Zwischenbericht

der länderoffenen Arbeitsgruppe im Rahmen der Überarbeitung der Feuerwehr Dienstvorschrift 2 (FwDV 2) „Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren“ – AG FwDV 2 –

01. März 2019

1 Allgemeines

Die Feuerwehr Dienstvorschrift 2 „Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren“ (FwDV 2) soll grundlegend überarbeitet werden. Hierzu wurde durch den Ausschuss für Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (AFKzV) in seiner 38. Sitzung am 24. / 25. Februar 2016 in Hamburg (TOP 15) die Projektgruppe Feuerwehrdienstvorschriften (PG FwDV) mit der Überarbeitung der FwDV 2 auf der Grundlage eines zuvor vorgelegten Eckpunktepapiers beauftragt. Demnach sind bei der Überarbeitung der FwDV 2 folgende Eckpunkte zu berücksichtigen:

1. Die Ausbildung soll insgesamt flexibler gestaltet werden.
2. Die Vorschrift soll sich künftig noch mehr an der Praxis orientieren.
3. Die Neufassung der Vorschrift soll der geänderten gesellschaftlichen Realität Rechnung tragen.
4. Die Vergleichbarkeit der Ausbildung zwischen verschiedenen Bildungsanbietern soll erleichtert werden.
5. Ausrichtung an aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen.

Die PG FwDV richtete eine Arbeitsgruppe, unter dem Vorsitz von Niedersachsen, (Herr Moravec, NABK), und zwei Unterarbeitsgruppen

UAG 1: „Inhalt, Struktur und Rahmen“ unter dem Vorsitz von Nordrhein-Westfalen, (Herr Penkert, IdF NRW) und

UAG 2: „Didaktisches Modell“ unter dem Vorsitz von Baden-Württemberg, (Herr Egelhaaf, LFS BW)

ein.

Weiterhin wurde seitens der AG FwDV 2 im Rahmen des Projektmanagements ein Lenkungskreis eingerichtet, dem nachstehende Vertreter angehören:

- Oliver Moravec, NABK
- Matthias Bunzel, NABK
- Berthold Penkert, IdF NRW
- Patrick Fuchs, IdF NRW
- Thomas Egelhaaf, LFS BW
- Dr. Roland Demke, PG FwDV
- Michael Bräuer, PG FwDV
- Ralf Schmitz, DFV
- Michael Ufer, AGBF
- Ralf Klotzbach, WFV

2 Bildungsforen 2017

Um gleich zu Beginn der Projektarbeit die notwendige Transparenz und Akzeptanz bei der Überarbeitung der FwDV 2 zu schaffen und eine Erwartungshaltung von Seiten der „Feuerwehrbasis“ reflektiert zu bekommen, wurden der Gremienarbeit sog. Bildungsforen vorgeschaltet. Jeweils nach einem inhaltlich abgestimmten Verfahren wurden in den einzelnen Ländern seitens der Feuerwehrschulen unter Berücksichtigung und Beteiligung der (Landes-)Feuerwehrverbandsstruktur Workshops durchgeführt, deren Ergebnisse zusammenfassend als Anhang wiedergegeben sind (vgl. Anlage 1).

3 Organisatorisches

3.1 Organisatorisches der UAG 1

Die UAG 1 setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- Herr Penkert, IdF NRW – Leitung der UAG 1
- Herr Fuchs, IdF NRW
- Herr Moravec, NABK
- Herr Bunzel, NABK
- Herr Warmbier, ehem. WF Merck
- Herr Dr. Krawczyk, LFKS Rheinland-Pfalz
- Herr Ufer, FW Kaiserslautern
- Herr Schmitz, FW Paderborn
- Herr Grefe, Märkischer Kreis

Die UAG traf sich viermal an folgenden Terminen jeweils in Münster in den Räumen des IdF NRW: 11.09.2017, 09.10.2017, 13.11.2017, 04.12.2017.

3.2 Organisatorisches der UAG 2

Die UAG 2 setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- Herr Egelhaaf, LFS BW – Leitung der UAG 2,
- Frau Giesa, LFS BW
- Herr Bunzel, NABK,
- Herr Bräuer, SFS Würzburg,
- Herr Warmbier, ehem. WF Merck,

Die UAG traf sich zweimal an folgenden Terminen jeweils in Bruchsal in den Räumen der LFS BW: 30.11.2017 und 24.01.2018

4 Einleitung

Die Feuerwehr wird heute und in Zukunft mit einem breiten Einsatzspektrum konfrontiert. Ihre Einsatzszenarien unterliegen ständigen und schnellen Veränderungen. Dies verlangt vom einzelnen Feuerwehrangehörigen ein hohes Maß an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit. Ausbildung ist gefordert, die notwendigen Kompetenzen zu entwickeln und zu fördern. Ausbildung reagiert auf sich verändernde Einsatzrealitäten, gleichzeitig dürfen Standardisierung und Harmonisierung nicht vernachlässigt werden.

Ein Vorreiter im Bereich der kompetenzorientierten Ausbildung ist die Berufsausbildung in Deutschland. Bereits in den 1980‘er Jahren machten die Betriebe deutlich, dass die auf abstrakten Wissenserwerb ausgerichtete Didaktik der Berufsschulen nicht dazu führte, die Auszubildenden „handlungsfähig“ zu machen. Veranschaulicht wird dieser Zusammenhang in Abbildung 1. Nur etwa acht Prozent des in Seminaren Gehörten wird in der im Arbeitsumfeld durchgeführten Handlung wirksam.

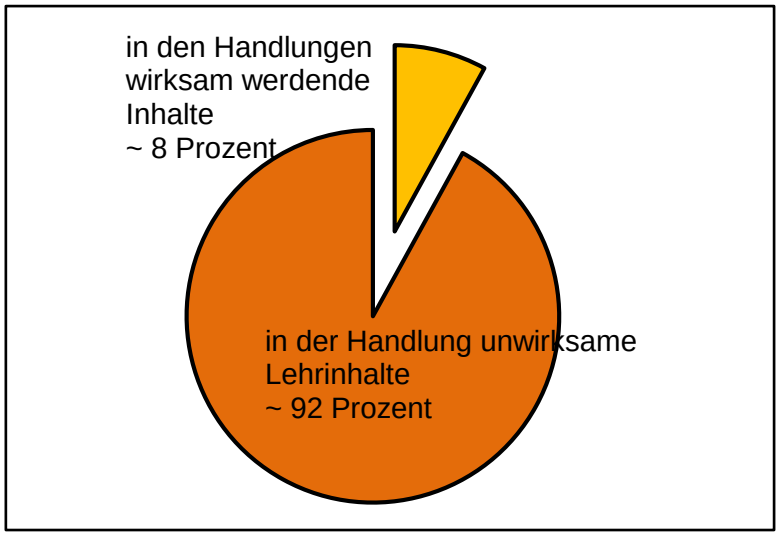


Abbildung 1: Erfolg der Belehrungsdidaktik

Die Lehrpläne der beruflichen Ausbildungen werden deshalb seit Mitte der 1990‘er Jahre auf Kompetenzorientierung umgestellt, inzwischen bereits in der 3. Generation. Es liegen also

insbesondere bei den Berufsschulen umfangreiche Erfahrungen mit kompetenz- und handlungsorientierter Ausbildung vor.

Fundierte Erkenntnisse aus dem Bereich der Pädagogik belegen den in der folgenden Abbildung dargestellten Zusammenhang. Lediglich etwa 10 Prozent der Kompetenzen erwirbt ein Mensch durch den uns bekannten klassischen Unterricht. Etwa 20 Prozent trägt die Kommunikation mit Kollegen dazu bei. Den überwiegenden Anteil an der Entwicklung von Kompetenzen, etwa 70 Prozent, hat die eigentliche Tätigkeit unter Anleitung eines Ausbilders. Durch dieses Handlungsbasierte „lernen“ und „tun“ entwickeln sich die Kompetenzen am besten.

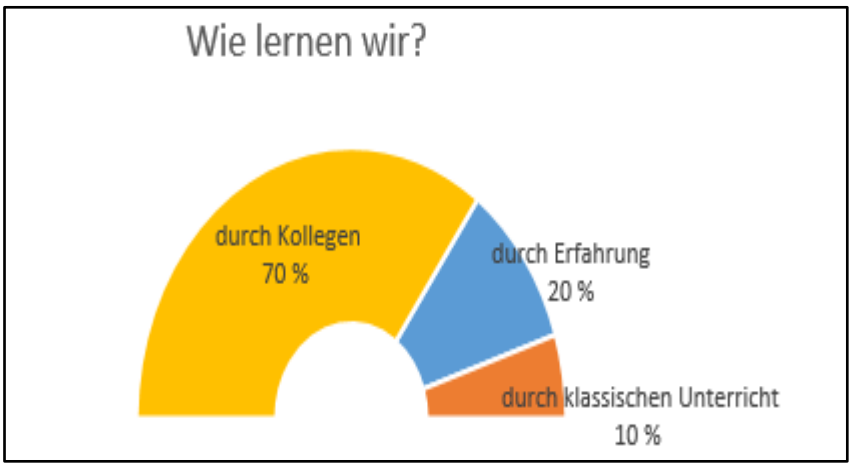


Abbildung 2: Wege des Lernens

Auf dieser Grundlage sollte es das Ziel der Ausbildung sein, die Lernenden in möglichst realistischen „Handlungssituationen“ auszubilden. Hier zeigt sich eine Parallele zur Berufsausbildung im dualen Bildungssystem der Bundesrepublik. Hier wird bereits seit langem möglichst handlungsorientiert ausgebildet, um möglichst nachhaltige Lernerfolge zu erzielen.

Der Bedarf einer grundlegenden Überarbeitung der aktuell gültigen FwDV 2 orientiert sich daran, dass Feuerwehrtätigkeiten sämtliche Merkmale handwerklicher Handlungen aufweisen und sich somit die zukünftige Ausbildung der Angehörigen der Feuerwehren an die etablierte duale (Aus-) Bildung anlehnen sollte. Diese unterscheidet grundsätzlich die Ausbildung an zwei Lernorten, zum einen die betriebliche Umgebung und zum anderen die Berufsschule. Quelle

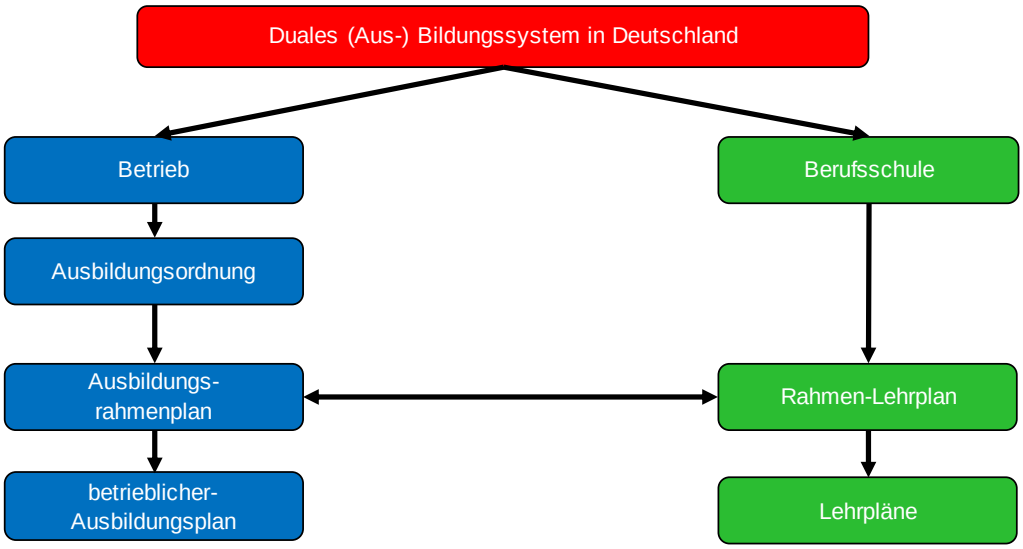


Abbildung 3 Duales (Aus-) Bildungssystem

Die Anpassung der dualen (Aus-) Bildung sieht bei den Feuerwehren das betriebliche Umfeld an den Standorten sowie das schulische Umfeld an den zentralen Ausbildungsstätten der Gemeinden, Kreise und Länder vor.

Daher sollten konsequenterweise Ordnungskriterien und Ordnungsmittel wie Rahmenpläne (also Rahmen-Ausbildungspläne, Rahmen-Lehrpläne sowie Rahmen-Unterrichtspläne) den Bedingungen der beruflichen Bildung angepasst werden. Eine Orientierung an der beruflichen Bildung und konsequente Umsetzung in Form eines Ausbildungsberufes nach Berufsbildungsgesetz hat Eingang in die Werkfeuerwehr-(Berufs-)Ausbildung gefunden. Der Ausbildungsberuf wurde bereits 2009 als Erprobungsverordnung eingeführt und nach einer positiven Evaluation 2015 dauerhaft eingeführt. Einige Berufsfeuerwehren (z.B. Frankfurt am Main, Hamburg) nutzen diesen Ausbildungsberuf inzwischen, um zukünftig zielgerichtet Personal für die öffentlichen Feuerwehren rekrutieren zu können. Eine Trendwende ist also durchaus bereits zu erkennen. In Abbildung 4 ist die Adaption des dualen Systems auf die Feuerwehr dargestellt. Die jeweiligen Begriffe werden im folgenden Kapitel definiert und weiter erläutert.

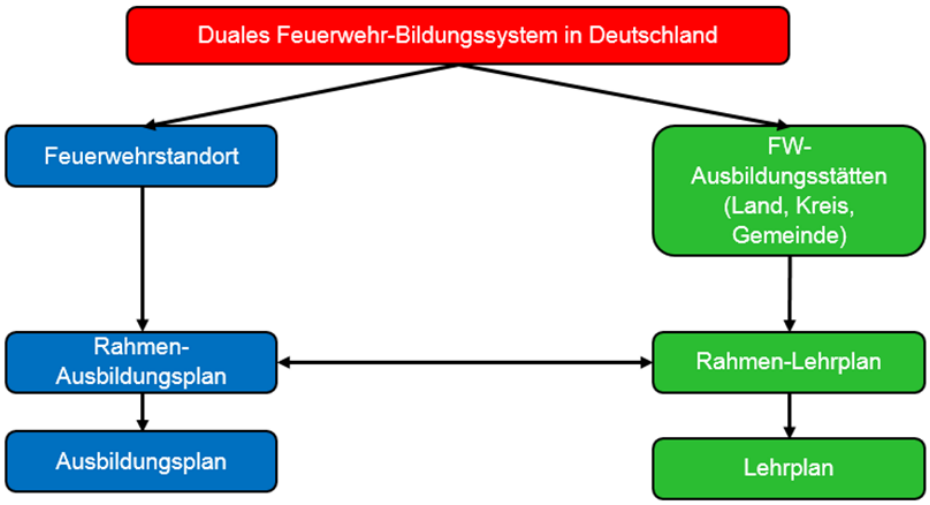


Abbildung 4 Duales Ausbildungssystem der Feuerwehr

In der aktuell gültigen FwDV 2 werden zur Zielgruppe „Feuerwehrangehörige“ und den daraus notwendigen didaktischen und methodischen Ableitungen zur Ordnung und Gestaltung der Ausbildung (Erwachsenenbildung, berufliche Bildungskriterien) keine Hinweise oder Aussagen getroffen. Die Angehörigen der Feuerwehren sind, abgesehen von den Jugend- und Kinderfeuerwehren (Lehr- und Lerninhalte separat geregelt), bereits erwachsen und verfügen in der Regel über eine berufliche Ausbildung oder befinden sich in der beruflichen Ausbildung. Daher ist vielen das duale berufliche Bildungssystem bekannt und das Lernen in der Praxis und in der (Berufs-) Schule in Lernfeldern und anhand von Lernsituationen innerhalb dieser Personengruppe präsent.

Der gesellschaftliche Wandel führt zu einem zunehmenden Bedürfnis nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie, Beruf und Ehrenamt. Innerhalb der Ausbildung können durch die Nutzung moderner, technologiegestützter Ausbildungsmethoden, Präsenzzeiten an Ausbildungsstätten reduziert werden.

5 Begriffe und Definitionen

5.1 Kompetenzorientierte Ausbildung

Kompetenzorientierte Ausbildung ist ein didaktisch-methodisches, handlungsorientiertes Lehr- und Lernprinzip. Das exemplarische Handeln im Lernprozess entspricht den Tätigkeiten im Feuerwehrdienst. Praktisches Anwenden, Eigenaktivität der Lernenden und deren selbstorganisiertes Lernen gewinnt dabei eine herausgehobene Bedeutung.

Feuerwehrdienst umfasst die Gesamtheit allen Handelns in einer Feuerwehr auf verschiedenen Handlungsebenen. Dieses beinhaltet alle Aufgaben der Organisation der Feuerwehr als Einrichtung einer Gemeinde, Aufgaben der Einsatzvorbereitung, Erhalt der Einsatzfähigkeit (Fortbilden, Üben, Fahrzeuge und Geräte) und das wirksame Handeln im Einsatz selbst (Umsetzung, Nachweis der Handlungskompetenz, Einsatznachbearbeitung).

Ziel kompetenzorientierter Ausbildung ist eine Feuerwehrangehörige/ein Feuerwehrangehöriger, die/der selbst unerwartete, neue Aufgaben und Problemstellungen auch unter Belastung erfassen, beurteilen und bewältigen kann.

Kompetenz ist erworben, wenn das beobachtbare Handeln des Auszubildenden wiederholt zeigt, dass er entweder die arrangierte (Lern-) Situation oder die Herausforderungen der Einsatzpraxis umfassend versteht, richtig beurteilt und erfolgreich löst. Kompetenzen können daher überprüft, analysiert und bewertet werden.

5.2 Merkmale kompetenzorientierter Ausbildung

Die Entwicklung von Kompetenzen erfolgt über das Durchleben von persönlichen Erfahrungen in konkreten Handlungssituationen und deren Reflexion.

- Handeln in konkreten, neuen Aufgaben und Problemstellungen führt zu Erfahrungen. Die dabei eingeschlagenen Lösungswege führen zu bewussten und unbewussten Lernprozessen. Fehler sind stets Lernchancen.
- Der Transfer dieser Erfahrungen ermöglicht die gezielte Vorbereitung auf die Anforderungen der Praxis. Das Handeln in verschiedenen, unterschiedlich komplexen Situationen ist Treiber für Kompetenzentwicklung.
- Reflexion macht diese eigenen Erfahrungen bewusst. Lösungsstrategien werden analysiert, bewertet und für zukünftige Herausforderungen gezielt verfügbar gemacht. Reflexion unterstützt die Entwicklung von individuellen Lernstrategien.

Lernprozesse in der Ausbildung sind am „Prinzip der Vollständigen Handlung“ und der Ganzheitlichkeit ausgerichtet.

- Die Vollständige Handlung in Lernsituationen umfasst einen kompletten Arbeitsprozess, der aus den Phasen Informieren, Planen, Entscheiden, Durchführen, Kontrollieren/Bewerten und Reflektieren besteht.
- Ganzheitlichkeit bedeutet, dass soziale, personale, methodische, fachliche sowie kommunikative und lernspezifische Anforderungen an den Lernenden gestellt werden. Diese werden aus konkreten Anforderungen der Praxis abgeleitet. Hierzu dienen

beispielsweise am Feuerwehrdienst angelehnte Fragestellungen, Konfliktsituationen oder Situationen aus dem Einsatz.

5.3 Kompetenzmodell

Unter Kompetenz versteht man im Allgemeinen die Bereitschaft und die Befähigung, selbständig, situationsbezogen und angemessen zu handeln. Kompetenzen erwirbt man unter anderem durch Bildung, Weiterbildungsmaßnahmen, Erfahrung, Selbstreflexion, informelles Lernen, aber auch autodidaktisch. In der Praxis der beruflichen Bildung geht man heute von einem integrierten Kompetenzmodell aus. Dieses Kompetenzmodell umfasst folgende Kompetenzbereiche: Fachkompetenz, Personale Kompetenz, Sozialkompetenz sowie die Methoden-, Lern- und Kommunikative Kompetenz (siehe Abbildung 5). Alle Kompetenzbereiche zusammen bilden die Grundlage für eine fundiert vermittelte Handlungskompetenz.

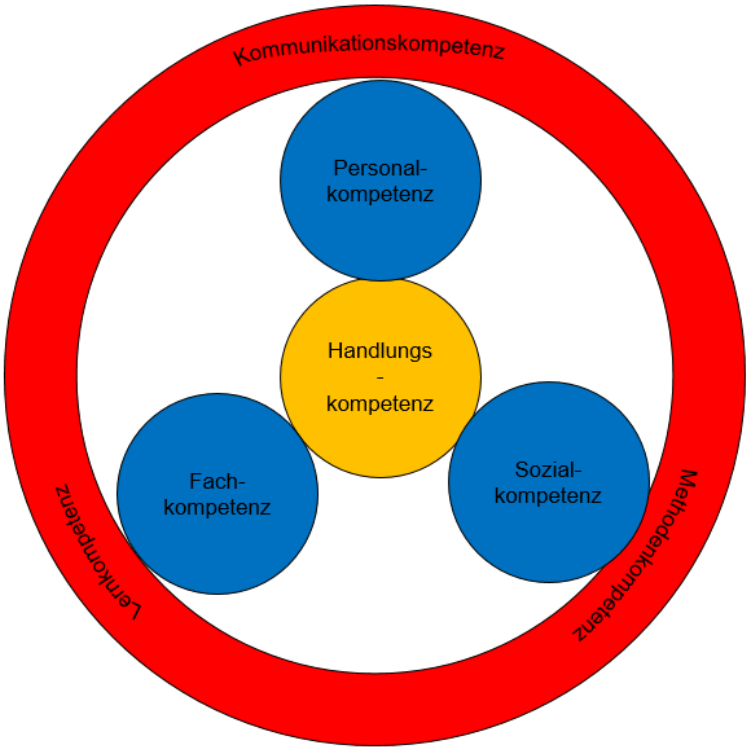


Abbildung 5 Kompetenzmodell

Das bedeutet, dass der ausgebildete Feuerwehrangehörige in der Lage ist, in konkreten Situationen alle notwendigen geistigen Handlungen (gedankliches Erfassen, Analysieren von Situationen und deren sinnvollen Schlussfolgerungen) sowie die sich daraus ergebenden notwendigen praktischen Handlungen (motorische Handlungen, handwerkliches Ausführen) in ihrer Ganzheitlichkeit auszuführen.

5.4 Das Prinzip der Vollständigen Handlung

Der Feuerwehrangehörige erwirbt, erhält und entwickelt Kompetenzen durch Handlungen. Diese werden in praxisorientierten Lernsituationen und in der späteren Tätigkeit vollzogen. Praktisches Anwenden und die Eigenaktivität der Auszubildenden haben damit eine herausgehobene Bedeutung für die Gestaltung der Ausbildung. Die Gesamtverantwortung bleibt beim Ausbilder.

Eine Vollständige Handlung umfasst sechs Phasen (siehe auch Abbildung 6).

Phase 1 Informieren:
Aufgabenstellung erfassen und beschaffen der erforderlichen Informationen.
Phase 2 Planen:
Planung des weiteren Vorgehens. Dies beinhaltet z. B. inhaltliche, zeitliche, methodische und organisatorische Faktoren.
Phase 3: Entscheiden
Entscheidung für eine Handlungsmöglichkeit treffen.
Phase 4: Durchführen
Durchführung der erforderlichen Arbeitsschritte. Bei Bedarf werden andere betroffene Bereiche informiert.
Phase 5: Kontrollieren und Bewerten
Durchführung eines Soll-Ist-Vergleiches während und nach der Durchführung
Phase 6: Reflektion
Reflektion des Arbeitsprozesses, des Arbeitsergebnisses und des eigenen Handelns.

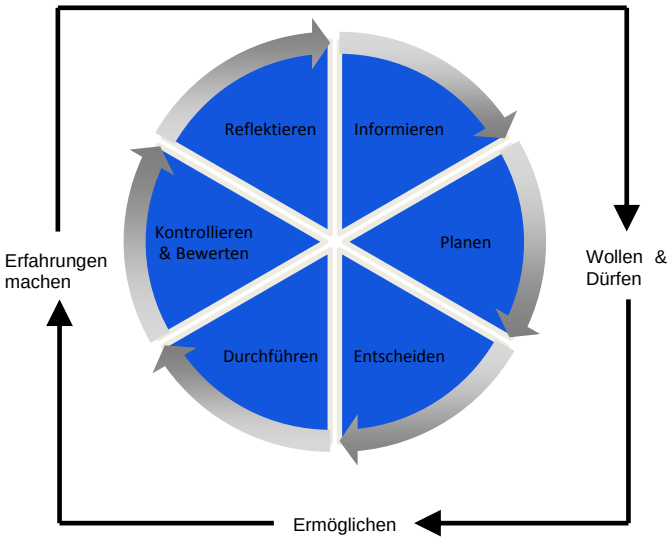


Abbildung 6 Das Prinzip der vollständigen Handlung

5.5 Rahmenpläne

5.5.1 Rahmen-Ausbildungsplan

Analog zur beruflichen Bildung beschreibt der Rahmen-Ausbildungsplan das Lernen in der betrieblichen Umgebung. Zur Ausübung von Feuerwehrtätigkeiten auf der Praxis-Ebene, der Ebene des Ausführens und Übens von Tätigkeiten (motorische Handlungen) müssen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden. Diese Anforderungen werden allgemein formuliert und in einem sogenannten Rahmen-Ausbildungsplan nach Handlungsfeldern kategorisiert.

5.5.2 Rahmen-Umsetzungshilfe

Für die neu geordnete und modernisierte FwDV 2 werden Hilfen zur Umsetzung (Rahmen-Umsetzungshilfen) bereitgestellt. Sie richten sich an alle in der Ausbildung beteiligten Personen. Den Ländern sollen sie Hinweise für die Erstellung eigener Rahmenpläne geben. Die Rahmen-Umsetzungshilfen sollen den Ländern, deren ausbildenden Feuerwehren und Ausbildungsstellen helfen, bei allen Themen der Feuerwehrausbildung zu unterstützen.

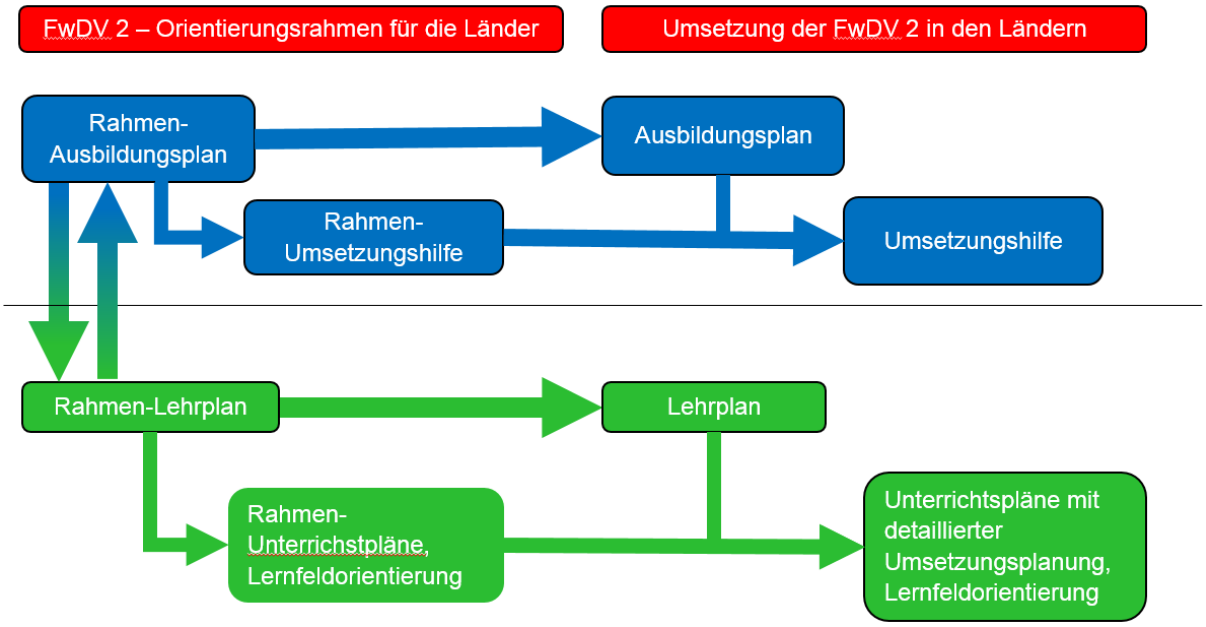


Abbildung 7 Umsetzung der Rahmenpläne in ländereigene Ausbildungs- und Lehrpläne

Diese als Praxiserläuterungen konzipierten Hilfen beinhalten u.a. Erläuterungen zum Rahmen-Ausbildungsplan, Checklisten, Ausbildungsbeispiele für die Praxis und Hinweise zu Prüfungen. Sie können als beispielhafte Vorlage eingesetzt werden, um die praktische Ausbildung zu planen und zu gestalten oder die feuerwehrspezifischen Ausbildungs-Jahresplanungen der Feuerwehren zu erstellen und weiterzuentwickeln.

Mit ihren konkreten Tipps und praktischen Anleitungen richtet sie sich direkt an die Ausbildungspraxis und unterstützt das Ausbildungspersonal bei der täglichen Arbeit mit den Feuerwehrangehörigen.

Im Prinzip stellen die Umsetzungshilfen einen Werkzeugkasten dar. Dieser soll den Ausbilder bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Ausbildung unterstützen. Er ist nach dem Prinzip der Vollständigen Handlung geordnet. Er beschreibt für alle Phasen generelle Abläufe und bietet Ihnen eine Auswahl vielfältiger Werkzeuge bzw. Hilfsmittel an.

5.5.3 Rahmen-Lehrplan

Analog zur beruflichen Bildung beschreibt der Rahmen-Lehrplan das Lernen in der schulischen Umgebung (vergleichbar mit der Berufsschule). Zur generellen Ausübung von Feuerwehrtätigkeiten müssen die Feuerwehrangehörigen in der Lage sein, Vorgänge gedanklich umzusetzen. Auf der schulischen Ebene, der Ebene des Lernens im Unterricht (Gedankliche Handlungen, Erkenntnisgewinn, Verinnerlichung), werden Lernfelder und Kompetenzen (Kompetenzstufen) formuliert. Die Inhalte sind in einem sogenannten Rahmen-Lehrplan nach Lernfeldern kategorisiert.

5.5.4 Rahmen-Unterrichtsplan

Ausrichtungs- und Orientierungshilfen für die Verantwortlichen (Ausbilder, Praxisanleiter, Lehrer) werden in Form von konkretisierten Rahmen-Unterrichtsplänen umgesetzt. Diese setzen sich zu Ausbildungsmodulen zusammen.

5.6 Handlungsfeld

Handlungsfelder werden im Rahmen-Ausbildungsplan beschrieben und stellen die Bildung im betrieblichen Umfeld dar. Unter Handlungsfeldern versteht man in der Pädagogik zusammengehörige Aufgabenkomplexe mit beruflichen sowie lebens- und gesellschaftsbedeutenden Handlungssituationen. Sie sind immer mehrdimensional, indem sie berufliche, gesellschaftliche und individuelle Problemstellungen miteinander verknüpfen.

Feuerwehrtätigkeiten sind dieser Art von Aufgabenkomplexen und Handlungsfeldern zuzuordnen. Handlungsfelder feuerwehrspezifischer Anforderungen können aus der Realität eindeutig beschrieben werden. Aus diesen Handlungsfeldern werden Lernfelder für die feuerwehrspezifische Ausbildung konzipiert.

5.7 Lernfeld

Lernfelder werden im Rahmen-Lehrplan beschrieben und bilden die Ausbildung in der schulischen Umgebung ab. Das Lernfeldkonzept ist ein didaktisches Konzept in der beruflichen Bildung. Da das feuerwehrspezifische Handeln stets handlungsorientiert ist, kann es somit als berufliche Handlung verstanden werden.

Im Lernfeldkonzept wird der Unterricht nicht mehr in traditionellen Fächern organisiert, sondern in Form von Lernfeldern strukturiert, die aus den Handlungsfeldern (Tätigkeitsfeldern) des Rahmen-Ausbildungsplans abgeleitet sind. Auf diese Weise entsteht ein fächerübergreifender Lehrplan.

5.7.1 Aktueller Bearbeitungsstand

Der aktuelle Bearbeitungsstand der Arbeitsgruppe beinhaltet die folgende, noch nicht abgeschlossene Auflistung von Lernfeldern.

- Rechtliche und organisatorische Aspekte im Feuerwehrdienst berücksichtigen
- Einsätze der Brandbekämpfung durchführen
- Einsätze zur Technischen Hilfeleistung durchführen
- Einsätze in der ABC – Gefahrenabwehr durchführen
- Führungsaufgaben wahrnehmen
- Kommunizieren im Feuerwehrdienst
- Einsätze zur medizinischen Hilfeleistung durchführen
- Sonderqualifikationen (Taucher, Höhenretter, Strömungsretter, etc.)
- Einsätze im Zivil- und Katastrophenschutz durchführen
- Einsätze vor- und nachbereiten
- In der Prävention (vorbeugender Brand- und Gefahrenschutz) mitwirken
- Ausbildung gestalten

In Lernfeldern werden Lernergebnisse entstehen. Lernergebnisse sind Aussagen darüber, was die Lernenden nach Abschluss eines Lernprozesses wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun.

Die Lernfelder werden in unterschiedliche Qualifikationsstufen unterteilt. Bezogen auf diese neue Begrifflichkeit können verschiedene Qualifikationen mit unterschiedlich ausgeprägten Qualifikationsstufen in den unterschiedlichen Lernfeldern dargestellt werden.

5.7.2 Beispiel für eine Lernfeldbeschreibung

Als ein Beispiel einer möglichen Systematik wurde in der UAG 1 das Lernfeld - Einsätze zur Brandbekämpfung durchführen – exemplarisch erarbeitet.

Die Auszubildenden bewerten die Gefahrenlage, erfassen mögliche Ursachen und leiten die notwendigen Maßnahmen zur Eigensicherung, zur Menschenrettung (Absuchen von Räumen, Atemschutzüberwachung) und zum Schutz der Sachwerte ab.

Dabei befolgen sie Feuerwehrdienstvorschriften, Alarm- und Ausrückeordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und betriebliche Vorgaben. Im Löscheinsatz gehen sie nach standardisierter Aufgabenverteilung in einem Trupp, einer Staffel oder Gruppe vor (Sicherheitstrupp). Sie übernehmen Verantwortung für andere Einsatzkräfte, Betroffene und sich selbst.

Die Feuerwehrangehörigen bedienen Geräte und Ausrüstungsgegenstände der Schutzausrüstung einschließlich der Kommunikations- und Atemschutzgeräte, die bei einer Brandbekämpfung und Menschenrettung eingesetzt werden. Sie nutzen stationäre Einrichtungen zur Brandmeldung und Brandbekämpfung.

Unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit der Mittel und der betrieblichen Notwendigkeiten setzen sie Löschmittel und Löscheinrichtungen situationsbezogen ein (Brandbekämpfungstechniken, Be- und Entlüften).

Die Feuerwehrangehörigen führen patientengerechte Maßnahmen zur Personenrettung durch. Sie reflektieren den Einsatzverlauf und diskutieren Möglichkeiten zur Verbesserung.

Die Feuerwehrangehörigen verfügen hierbei über die Kompetenz, Maßnahmen zur Brandbekämpfung und Menschenrettung durchzuführen. Dabei befinden sie sich allerdings auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen.

Beschreibt man die Qualitätsstufen für das jeweilige Lernfeld ergibt sich die folgende Abbildung.

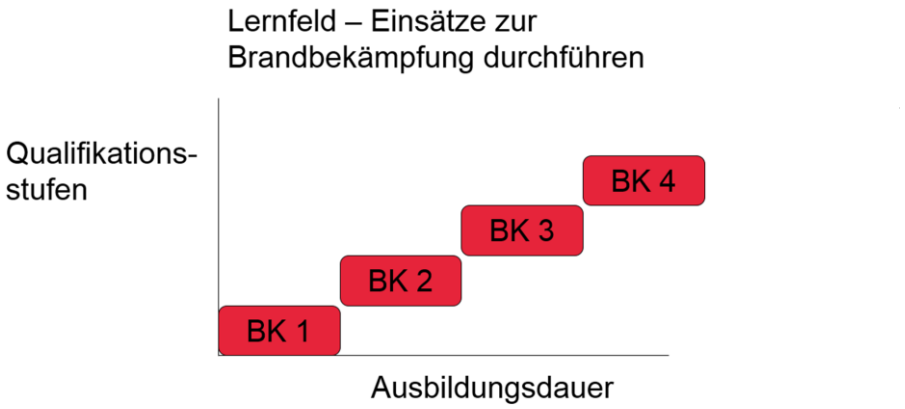


Abbildung 8 Qualifikationsstufen im Lernfeld Brandbekämpfung

Hieraus kann man zum einen die aufeinander aufbauenden Stufen, zum anderen die Abhängigkeit der Stufen von der Zeit ableiten. Dabei ist zu beachten, dass keine festen Zeitvorgaben mehr gemacht werden können. Es ist vielmehr als eine tendenzielle Aussage zu verstehen. Als Beispiel wurden hier die Qualitäts- bzw. Kompetenzstufen für das oben beschriebene Lernfeld ausformuliert.[1]

BK 1 - Maßnahmen außerhalb des Gefahrenbereichs im Brandeinsatz

BK 2 - Maßnahmen innerhalb des Gefahrenbereichs im Brandeinsatz

BK 3 - Maßnahmen innerhalb des Gefahrenbereichs unter Atemschutz im Brandeinsatz

BK 4 - Maßnahmen in besonderen Situationen unter Atemschutz im Brandeinsatz

5.7.3 Kompetenznetz

Die aufgelisteten Lernfelder und Qualifikationsstufen müssen im weiteren Arbeitsverlauf näher beschrieben werden. Dabei ist es erforderlich, die Abhängigkeiten und Überschneidungen der einzelnen Lernfelder und Qualifikationsstufen genau zu betrachten und voneinander abzugrenzen. Aus der Gesamtheit der erreichten Qualifikationsstufen in den einzelnen Lernfeldern ergibt sich das Profil des handelnden Menschen. Dies kann in Form eines Kompetenznetzes dargestellt werden. Hier werden die erreichten Qualifikationsstufen auf den Lernfeldachsen markiert. Um die Eignung eines Menschen für die ihm gestellten Aufgaben zu beurteilen, können nun das geforderte und das erreichte Profil miteinander verglichen werden.

[1] Dieser Absatz wurde zur näheren Erläuterung am 28.02.2019 eingefügt.

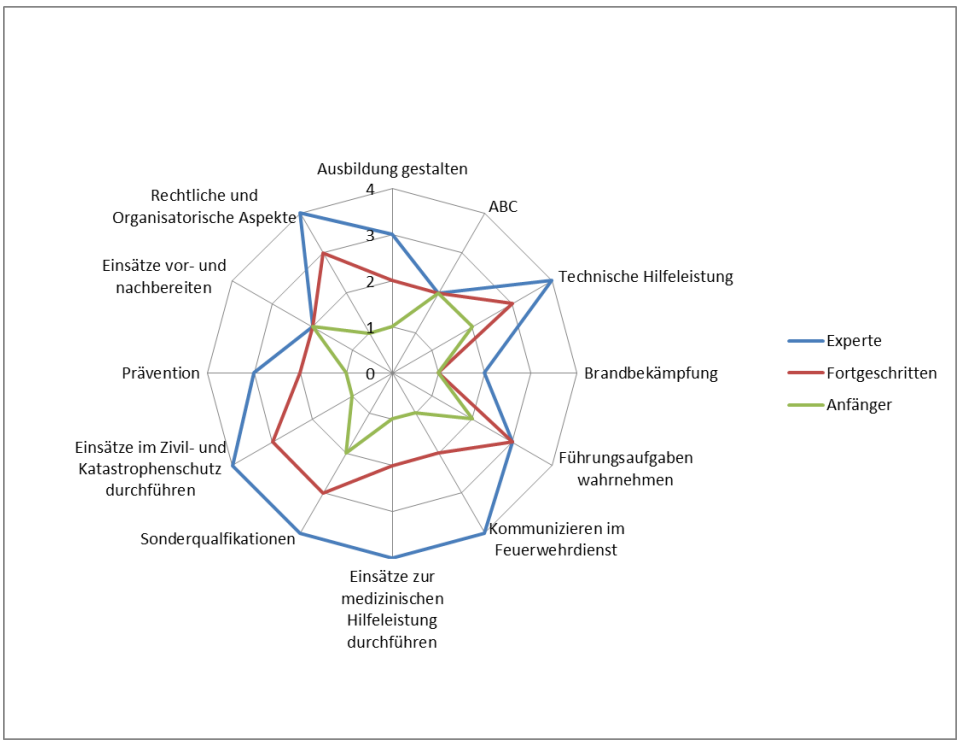


Abbildung 9 Kompetenznetz mit drei Profilen

Der Grundgedanke ist nun, dass mit Hilfe des Kompetenznetzes verschiedene Profile definiert werden, mit denen einzelne Qualifikationsebenen dargestellt bzw. definiert werden. Auf diese Weise ließen sich die bisher bekannten klassischen Abstufungen übertragen, z.B.:

Trupp-Ausbildung – Truppführer – Gruppenführer – Zugführer – Verbandführer

Außerdem bietet diese Darstellung die Möglichkeit, nicht nur verschiedene Expertenmodelle zu beschreiben, sondern bereits vorhandene Qualifikationen verbunden mit entspr. Kompetenzen abzubilden. Im Hinblick auf die Eckpunkte des AFKzV-Auftrages in Verbindung mit den Ergebnissen der Bildungsforen bedeutet es z.B., dass:

- die Ausbildung flexibler gestaltet werden kann, da das Aufwachsen in den einzelnen Kompetenzprofilen nicht in einem einzigen Schritt vollzogen werden muss, sondern modular in kleineren Schritten bezogen auf die einzelnen Lernfelder durchgeführt werden kann,
- es über das Prinzip des dualen Bildungssystems einen stetigen Wechsel zwischen den verschiedenen Lernorten gibt; der Kompetenzgewinn im eigenen Bereich (Übungs- und Einsatzdienst in der eigenen Feuerwehr) gehört genauso dazu, wie der schulische Teil auf Kreis-, Regional oder Landesebene; somit gilt das Prinzip des „Lebenslangen Lernens“,
- die Modularisierung der Ausbildung die Chance bietet, Änderungen der Gesellschaft zu berücksichtigen; Digitalisierung, Inklusion, Migration, demografischer Wandel usw. sind alles Schlagwörter, die sich sowohl in Kompetenzprofilen als auch im Durchlauf der Qualifikationsstufen abbilden lassen,
- die Darstellung als Kompetenznetz auch die Schnittstelle zu anderen Bildungsträgern bietet; dieses könnten zum einen externe bzw. Bildungsträger außerhalb des Feuerwehrwesens sein, aber auch innerhalb des Feuerwehrwesen wird die Möglichkeit eingeräumt, Übergänge zu schaffen (z.B Jugendfeuerwehr – Einsatzabteilung),

- ein „kleinteiliges System“ – aber eben auch nicht zu kleinteilig! – eine hohes Maß an Flexibilität einräumt; Veränderungen, techn. Entwicklungen und wissenschaftliche Erkenntnisse können bei Anpassung einzelner Module schneller berücksichtigt werden, ohne dass Gesamtzusammenhänge vollständig neu beschrieben werden müssen.
- Vergleichbarkeitsaussagen zwischen der bisherigen ehrenamtlichen und hauptberuflichen Ausbildung getroffen werden können; am Ende wird nicht mehr zwischen haupt- und ehrenamtlich unterschieden, da das Kompetenzmodell an dieser Stelle nicht auf diese Weise differenziert.

5.8 Lernsituation – Vom Lernfeld zur Lernsituation

Der Lehrplan beinhaltet Lernfelder. Aus jedem Lernfeld werden Vorgaben für Lernsituationen abgeleitet. Über Lernsituationen erfolgt dann die konkrete Ausgestaltung eines Lernfeldes.

Der Lernplan mit seinen Vorgaben für Lernsituationen erfüllt zwei zentrale Funktionen:

- Er gibt den inhaltlichen und planerischen Rahmen für die Ausgestaltung durch den Ausbilder vor.
- Er strukturiert nach didaktischen Gesichtspunkten den Ausbildungsverlauf innerhalb eines Lernfeldes.

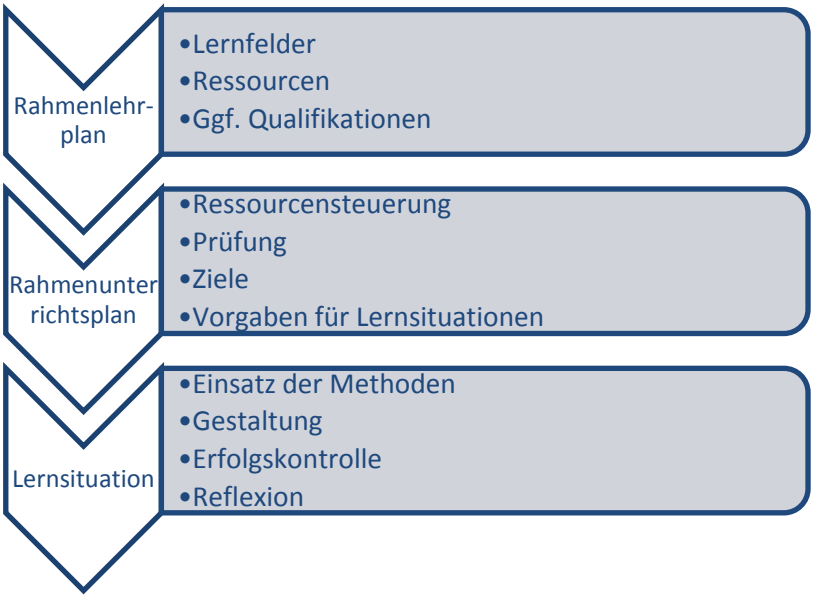


Abbildung 10 Rahmenvorgaben

Innerhalb eines Lernfeldes für den schulischen Lernprozess im handlungsorientierten Unterricht (Feuerwehrschulunterricht) kommen verschiedene Lernsituationen zur Anwendung.

Die Lernsituation beschreibt realitätsbezogene Aufgaben und Problemstellungen eines entsprechenden Tätigkeitsfelds. Eine Lernsituation gibt mögliche Handlungsprodukte vor, die das Ziel der zu unterrichtenden Einheit festlegen. Dadurch wird für die Auszubildenden eine hohe Transparenz des Unterrichtsgeschehens geschaffen. Sie können somit einen großen Teil der Verantwortung für ihren Lernprozess übernehmen.

Lernsituationen bieten die Chance, das Modell der vollständigen Handlung umzusetzen und feuerwehrspezifische Abläufe in die Schule zu transformieren. Die feuerwehrspezifische Handlungskompetenz wird durch Lernsituationen ganzheitlich gefördert, da nicht nur

fachbezogenes Wissen, sondern vor allem der Prozess der Problemlösung im Vordergrund steht.

Lernsituationen müssen exemplarischen Charakter haben, damit sie den auszubildenden Feuerwehrangehörigen (Auszubildenden) Strategien vermitteln, die ihnen dabei helfen, zukünftige Handlungssituationen im Einsatz zu bewältigen.

Lernsituationen sind als komplexe Lehr- und Lern-Arrangements zu verstehen. Sie schließen Erarbeitungs-, Anwendungs-, Übungs- und Vertiefungsphasen sowie Erfolgskontrollen mit ein.

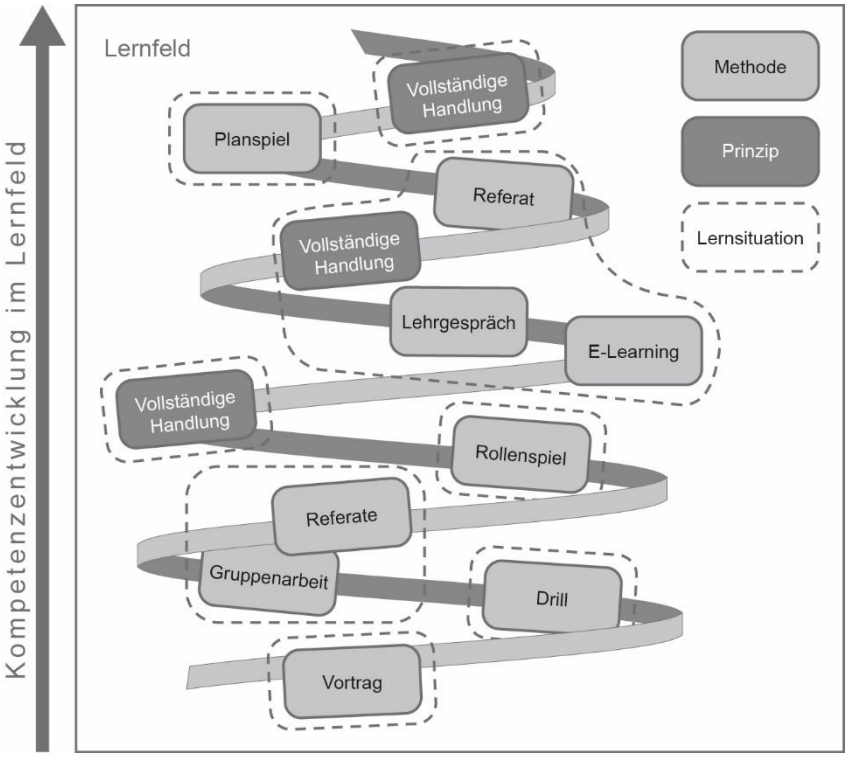


Abbildung 11 Kompetenz entwickelt sich durch Handeln in Lernsituationen

5.9 Lehr- und Lernorte (Lehr- und Lernumgebung)

Basierend auf dem eingangs beschriebenen Modell der dualen (Aus-) Bildung stellen im Ausbildungsfeld der Feuerwehren die örtlichen Feuerwehren am eigenen Standort die betriebliche Umgebung dar, wohingegen die Landesfeuerwehrschulen sowie zentralen kommunalen Ausbildungsstätten auf Gemeinde- oder Kreisebene den schulischen Lehr- und Lernort repräsentieren.

Im engeren Sinne sind Lehr- und Lernorte Bildungseinrichtungen, die Lehr- und Lernangebote organisieren, wobei weiter gefasst der Begriff allerdings mehr als nur der Ort selbst ist. Vielmehr vollzieht sich Lehren und Lernen gemeinsam in einer Lehr- und Lernumgebung.

Lehr- und Lernorte sind u.a. räumliche Einheiten, die zum Lehren und Lernen benutzt werden können, z. B. Unterrichtsräume, Bibliotheken, Interneträume, aber auch Übungseinrichtungen wie Lehr- und Lernleitstelle, Brandhäuser, SAN-Arena, Übungsgelände usw.

Weitere mögliche Lehr- und Lernorte können auch digital und virtuell sein (z.B. E-Learning, Blended Learning, etc.) und sollten die jeweils aktuellen technischen Fortschritte berücksichtigen.

Für den lernenden Feuerwehrangehörigen werden je nach Lehr- und Lernumgebung unterschiedliche Anreize für ein umfassendes Lernen ermöglicht. Mit dem Ziel, das Lernen zu optimieren und lebenslanges Lernen zu fördern, werden unterschiedliche Arten von Lehr- und Lernorte in der Feuerwehrausbildung zunehmend miteinander kombiniert. Ziel der Ausbildung ist die Vermittlung von Handlungskompetenz, wozu die Lehr- und Lernorte auf je eigene Weise beitragen.

5.10 Lehrgang

Als Lehrgang wird in der zukünftigen FwDV 2 eine Lehrveranstaltung verstanden, in der sich eine begrenzte Gruppe intensiv, praktisch und gedanklich mit einem Thema auseinandersetzt. Ein Lehrgang kann thematisch in sich abgeschlossen oder eine vorher definierte Abfolge von Ausbildungsmodulen sein. Der Aufbau eines Lehrgangs und der damit verbundenen Definitionen der hierfür benötigten Ausbildungsmodule soll zukünftig den einzelnen Ländern obliegen.

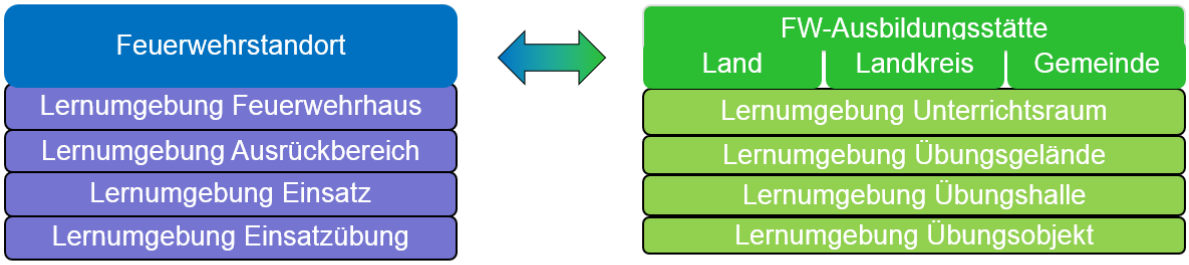


Abbildung 12: Grundsätzliche Systematik der Lehr- und Lernorte

Ausbildungsmodule beinhalten u.a. konkrete Lernsituationen innerhalb eines Lernfeldes zur Vermittlung von Kompetenzen mit dem Ziel, (möglichst vollständige) Handlungsabläufe zu erlernen und zu festigen.

Lehrgangsplanungen beinhalten ebenfalls unterschiedliche Kompetenzstufen mit differenzierten Anforderungen. Damit wird den komplexen Strukturen, insbesondere bei Einsätzen größeren Ausmaßes (räumlich, technisch, personell) auch hinsichtlich nötiger Führungsstrukturen Rechnung getragen.

In der heutigen Didaktik ist ein Lehrgang eine planmäßige Aufeinanderfolge von Unterrichtseinheiten innerhalb eines Lernfeldes (früher Unterrichtsfaches).

5.11 Bausteine kompetenzorientierter Unterricht

5.11.1 Der Auszubildende

Auszubildende bringen unterschiedliche individuelle Voraussetzungen in die Ausbildung mit. In einer Gruppe entwickeln sich zudem bereits nach kurzer Zeit soziale Beziehungen und Rollen.

Die Lerngruppenanalyse verfolgt den Zweck, Ausbildung zielgruppengerecht zu gestalten und damit zu optimieren. Sie ermöglicht oben aufgeführte Einflussgrößen für die Vorbereitung und Planung von Ausbildung zu berücksichtigen. Lerngruppenanalyse ist eine Voraussetzung für gute Ausbildung.

5.11.2 Der Ausbilder

Der Ausbilder überzeugt durch seine Persönlichkeit. Er identifiziert sich mit seiner Aufgabe und erfüllt sie mit Freude und Selbstbewusstsein. Sein Erscheinungsbild und Auftreten sind beispielhaft. Er hat ein positives Menschenbild und vertraut dem Entwicklungspotential seiner Auszubildenden.

Kompetenzorientierte Ausbildungspraxis bestimmt auch das Rollenverständnis des Ausbilders. Neben der Rolle als Lehrer und Erklärer fördert er als Lernbegleiter, Coach, Motivator und Moderator, selbstorganisierte Lernprozesse. Der Ausbilder aktiviert seine Auszubildenden und motiviert sie zum Handeln in Lernsituationen. Damit leistet er einen wichtigen Beitrag zur Befähigung der Auszubildenden handlungssicher und erfolgreich in der Praxis zu bestehen.

Um den Ansprüchen dieser Rollen gerecht zu werden, verfügt der Ausbilder über ein breites Spektrum an Kompetenzen.

Tabelle 1 Rollen des Ausbilders

	Wissen ⟷ (Kompetenzentwicklungs-) Prozess	
	Lehrer, Dozent, Wissensvermittler...	Moderator, Lernbegleiter, Lerncoach, Supervisor...
Verantwortung des Ausbilders	Steuerung des Lernprozesses und seiner Erkenntnisschritte	Schaffung des lernförderlichen Rahmen zum selbstgesteuerten Lernen
Aktivitätsschwerpunkt des Ausbilders	Planungs- und Durchführungs-phase des Lernprozesses	insbes. Planungs- und Einstiegsphase des Lernprozesses
Verantwortung des Lernenden	Anerkennung des fremd-gesteuerten Lernprozesses und Entwicklung der dafür notwendigen Fähigkeiten (zuhören, nachvollziehen, nachahmen, diskutieren, systematisieren.....)	Selbstgestaltung des Lernprozesses zum gesetzten Ziel: informieren, planen, durchführen, bewerten, reflektieren, diskutieren, systematisieren...
Ziel und Ergebnis des Lernprozesses	Vermittelte Information, Wissensaufbau, Synchronisierung der Inhalte	Selbstgesteuerter Aufbau von Wissen und Fähigkeit, Anwendung und Erarbeitung des Wissens an Problem-situationen

5.11.3 Das Ausbildungsteam

Ausbilder und Auszubildende bilden ein Ausbildungsteam und verfolgen gemeinsame Ziele.

6 Einheitlicher Rahmen für die Feuerwehrausbildung

Aufgrund der identischen Anforderungen im Feuerwehrgeschehen gelten sowohl für Berufsfeuerwehren als auch für Freiwillige Feuerwehren die gleichen Rahmen-Ausbildungspläne, Rahmen-Lehrpläne sowie die Rahmen-Unterrichtspläne. Aus diesen Rahmenplänen leiten sich die jeweiligen differenzierten Bildungsgänge ab. Dies liegt im Ermessen der einzelnen Länder.

Die Erarbeitung der Rahmen-Ausbildungspläne, Rahmen- Umsetzungshilfen, Rahmen-Lehrpläne und Rahmen-Unterrichtspläne sowie die Entwicklung von Lernfeldern und die Definition der Qualifikationsstufen ist Bestandteil der weiteren Arbeit der Arbeitsgruppe FwDV 2. Im Anhang ist der fortgeschriebene Projektplan dargestellt (vgl. Anlage 2).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Erfolg der Belehrungsdidaktik 3
Abbildung 2 Wege des Lernens..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
Abbildung 3 Duales (Aus-) Bildungssystem 5
Abbildung 4 Duales Ausbildungssystem der Feuerwehr 6
Abbildung 5 Kompetenzmodell 8
Abbildung 6 Das Prinzip der vollständigen Handlung 9
Abbildung 7 Umsetzung der Rahmenpläne in ländereigene Ausbildungs- und Lehrpläne 10
Abbildung 8 Qualifikationsstufen im Lernfeld Brandbekämpfung 13
Abbildung 9 Kompetenznetz mit drei Profilen 14
Abbildung 10 Rahmenvorgaben 15
Abbildung 11 Kompetenz entwickelt sich durch Handeln in Lernsituationen 16
Abbildung 12 Grundsätzliche Systematik der Lehr- und Lernorte 17

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Rollen des Ausbilders 19
aus dem Vortrag von Frau Prof. Gillen „Kompetenzorientierte Ausbildung Berufspädagogische Konzepte und ihre Übertragbarkeit auf Aus- und Fortbildung im Bevölkerungsschutz“ gehalten am 20.10.2016, Forum Bevölkerungsschutzpädagogik an der AKNZ

Anlagen

Anlage 1: Ergebnisse der Bildungsforen 2017

Eckendiskussion - Aufgabenstellung für die Gruppenarbeit

Die Veränderung der Gesellschaft …

lernergebnisorientierte Ausbildung …

Die neue FwDV 2 …



Bildquelle: NABK

Ergebnisse der Eckendiskussionen

Die Veränderung der Gesellschaft …

- weniger freie Zeit
- mehr Arbeitszeit
- Diskussionsfreude
- verändertes Freizeit- und Sozialverhalten
- Fehlendes Durchhaltvermögen
- Anspruchsdenken
- Feuerwehr = Dienstleister
- früh Verantwortung übernehmen
- Ganztagsschulen
- weniger Disziplin
- fehlende Kritikfähigkeit
- Geringe Tagesverfügbarkeit
- familiäre Belastung
- neue Technik
- Druck durch Arbeitgeber
- Kostenfaktor Feuerwehr
- Zu wenig Kameradschaftspflege
- Fehlender Respekt
- social-media

Ergebnisse der Eckendiskussionen

lernergebnisorientierte Ausbildung …

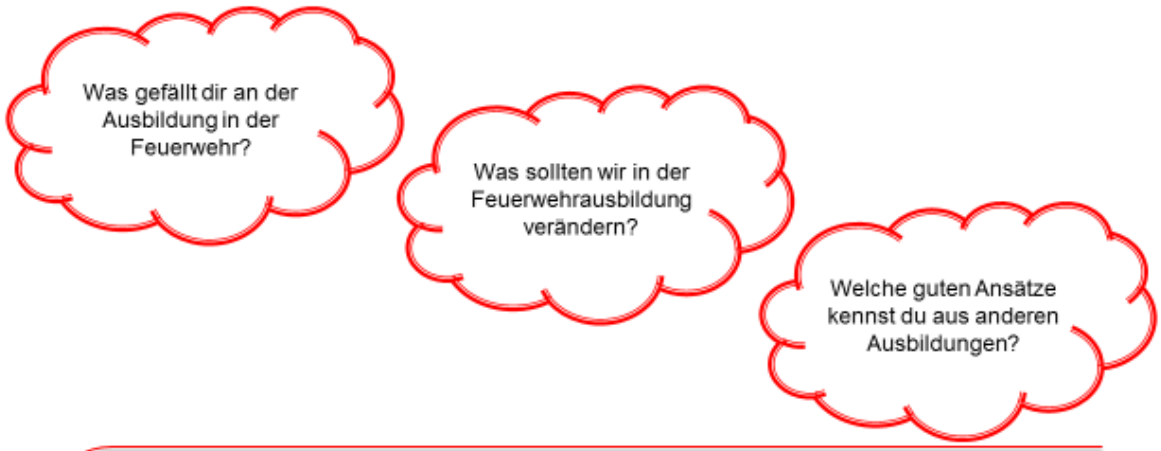
- Zieldefinition
- weniger Theorie – mehr Praxisbezug
- Förderung der Selbstreflexion
- Förderung der Eigenverantwortung u. Selbstständigkeit
- schafft Flexibilität z.B. durch e-learning
- Bietet Gestaltungsspielräume f. Ausbilder

Ergebnisse der Eckendiskussionen

Die neue FwDV 2 …

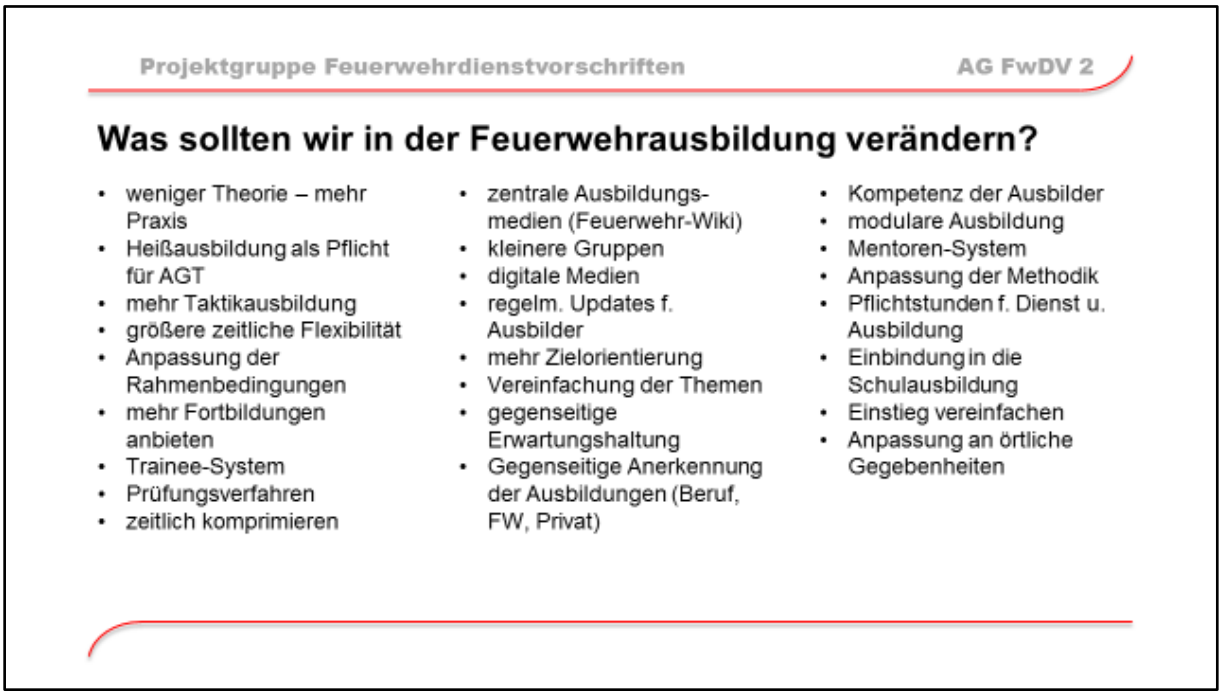
- praxisorientiert
- zielgruppenorientiert
- modulare Ausbildung
- effektivere Zeitnutzung
- verbesserte Struktur
- bundesweite Akzeptanz
- verbesserte Ausbildung der Ausbilder
- Präsenzzeiten
- eigenverantwortliches Arbeiten/Lernen
- zentrale Ausbildung
- neue Lehrinhalte
- Fortbildung f. Ausbilder
- mehr Budget
- Lehrgangsreihenfolge
- als Bildungsurlaub anerkennen
- Pädagogische Anforderungen an den Ausbilder
- muss moderner werden
- soll Tätigkeitsfelder und Fertigkeiten beschreiben
- Anerkennung bereits erworbener Kompetenzen (IHK, AdA)
- Abgleich FUK/BGUV

Fragestellungen - Aufgabenstellung für die Gruppenarbeit



Was gefällt dir an der Ausbildung in der Feuerwehr?

- gute Grundlagen für die Tätigkeiten in der Feuerwehr
- Verwendbarkeit im Beruf
- Sinnhaftigkeit
- persönliche Weiterentwicklung
- lebenslanges Lernen
- körperlich fordernd
- Hohes Niveau
- Technik zum „Anfassen“
- Praxisnähe
- Umgang mit Menschen
- Teamarbeit
- Spezialisierung
- Tradition
- Motivation
- gesellschaftl. Anerkennung
- Netzwerke aufbauen
- Erfahrungen weitergeben
- altersübergreifendes Arbeiten
- Fachexpertise
- Lernen mit allen Sinnen
- „Held“ sein
- Gelerntes anwenden
- Wissensweitergabe
- Blick über den Tellerrand
- Spaß
- Lernerfolge miterleben
- direktes Feedback



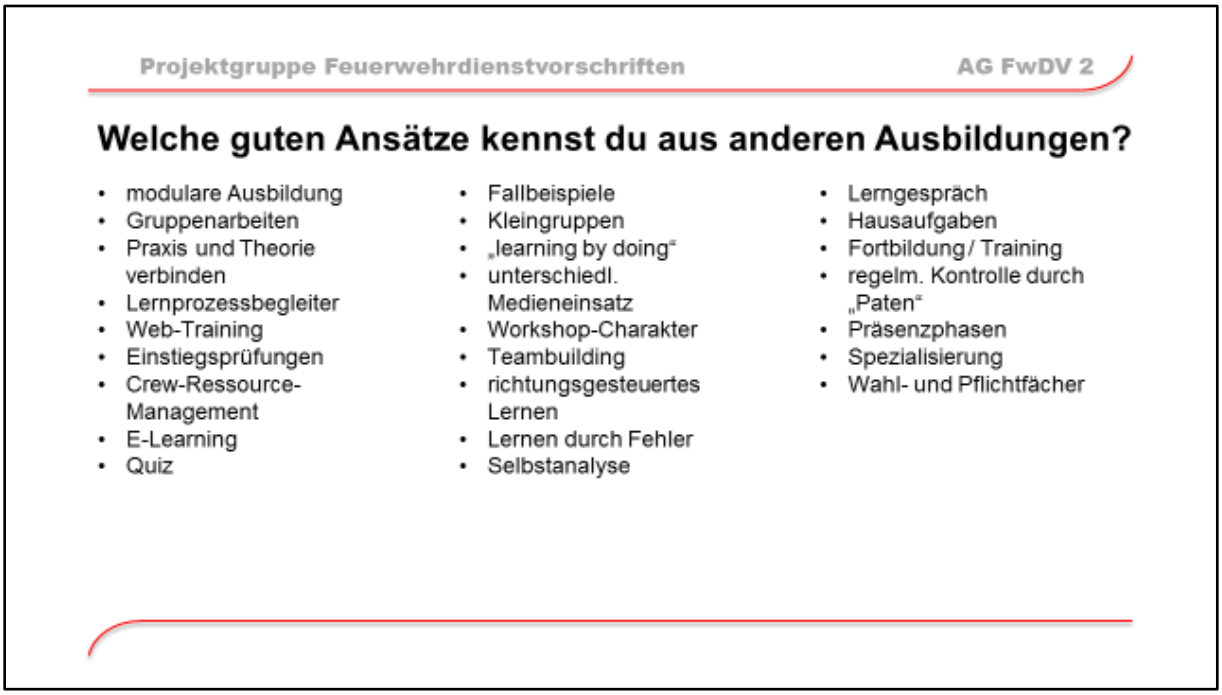


Abbildung 13 Ergebnisse der Bildungsforen (Kopie der 8 Folien)