Es vergrößert den eigenen Handlungsspielraum in einer Gruppe.</p>			Mir selbst				bekannt	unbekannt	Anderen	bekannt	Freies Handeln „Arena“	„Blinder Fleck“	unbekannt	Verbergen „Maske“	Unbekanntes Unbewusstes	<p>z. B. Führungskreislauf</p> <p>Entscheidungshilfe</p>	<p>z. B. Kommunikation 4-Seiten-Modell</p> <p>Vereinfachung: Eisberg-Modell = 2 Seiten (Sach- und Beziehungsebene) = 1/8 zu 7/8 Beseitigung von Kommunikationsstörungen durch Metakommunikation.</p>	<p>Wird erlangt durch die Teilnahme an Lehrgängen und praktische Einsatz Erfahrung (Wissensvorsprung). [1]</p>
		Mir selbst																
		bekannt	unbekannt															
Anderen	bekannt	Freies Handeln „Arena“	„Blinder Fleck“															
	unbekannt	Verbergen „Maske“	Unbekanntes Unbewusstes															

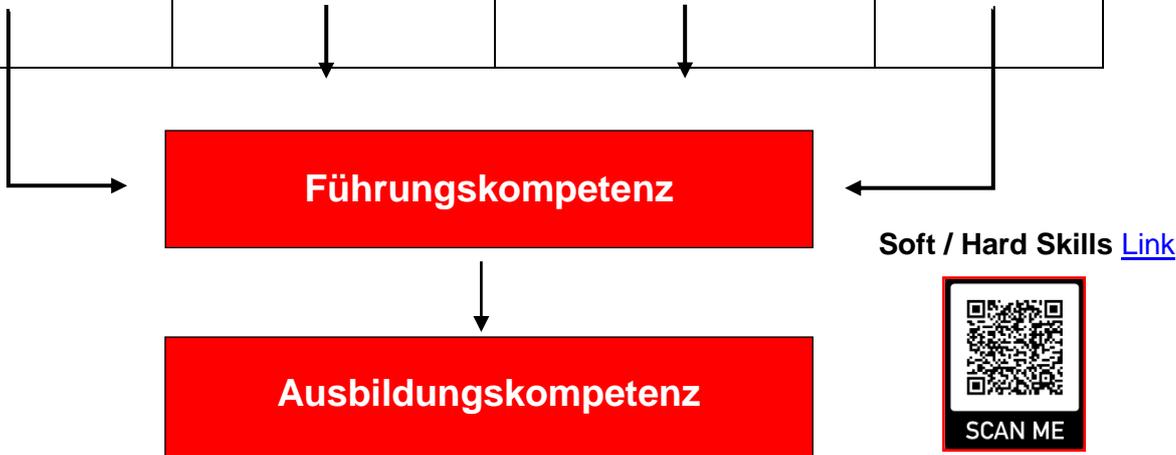


Abb. 2 Überblick über Soft Skills und Hard Skills

Vorbildung

Sowohl bei der Berufsfeuerwehr als auch bei der Freiwilligen Feuerwehr sind unterschiedlichste Berufsgruppen vorhanden. Machen Sie sich dieses Wissen zu Nutze und binden Sie es ein. Sie erzeugen auf diese Art Wertschätzung gegenüber Ihren Kameraden. Achten Sie allerdings darauf, das Lernziel nicht aus den Augen zu verlieren und behalten Sie die Kontrolle über den Unterricht.

3 Welche Informationen möchte ich vermitteln?**Lernfeld**

Nicht umsonst wurde vor mehreren Jahren das so genannte Lernfeldkonzept eingeführt. Ein Lernfeld ist die Zusammenfassung einer Handlungssystematik des angestrebten Berufes bzw. Qualifikation. Aus diesem werden die Lernziele (Lernergebnisse) definiert. Diese Definition steht in der Regel am Anfang einer Unterrichtsgestaltung. Es macht nur selten Sinn, einen Unterricht zu organisieren und im Nachgang das Lernziel zu definieren (Beispiel Kinofilm).

Alleine das Lernziel (Lernergebnis) bestimmt den Umfang der Ausbildungseinheit.

Lernziel /**Lernergebnis**

„Beherrschung von zielführenden Erkundungsaufträgen des Einsatzleiters an seine Gruppenführer mit anschließender Befehlsgebung.“

Die z. B. praktische Übung dazu kann beendet werden, wenn folgende Aufgaben erfüllt wurden:

- Erteilung von Erkundungsaufträgen an die Gruppenführer
- Abwarten des Einganges von Rückmeldungen der Gruppenführer
- Bewertung durch den Einsatzleiter
- Befehlserteilung
- Wiederholung des Befehls durch die Gruppenführer als Kontrolle der Verständlichkeit

An dieser Stelle kann die Übung beendet werden, da das Lernziel erreicht ist.

Lernzielart

Lernziele können gegliedert werden in Lernzielarten. Diese bestimmen die Art der Informationen, die der Ausbilder weitergeben möchte: theoretisches Wissen, praktische Handlungen oder bestimmte Werte, wie z. B. Sicherheit vor Schnelligkeit.

Tab. 2 Lernzielkategorien

Kognitive Lernziele	Psychomotorische Lernziele	Affektive Lernziele [5]
Theorie →	Praxis →	innere Einstellung

Lernzielarten dürfen nicht isoliert voneinander betrachtet werden. Vielmehr bauen sie aufeinander auf.

Die erste EVA-Aufgabe (**eigenverantwortliches Arbeiten**) des Zugführer-Basis-Lehrganges ist eine Analysierung und Ausarbeitung möglicher Gefährdungen für Sie als Teilnehmer während der praktischen Übungen. Anschließend sollen daraus resultierende Verhaltensmaßnahmen abgeleitet werden. Bezogen auf die Lernzielarten sollte der Unterricht also nicht alleine aus einer Aufzählung bestehen, sondern kann durchaus auch Praxiselemente wie z. B. Handzeichen des Einweisers bei Rückwärtsfahrten mit Großfahrzeugen enthalten. Darüber hinaus soll der Lehrgangsteilnehmer diese Maßnahmen nicht nur ausführen, weil sie unterrichtet wurden und erwartet werden, sondern er soll sie ausführen, weil er von der Sinnhaftigkeit überzeugt ist (innere Einstellung).

Das Anschnallen in Großfahrzeugen der Feuerwehr ist leider immer noch ein viel diskutiertes Thema, obwohl dutzende Presseberichte existieren, in denen Feuerwehrangehörige verletzt oder sogar getötet wurden, weil sie nicht angeschnallt waren. Ist der Feuerwehrangehörige davon überzeugt, dass das Anschnallen Sicherheit für alle Fahrzeuginsassen darstellt, denkt er über diese Tätigkeit nicht mehr nach, sondern entwickelt einen Automatismus, bei dem er sich, auch oder gerade während der Einsatzfahrt, immer anschnallt. Hier kann jeder seine persönliche Einstellung zum Anschnallen im Pkw reflektieren. Ein Handgriff, der bei den meisten Menschen in „Fleisch und Blut“ übergegangen ist.

Die Lernzielarten können um Lernzielstufen (Taxonomiestufen) erweitert werden. Eine Lernzielstufe zeigt den Lernerfolg beim Teilnehmer und ist gleichzeitig Motivation für ihn. Das Erreichen einer nachfolgenden Lernzielstufe ist ebenfalls eine Kontrolle für den Ausbilder, dass das Vermittelte tatsächlich aufgenommen wurde. Sie zeigen dem Ausbilder, welche Themen oder Abläufe intensiver behandelt werden müssen und welche von nachrangiger Bedeutung sind. Weil der Teilnehmer z. B. etwas weiß, heißt das gleichzeitig nicht, dass er es auch verstanden hat. Und obwohl er selbstständig handelt, kann ihm durchaus die Präzision fehlen oder er ist nicht davon überzeugt usw.

Beispiel ZF-Basis: EVA-Unfallverhütung

Beispiel Anschnallen [Link](#)



Lernzielstufen / Taxonomiestufen

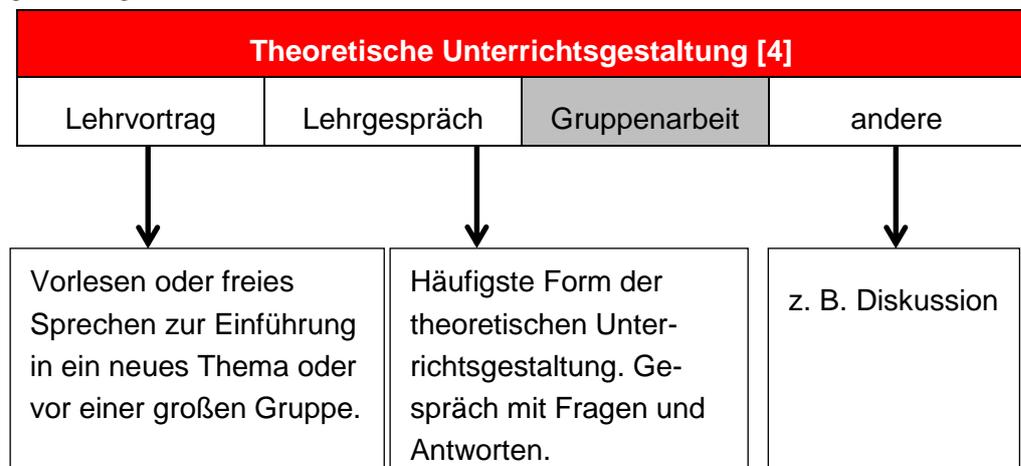
Tab. 3 Ausprägung von Lernzielarten

Kognitive Lernziele	Psychomotorische Lernziele	Affektive Lernziele [5]	Arten
Theorie →	Praxis →	Innere Einstellung und Gefühle	
<ul style="list-style-type: none"> • Wissen • Verstehen • Anwenden • Bewerten 	<ul style="list-style-type: none"> • Nachmachen • selbstständiges Handeln • Präzision • Automatisierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufmerksam sein • Nach Werten handeln • Handlungen einen (emotionalen) Wert beimessen • Aufbau eines Wertesystems 	Stufen

4 Welche Möglichkeiten stehen mir zur Verfügung?

Es wurde bereits mehrfach erwähnt, dass die Didaktik (WAS?) Einfluss auf die Methodik (WIE?) hat und die Methodik auf die Didaktik.

Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten/Methoden der theoretischen und auch praktischen Unterrichtsgestaltung, die in der nachfolgenden Tabelle kurz gegenübergestellt werden.

**Abb. 3 Möglichkeiten der theoretischen Unterrichtsgestaltung**

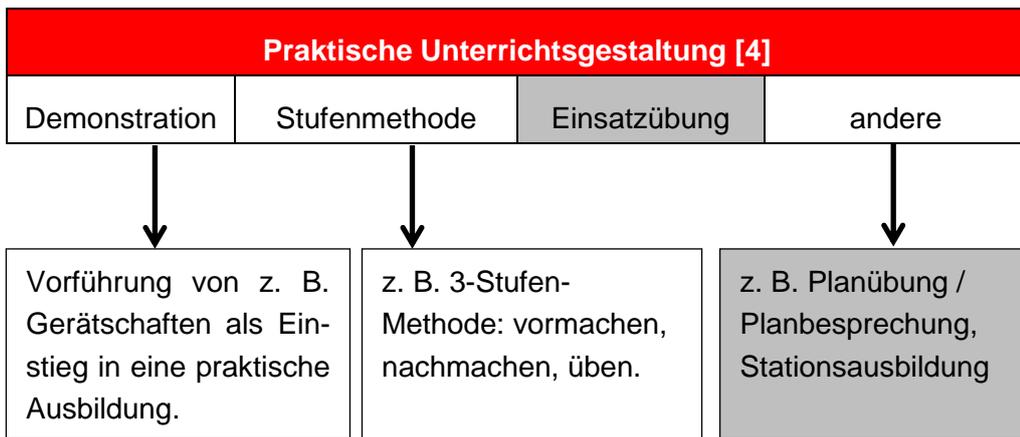


Abb. 4 Möglichkeiten der praktischen Unterrichtsgestaltung

Auf die Ausbildungsmethoden der Gruppenarbeit, Einsatzübung, Planübung / Planbesprechung und Stationsausbildung wird in den folgenden Kapiteln nochmals eingegangen, da sie speziell im Zugführer-Basis-Lehrgang Anwendung finden und auch eine sehr gute Möglichkeit darstellen, die Ausbildung am eigenen Standort zu bereichern.

4.1 Gruppenarbeit

Die Gruppenarbeit, bei der die Inhalte von den Lernenden in kleinen Gruppen selbständig erarbeitet werden, ist eine Methode, die sehr stark aktivierend wirkt und damit die Möglichkeit für einen hohen Lernerfolg bietet. Nach dieser Arbeitsphase werden die Ergebnisse der einzelnen Kleingruppen der gesamten Ausbildungsgruppe (und natürlich dem Ausbilder) präsentiert.

Dabei lassen sich zwei Varianten unterscheiden:

- **aufgabengleiche** Gruppenarbeit:
Alle Kleingruppen erhalten den gleichen Arbeitsauftrag.
- **aufgabenteilige** Gruppenarbeit:
Jede Kleingruppe erhält einen inhaltlich anderen Arbeitsauftrag.

Da bei der Gruppenarbeit die Lernenden eigenes Wissen einbringen sollen, ist diese Methode insbesondere für Bereiche geeignet, in dem die Ausbildungsgruppe bereits über gewisse Vorkenntnisse verfügt. Alternativ dazu sind auch Themen geeignet, bei denen sich die Lernenden anhand von zur Verfügung gestelltem Material zügig in ein neues Thema einarbeiten können. Beispiel: eine Aufgabe im ZF-Basis aus dem rechtlichen Bereich. Hier bekommen die Teilnehmer einen Gesetzestext anhand dessen verschiedene Praxisbeispiele aus dem Feuerwehralltag rechtlich beurteilt werden sollen.

Ein weiteres Beispiel sind die Aufgaben der EVA-Gruppenführerfortbildung. In diesen Fällen wird pro Gruppe ein Trainer bestimmt, der den Unterricht leitet.

Anwendungsbereiche

EVA-Gruppenführerfortbildung [Link](#)



SCAN ME

Der Trainer erhält eine Trainerunterlage, während die anderen Teilnehmer der Gruppe eine Aufgabenstellung mit reduzierten Informationen bearbeiten und vom Trainer geführt werden.

Weiterhin ist es empfehlenswert, wenn zumindest einzelne aus der Ausbildungsgruppe bereits Erfahrungen mit Gruppenarbeit haben, da es ansonsten recht lange dauern kann, bis die Kleingruppe eine sinnvolle Arbeitsmethode gefunden hat.

Hinweise zur Durchführung

Auch die Gruppenarbeit bedarf der sorgfältigen Vorbereitung durch den Ausbilder. Zunächst einmal hat er sicherzustellen, dass die räumlichen Voraussetzungen für eine Gruppenarbeit gegeben sind: Steht ein sehr großer Unterrichtsraum mit variabler Möblierung zur Verfügung, so können die Kleingruppen in diesem Raum verteilt werden. Andernfalls werden mehrere kleinere Räume benötigt, in denen die Kleingruppen tätig werden können.

Die Arbeitsaufträge sollten schriftlich erstellt und zusätzlich mündlich erläutert werden. Je nach Art der Aufgabenstellung muss der Ausbilder auch zusätzliches Material zur Verfügung stellen, was zur Erfüllung des Arbeitsauftrages benötigt wird. Während der Arbeitsphase sollte der Ausbilder die einzelnen Kleingruppen aufsuchen, um Fragen zu beantworten und korrigierend einzugreifen, falls der Arbeitsauftrag falsch verstanden wird. Außerdem muss er Material zur Verfügung stellen, mit dem die Kleingruppen ihre Ergebnisse präsentieren können. Hier kommen vor allem Metaplanwand und Flipchart in Betracht, eventuell auch handgeschriebene Overhead-Folien oder der Tafelschrieb.

Zeitvorgaben

Wesentlich sind klare Zeitvorgaben für die Bearbeitung. Hier reicht die Spannweite von wenigen Minuten bei einer „Blitz-Gruppenarbeit“ bis zu mehreren Stunden bei komplexen Aufgabenstellungen. Zusätzlich muss der Ausbilder bei seiner Zeitkalkulation abschätzen, wieviel Zeit anschließend für die Präsentation der Ergebnisse benötigt wird.

Gruppengröße

Eine Kleingruppe sollte in der Regel zwischen vier und sieben Mitglieder umfassen. Bei einer aufgabengleichen Gruppenarbeit sollten maximal vier Gruppen gebildet werden, weil sich ansonsten bei der Präsentation der Ergebnisse Inhalte wiederholen und schnell Langeweile und Frustration aufkommen können. Bei aufgabenteiligen Gruppenarbeiten kann die Zahl höher gewählt werden.

Vorteile

- großer Lernerfolg durch intensive, aktive Beschäftigung mit dem Thema
- größere Identifikation mit den Ergebnissen, da selber erarbeitet und nicht vom Ausbilder vorgegeben wurden
- wenig Langeweile, da sich jeder Einzelne einbringen kann

- gleichzeitige Einübung von Zusammenarbeit und Entscheidungsfindung in der Gruppe
- gleichzeitige Einübung von Präsentationstechniken
- nur bei Vorhandensein von Vorkenntnissen oder bei der Möglichkeit schneller Einarbeitung anwendbar
- großer zeitlicher und organisatorischer Aufwand
- setzt Disziplin, Interesse und Erfahrung mit der Methode bei der Ausbildungsgruppe voraus
- eventuell Dominanz von informellen Führern in der Kleingruppe, Zurückhaltenden kann es schwerfallen, sich einzubringen
- bei aufgabengleichen Gruppenarbeiten wiederholen sich die Ergebnisse bei der Präsentation recht schnell; die letzte Gruppe kann kaum noch Neues präsentieren
- bei aufgabenteiligen Gruppenarbeiten stellt sich nur bei der selbst bearbeiteten Aufgabe ein hoher Lernerfolg ein; bei den Themen der anderen Gruppen verbleibt nur die Präsentation mit möglicherweise geringem Lernerfolg

Nachteile

4.2 Einsatzübung

Die Einsatzübung stellt die Ausbildungsform dar, die sich dem eigentlichen Ziel der Ausbildung bei der Feuerwehr, nämlich dem sicheren und korrekten Vorgehen bei Einsätzen, am stärksten annähert. Bei der Einsatzübung greifen viele Tätigkeiten, die bis dahin isoliert voneinander vermittelt wurden, ineinander über. **Vor allem ist es möglich, unterschiedliche Führungsebenen miteinander zu verknüpfen.**

Da die Einsatzübung das Zusammenwirken vieler Einzeltätigkeiten beinhaltet, kann sie nur dann gelingen, wenn diese zugrundeliegenden Tätigkeiten sicher beherrscht werden. Von daher ist es sinnvoll, dass Einsatzübungen am Ende einer Ausbildungseinheit stehen, wenn die vorausgesetzten Einzelschritte schon eingeübt wurden. Damit stellt die Einsatzübung aber auch eine geeignete Form der Erfolgskontrolle dar. Da sie von allen Ausbildungsformen dem Einsatzgeschehen am nächsten kommt, sind die Teilnehmer dabei erfahrungsgemäß besonders motiviert und engagiert. Auch im Hinblick auf die Motivation der Ausbildungsgruppe sollte daher auf die Einsatzübung als „Krönung“ einer praktischen Ausbildung nicht verzichtet werden.

Anwendungsbereiche

Grundlegend ist bei einer Einsatzübung zunächst einmal klar ein Ziel zu definieren. Ein solches Ausbildungsziel könnte bspw. lauten: „Der Löschzug kann eine Person aus einer brennenden, verrauchten Wohnung im zweiten Obergeschoss retten.“ Aus diesem Ziel ergeben sich die weiteren Schritte bei der Vorbereitung.

Hinweise zur Durchführung

Zunächst müssen natürlich Absprachen mit den vorgesetzten Führungsebenen wie Zugführer, Wehrführer etc. erfolgen. Auch muss die Leitstelle über die Einsatzübung wegen möglicher Außerdienststellung von Fahrzeugen und des zusätzlichen Funkverkehrs informiert sein.

Weiterhin ist es notwendig, ein Übungsobjekt auszuwählen. Besonders geeignet sind vor allem alte, leerstehende oder öffentliche Gebäude. Mit den Eigentümern sind entsprechende Absprachen über die Nutzung zu treffen. Mit ihnen sollte auch die Möglichkeit der Verrauchung mittels Nebelmaschine oder der Einsatz von Wasser abgesprochen werden. Das gleiche gilt für den Einsatz von Pulver und Schaum. Hier müssen zusätzliche Umweltauflagen bei der Verwendung zu Übungszwecken und bei der Entsorgung berücksichtigt werden.

Feuer lässt sich gut durch eine Blinkleuchte mit Gelblicht simulieren. Eine weitere Möglichkeit ist die Flamme eines gasbetriebenen Brenners. Auf offene Feuer sollte verzichtet werden, zumal dann das Arbeiten mit realen Verletztendarstellern nicht umgesetzt werden kann. Das Sicherheitsrisiko, selbst bei einer Begrenzung auf eine Schuttmulde, ist zu groß. Steht keine Nebelmaschine für eine Verrauchung zur Verfügung, kann dieser Effekt auch durch das Abkleben der Scheibe der Atemschutzmaske mit einer milchigen oder undurchsichtigen Folie erreicht werden.

Einer der wichtigsten Punkte ist, dass neben der Mannschaft in Gruppen- oder Zugstärke, auch die dazugehörigen Führungskräfte als übende Personen teilnehmen. Denn nur dann zeigt sich, ob der Führungskreislauf von der Erkundung über die Planung bis hin zum Befehl wirklich funktioniert. Wird die Führungsebene außen vorgelassen (z. B. weil sie die Übung vorbereitet hat und bereits kennt), verliert sie den Übungscharakter für die Gruppen- und Zugführer. **Der Zugführer-Basis-Lehrgang soll ein Gefühl dafür vermitteln, wie wichtig ein permanentes Training auch nach absolviertem Lehrgang ist und bleibt.** Ein gleichwertiger Übungsleiter (Zugführer) ist für eine realistische Nachbesprechung unabdingbar. Hier kann z. B. mit Nachbarzügen eine Übereinkunft getroffen werden, da diese Positionen in der Regel nicht häufig besetzt sind. Je nach Größe des Objektes und nach Übungslage sollte mindestens ein weiterer, erfahrener Gruppenführer zur Verfügung stehen, der die Ausbildung überwacht, im Notfall eingreift und Schiedsrichteraufgaben übernehmen kann. Auch muss er als solcher deutlich zu erkennen sein. Zusätzlich werden evtl. Verletztendarsteller bzw. Puppen benötigt.

Jede Übung endet mit einer Auswertung und Besprechung der Ergebnisse. Damit alle den gleichen Informationsstand besitzen, werden die gedachte Lage und der Verlauf der Einsatzübung noch einmal kurz dargestellt.

Feedback-Regeln [Link](#)



Aufgetretene Fehler sollten verallgemeinert und der ganzen Gruppe angelastet werden, gravierende Mängel oder mangelhafter Einsatz Einzelner können in einem Vier-Augen-Gespräch geklärt werden. **Auf keinen Fall dürfen einzelne Kameraden vor versammelter Mannschaft kritisiert werden.**

Zum Schluss werden Maßnahmen zum Abstellen der Mängel erläutert. Diese sollten auf einige wenige (z. B. die 3 wichtigsten) begrenzt werden, da schnell eine Überforderung eintritt.

- sehr einsatznahe Ausbildungsform **Vorteile**
- effektive Form der Erfolgskontrolle
- hohe Motivation der Teilnehmer
- hoher Aufwand in der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Übung für die Ausbilder **Nachteile**
- Auffinden geeigneter Übungsobjekte und Erarbeitung neuer Lagen sind oftmals schwierig
- Risiko von Unfällen und Verletzungen der Teilnehmer

Um eine adressatengerechte Nachbesprechung für Führungskräfte durchzuführen, kann der folgende Ablauf hilfreich sein. Er dient dazu, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren, denn je länger eine Nachbesprechung dauert, desto mehr Aufmerksamkeit geht verloren.

**Nachbesprechung
für Führungskräfte**



Ablauf Nachbesprechung

Zugführer (ergänzt bei Bedarf durch den Führungsassistenten)

- Wie haben Sie ihre Erkundung aufgebaut?
Welche Erkundungsaufträge haben Sie erteilt?
- Fassen Sie die Erkundungsergebnisse kurz zusammen!
- Haben Informationen zur Einsatzplanung gefehlt und wenn ja welche?
- Welche Gefahren haben Sie erkannt?
- In welcher Reihenfolge mussten die Gefahren bekämpft werden?
- Welche Absicht haben Sie verfolgt?
- Welche Einsatzaufträge haben Sie erteilt?
- Welche Fehler haben Sie selbst erkannt?

Gruppenführer

- Welchen Auftrag haben Sie erhalten?
- War der Auftrag durchführbar?
 - ↳ zugewiesene Kräfte und Mittel
 - ↳ räumliche und zeitliche Vorgaben

Feedback Dozenten

Leitstelle

- Rückmeldung, insbesondere Nachforderung



Abb. 5 Ablauf einer Nachbesprechung 2018 [6]

[Link](#)

4.3 Planübung / Planbesprechung

Der Führungsvorgang stellt das zentrale Werkzeug für Führungskräfte dar, um geeignete Maßnahmen zur Gefahrenabwehr zu planen. Hierbei stehen Führungskräfte der Gefahrenabwehr besonders in der Erstphase eines Einsatzes unter Zeitdruck und großem Stress die ersten Befehle zu erteilen, damit insbesondere lebensrettende Maßnahmen rechtzeitig eingeleitet werden können. Oftmals wird auf bekannte Lösungsmuster zurückgegriffen. Insofern gilt es in der Ausbildung geeignete Strategien anzulegen und zu festigen. Eine solche Ausbildungsmethode ist die Planübung.

Bei Planübungen besteht in der Regel zur Entscheidungsfindung kein zeitlicher Druck. Daher eignen sie sich insbesondere zu Beginn einer Ausbildung oder eines neuen Themas. Der Führungsvorgang wird in der jeweiligen Führungsebene strukturiert und detailliert sowie, bei Bedarf, moderiert durch einen Trainer durchlaufen. Entscheidungen werden bewusst und begründbar getroffen. Die Planübung trennt jedoch strikt die Phasen der Lagefeststellung, der Planung und des Befehls. Die Dynamik einer Einsatzstelle wird deshalb grundsätzlich leider nicht dargestellt. Deshalb kann eine Planübung nicht direkt auf einen realen Einsatz oder eine Einsatzübung übertragen werden.

Einführung neuer Themen

Gleichzeitig stellen Planübungen eine geeignete Methode für das Training und zur Fortbildung von Führungskräften dar. Während Einsatzübungen in Gruppenstärke relativ einfach zu planen und mit geringem Aufwand durchzuführen sind, steigt der Aufwand in Abhängigkeit der Führungsstufe und damit verbunden mit der Größe der Einheiten deutlich an und wird sehr häufig unverhältnismäßig.

Training und Fortbildung

Planübungen sind zusätzlich ein geeignetes Mittel zur Einsatznachbereitung. Mit Hilfe der Methode können Führungskräfte ihre Entscheidung überprüfen. Durch die geplante und stressfreie (fehlender Zeitdruck während Entscheidungsfindung) Durchführung des Führungsvorganges, lassen sich Schwächen herausarbeiten, sowie Alternativen entwickeln. Hierbei gilt es zu beachten, dass bei der Planung nur die Informationen berücksichtigt werden, die auch zur Entscheidungsfindung im Einsatz vorlagen. Gleichzeitig bietet eine solche Planübung auch die Möglichkeit, das Erkundungsverhalten dahingehend zu überprüfen, ob zur Entscheidungsfindung alle erforderlichen Informationen vorlagen, beziehungsweise welche Veränderungen zukünftig herbeizuführen sind.

Einsatznachbereitung

Wie jede Methode sind auch Planübungen Grenzen gesetzt. Planübungen bilden nur begrenzt die Realität ab. Entscheidend sind hier die Vorstellungskraft der Teilnehmer und die Möglichkeit der Darstellung. Hier bietet sich bspw. die **2D und 3D Option von Google Earth** an, wenn Modelllandschaften nicht vorhanden sind.

Da sich die Durchführung der befohlenen Maßnahmen nicht darstellen lässt, so dass eine Kontrolle und der tatsächliche Einsatzerfolg sichtbar werden, kann dies aufgrund unterschiedlichster Erfahrungen in der Gruppe mitunter zu kontroversen, aber durchaus interessanten Diskussionen führen.

Insofern sind Planübungen in Hinblick auf eine ganzheitliche Ausbildung nur eine Methode von mehreren, mit Hilfe derer sich durch eine sinnvolle Abfolge und Verknüpfung der Ausbildungsinhalte das Ausbildungsziel erreicht wird. Es kann auch die Grundlage für eine praktische Ausbildung sein.

Planübung vs. Planbesprechung

Das Institut der Feuerwehr NRW nutzt die Methode der Planübung weiterhin als Entscheidungstraining. Der formelle Ablauf wurde zur Vereinfachung in den ZF-Basis-Lehrgängen jedoch verändert. So wurde aus der Planübung eine Planbesprechung. Die Planübung findet immer noch Verwendung im B IV sowie im F/B V. Hier muss der Teilnehmer die Fragenabfolge des Führungskreislaufes auswendig beherrschen, während in der Planbesprechung der Moderator gezielt Fragen stellt. Diese Methode erspart aufwendige Trainingszeit für das Regelwerk (Spielregeln) und wird beim ZF-Basis-Lehrgang in Praxisübungen umgewandelt.

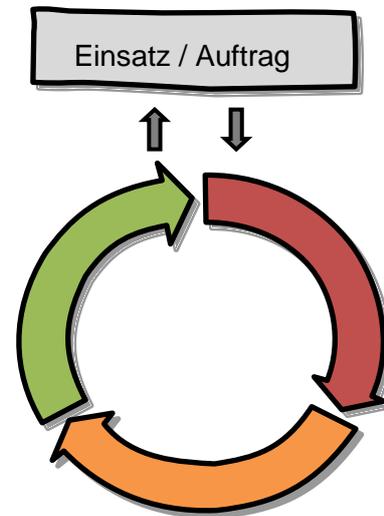
Der große Vorteil der Planbesprechung im ZF-Basis-Lehrgang ist nicht alleine die gewonnene Zeit für Praxisübungen, sondern ebenfalls die Projektion dieser Methode auf den Übungsabend einer Freiwilligen Feuerwehr. Das Handout der Planbesprechung für den Moderator ist kein Geheimnis. Jeder Übungsteilnehmer oder Beobachter kann aktiv auf die Fragestellungen zurückgreifen und auf diese Weise dem „Spiel“ folgen.

Nachfolgend ein möglicher Ablauf einer Planbesprechung:



Planbesprechung

- Was erkennen Sie auf der Anfahrt von der Einsatzstelle?
- Wie sieht ihre vorläufige Fahrzeugaufstellung aus?
- Wie bauen Sie Ihre Erkundung auf (Erkundungsaufträge)?
- Welche Informationen benötigen Sie noch zur Einleitung der Erstmaßnahmen?
- Welche Gefahren haben Sie erkannt?
- Welche Gefahr müssen Sie zuerst bekämpfen?
- Welche Möglichkeiten haben Sie zur Bekämpfung dieser Gefahr?
 - ↳ Welche Kräfte und Mittel möchten Sie dazu einsetzen?
- Können oder müssen Sie zeitgleich Maßnahmen zur Beseitigung weiterer Gefahren einleiten?
 - ↳ Welche Möglichkeiten haben Sie?
 - ↳ Inwiefern beeinflusst das den Kräfte- und Mitteleinsatz?
- Welchen Entschluss fassen Sie?
 - ↳ Raumordnung (inkl. endgültige Fahrzeugaufstellung)
 - ↳ Einteilung der Kräfte
 - ↳ zeitlicher Verlauf
- Geben Sie Ihren Befehl!
- Welche Kräfte und Einsatzmittel oder anderen Behörden und Einrichtungen fordern Sie nach?



[Link](#)



Abb. 6 Ablauf einer Planbesprechung 2018 [7]

4.4 Stationsausbildung

Die Stationsausbildung ist ebenfalls eine praktische Unterrichtsgestaltung. Hierbei werden an verschiedenen Orten Stationen zu jeweils einem Thema der praktischen Ausbildung aufgebaut, wobei jede Station von einem oder mehreren Ausbildern betreut wird. Die Teilnehmer suchen in Kleingruppen wechselweise die einzelnen Stationen auf und absolvieren dort die jeweilige Ausbildung.

Im ZF-Basis-Lehrgang wird diese Form der Ausbildung am Beispiel eines Leitereinsatzes sowie einer achsengerechten Rettung absolviert. Im Vordergrund steht hier eine Gegenüberstellung der zeitlichen Abläufe unter Beachtung des personellen Ansatzes. Das Lernziel ist also im Bereich der Taktik zu finden.

Durch die Strukturierung bei diesem Verfahren wird die Ausbildungszeit intensiv genutzt; weiterhin können sich die Ausbilder auf ein Thema spezialisieren. Allerdings benötigt diese Form der Ausbildung einen hohen personellen und organisatorischen Aufwand.

Feuerwehr-Magazin

[Link](#)



Wiederum Bezug nehmend auf die Standortausbildung einer Löschgruppe oder eines Löschzuges mit begrenztem Zeiteinsatz einer Ausbildungseinheit, ist dies eine sehr gute Methode, viele Teilnehmer aktiv zu motivieren und einzubinden – entweder als Ausbilder oder als Teilnehmer.

Die QR-Codes enthalten einige interessante Übungsbeispiele!

5 Zusammenfassung

Mit der Absolvierung des ZF-Basis-Lehrganges werden Sie über kurz oder lang einen Rollenwechsel innerhalb Ihrer Feuerwehr durchführen. Als Gruppenführer haben Sie bereits Führungsaufgaben wahrgenommen, als Zugführer wird dieser Anteil weiter steigen.

Diese Führungsaufgaben werden sich erfahrungsgemäß mit einem **geringen** Anteil auf den Realeinsatz beziehen. Vielmehr sind Ihre Führungskompetenzen **im Alltag** einer Freiwilligen Feuerwehr gefragt. Damit sind die Organisation und natürlich auch die Ausbildung gemeint, bei der Ihnen diese Lernunterlagen Unterstützung bieten soll.

Nehmen Sie eine Vorbildfunktion ein, da man auf Sie blicken wird. Mit Aussagen wie „Du hast Dich verändert“, werden Sie umgehen müssen. Dieser Eindruck entsteht dadurch, dass Sie zukünftig Dinge, auch außerhalb der Einsatzstelle, mit einer größeren Objektivität betrachten werden. Seien Sie eine Führungspersönlichkeit zu der man gerne „aufschaut“...

Lernkompass Übungsdienst

[Link](#)



I Literaturverzeichnis

- [1] Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen (IdF NRW): LU K1-101 Mitarbeiterführung (Theorie), Ausgabe 2016
- [2] Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen (IdF NRW): LU K1-411 Allgemeines zur Methodik & Didaktik, Ausgabe 2016
- [3] Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen (IdF NRW): LU K1-412 Grundlagen des Lernens, Ausgabe 2016
- [4] Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen (IdF NRW): LU K1-413 Ausbildungsmethoden & -mittel, Ausgabe 2016
- [5] Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen (IdF NRW): LU K1-414 Praktische Ausbildung, Ausgabe 2016
- [6] Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen (IdF NRW): ZF.20-U1_Handout Nachbesprechung, Stand 09/2018
- [7] Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen (IdF NRW): ZF.03-U2_Handout Planbesprechung, Stand 09/2018
- [8] IdF NRW, Handout Feedback, Stand 2018
- [9] Antenne Niedersachsen, Simulierter Unfall – so gefährlich leben LKW-Fahrer, https://www.youtube.com/watch?v=k-_3E0wvEtc, Zugriff 15.09.2021, www.youtube.com
- [10] Björn Lüssenheide, Feuer in Tiefgarage vom 01.01.2016, <https://www.atemschutzunfaelle.de/unfaelle/de/2016/#u20160101-koeln>, Zugriff 15.09.2021, www.atemschutzunfaelle.de
- [11] HFUK Nord – Der Sicherheitsbrief: Tödlicher Unfall eines Atemschutzgeräteträgers in Marne am 06.12.2015, Auszug aus dem Sicherheitsbrief Nr. 40 der Ausgabe 2/2016
- [12] IdF NRW, Zugführerausbildung zu den Themen Gefahrstoffunfall, Schadenarmes Vorgehen, Verkehrsunfall und Riegelstellung, Ausgabe vom 17.03.2020
- [13] Feuerwehr-Magazin, Kleine Übungen, Sonderausgabe Institut der Feuerwehr NRW, Stand 2018
- [14] FwDVs von AFKzV, Ausschuss für Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung; FwDV 100; Feuerwehr-Dienstvorschrift 100; Ausgabe März 1999
- [15] Bertelsmann Stiftung: Lernstile und Lerntypen, Online Erstveröffentlichung, 2015

II Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Führungssystem	6
Abb. 2 Überblick über Soft Skills und Hard Skills	7
Abb. 3 Möglichkeiten der theoretischen Unterrichtsgestaltung	10
Abb. 4 Möglichkeiten der praktischen Unterrichtsgestaltung	11
Abb. 5 Ablauf einer Nachbesprechung 2018	16
Abb. 6 Ablauf einer Planbesprechung 2018	19

III Tabellenverzeichnis

Tab. 1 Lerntypen	5
Tab. 2 Lernzielkategorien	8
Tab. 3 Ausprägung von Lernzielarten	10