



3 | Ausbildung

3.1 | Grundsätze der Erwachsenenbildung

- **Zielorientierung**
Die Lerninhalte müssen sich an klaren Zielen orientieren.
- **Lerninhalte**
Die Lerninhalte müssen praxisnah, zukunftsweisend und aktuell sein.
- **Modelle**
Modelle sind regelmässig auf ihre Übertragbarkeit in die Praxis der Lernenden hin zu überprüfen.
- **Lernen durch Handeln**
Bildung muss erarbeitet werden und erfordert von Teilnehmenden und Ausbildenden Engagement und Einsatz. Durch das Schaffen von konkreten, realitätsbezogenen Situationen können alle Beteiligten neue Erkenntnisse und Erfahrungen sammeln.
- **Erfahrung und Reflexion***
Bildung entsteht in wechselseitiger Abhängigkeit von konkreter Erfahrung und Reflexion. Erwachsenenbildnerisches Handeln bezieht die Erfahrungen der Teilnehmenden mit ein und bietet Raum für Reflexion.
*Reflexion: Nachdenken über die gemachten Erfahrungen und Empfindungen.
- **Orientierung an den Teilnehmenden**
Der Unterricht stellt einen gemeinsamen Lerngegenstand ins Zentrum, anhand dessen die einzelnen Teilnehmenden gemäss ihrem Vorwissen und ihren Bedürfnissen individuelle Lernerfahrungen machen können. Dazu werden verschiedene Lernzugänge zur Verfügung gestellt und die Inhalte und Strukturen den Bedingungen der Teilnehmenden angepasst.
- **Wertschätzung**
In der Ausbildung und Zusammenarbeit ist die Wertschätzung gegenüber dem Menschen und seiner Entwicklung sehr wichtig.
- **Kooperation und Konfliktfähigkeit**
Ein grosser Teil des Lernangebotes fördert und entwickelt die Fähigkeit zur Zusammenarbeit. Dabei wird auch der konstruktive Umgang mit Konflikten geübt.
- **Selbst- und Mitverantwortung der Teilnehmenden**
Die Teilnehmenden tragen Selbstverantwortung für das eigene Lernen. Sie sind mitverantwortlich für vielfältiges Lernen in der Gruppe und gestalten den Gruppenprozess verantwortungsbewusst mit.
- **Mitbestimmung und Wahlmöglichkeit**
Lernende erhalten innerhalb der Rahmenbedingungen der Ausbildung Freiräume, um Schwerpunkte zu setzen sowie Inhalte und Lernformen mitzubestimmen.
- **Partnerschaftlichkeit**
Der Bildungsprozess entsteht in kooperativer Auseinandersetzung zwischen gleichwertigen Partnern. Dabei nehmen Ausbildende und Teilnehmende unterschiedliche Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten wahr.

3.2 | Wie lernt der Mensch?

Lernen heisst, neue Informationen aufnehmen. Wie aber gelangen Informationen ins Gedächtnis?

■ Durch natürliches Lernen

Die Natur „schreibt“ uns wichtige Informationen ins Gedächtnis, damit wir überleben können. Dieser Weg ist sehr einfach, da der Mensch selbst keine Anstrengung unternehmen muss, denn das Gehirn lernt ohne bewusstes Zutun.

■ Durch traditionelles Lernen

Das traditionelle Lernen wird meistens in der Schule angewandt. Auf diese Weise erlernen wir Informationen, die nicht vollautomatisch ins Gedächtnis rutschen, und es braucht in diesem Fall meistens mehrere Wiederholungen, bis es richtig sitzt. Dies bedeutet für uns als Ausbilder, dass Informationen für die Teilnehmenden in einen sinnvollen Zusammenhang zu stellen sind und wir an deren Erfahrungen anknüpfen müssen.

■ Durch gehirngerechtes Lernen

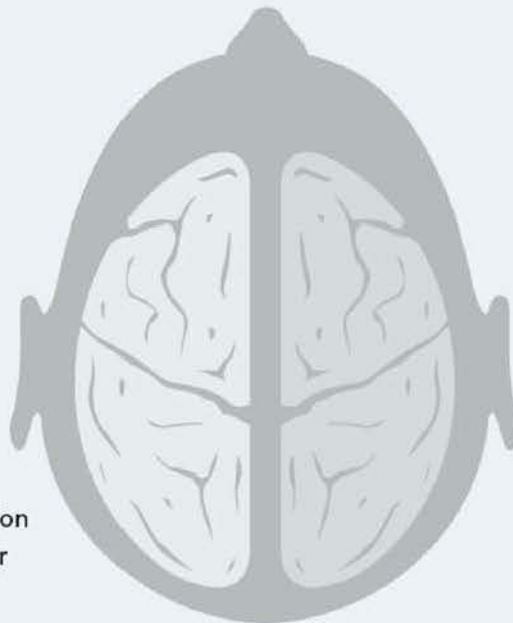
Hierbei sollten immer beide Hirnhälften angesprochen werden. Das heisst: Digitale Informationen analog anreichern und umgekehrt.

Digital

22:10

Linke Hirnhälfte

- Digitales Denken
- Sprache, lesen
- Organisation
- Logisches Denken
- Mathematik
- Planung
- Details
- Analyse
- Verbale Kommunikation
- Gedächtnis für Wörter







Analog



Rechte Hirnhälfte

- Analoges Denken
- Visuelles Denken
- Körpersprache
- Rhythmus, Tanz
- Ganzheitliche Erfahrung
- Emotionen
- Musikalität
- Synthese
- Gedächtnis für Personen, Sachen, Bilder und Erlebnisse

3.3 | Wodurch lernt der Mensch?

		Lernwirkung			
		20 %	50 %	70 %	90 %
Hören		Hören			
Sehen		Hören + Sehen			
Sprechen		Hören + Sehen + Sprechen			
Handeln		Hören + Sehen + Sprechen + Handeln			

3.4 | Didaktischer Grundsatz



Didaktik ist der „Inhalt“ der Ausbildung

- Ausbilden für den Einsatz

3.5 | Methodische Grundsätze

Methodik ist das „Wie“
der Ausbildung

- Lernen ist aktives Handeln



- Vom Einfachen zum Schwierigen
- Vom Bekannten zum Unbekannten

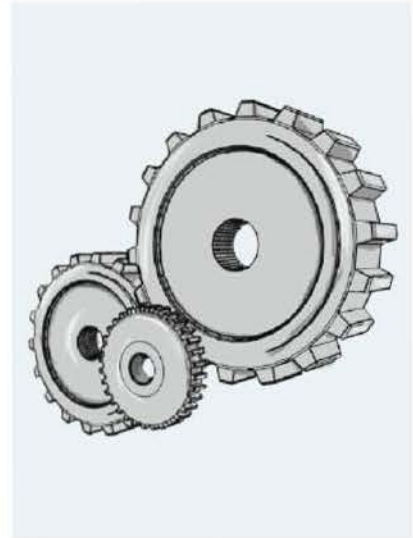


- In Teilschritten vorgehen



3.6 | Voraussetzung für das Lehren/Lernen

- Motivation (Antrieb)



- Im Mittelpunkt steht der Mensch



- Zielorientierung



3.7 | Ausbildungsstufen

Die Ausbildung sollte in drei aufeinanderfolgende Stufen gegliedert werden:

Anlernen

- Sich mit dem Ausbildungsstoff vertraut machen
- Vormachen, mitmachen, nachmachen, erleben lassen, kontrollieren/korrigieren
- Fehlerfreie Ausführung einzelner Handlungsabläufe



Festigen

- Sicherheit und Automatismus in der Ausführung einzelner Handlungsabläufe unter wechselnden Bedingungen steigern
- Das Angelernte vertiefen, mehrmaliges, fehlerfreies Wiederholen von gleichen Handlungsabläufen (z.B. Drill)
- Gelerntes in wechselnden Situationen üben und wiederholen lassen, kontrollieren/korrigieren, Wettbewerb



Anwenden

- Situationsgerechtes Anwenden verschiedener Handlungsabläufe
- Aufgaben in einer Echtsituation selbstständig lösen
- Geleistete Arbeit beurteilen und besprechen, Lehren formulieren



3.8 | Lernziele

Lernziele beschreiben, was Lernende am Ende einer zeitlich begrenzten Ausbildung wissen, können bzw. welche innere Haltung sie entwickeln sollen.

Nutzen von Lernzielen

- Zielrichtung der Ausbildung
- Orientierung für Lernende
- Überprüfen und Werten
- Auswahl, Gestaltung der Mittel und Methoden

Gliederung der Lernziele

Wissen ⇒ Kopf

- Verstand
- Wissen
- Denkvorgänge

Können ⇒ Hand

- Praktische Arbeiten
- Manuelle Fertigkeiten
- Bewegungsabläufe

Innere Haltung ⇒ Herz

- Einstellungen
- Gefühle
- Wertvorstellungen
- Auftreten



Mögliche Formulierungen sind:
Nennen, bezeichnen, aufzählen, aufzeigen, aufsagen, erläutern, beschreiben, zusammenfassen, anschreiben, angeben, interpretieren usw.

Mögliche Formulierungen sind:
Anwenden, trainieren, verbessern, handeln, erfahren, wagen, üben, wiederholen, erproben usw.

Mögliche Formulierungen sind:
Beachten, wahrnehmen, aufmerksam werden, berücksichtigen, bewusst werden, beherzigen, bedenken, kennen lernen, feststellen, auswählen, entdecken, überwinden usw.

Beispiel Lernziel

Übt den Einsatz am Hohlstrahlrohr in verrauchter Umgebung

Wissen ⇒ Kopf

Beschreibe, wie ein Hohlstrahlrohr eingesetzt wird

Können ⇒ Hand

Einstellung (Durchfluss, Strahlart) in verrauchter Umgebung nach Vorgabe vornehmen

Innere Haltung ⇒ Herz

Ich bin mir der Gefahr des Wasserschadens bewusst und reduziere die Wassermenge

3.9 | Aufbau einer Ausbildungssequenz

„Start und Landung“ sind entscheidende Phasen in einer Ausbildungssequenz. Mit dem „Start“ gilt es, die Aufmerksamkeit und die Neugier der Teilnehmenden zu wecken und sie aus dem Alltag abzuholen.

Bei der „Landung“ wird das Ziel überprüft und ein positiver Abschluss der Ausbildungssequenz formuliert. Diese Phase prägt maßgeblich den Eindruck, den die Teilnehmenden mit nach Hause nehmen.

Jede Ausbildungssequenz (Lektion, Teil einer Lektion, Ausbildungsblock) soll in Lernphasen unterteilt werden. Diese Phasen strukturieren den Lernprozess sinnvoll und ermöglichen den Lernenden, dem Unterricht optimal folgen zu können.



Phase	Sinn und Zweck	
Einstieg	<ul style="list-style-type: none"> ■ In die Thematik einführen ■ An Bekanntem anknüpfen ■ Motivieren; Aufmerksamkeit wecken ■ Thema begründen; Nutzen aufzeigen ■ Ziel und Thema bekannt geben ■ Alarmmeldung, Schadenlage ■ ... 	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-weight: bold; margin-right: 5px;">Zeitverlauf</div> <div style="border-left: 2px solid gray; border-right: 2px solid gray; height: 100%;"></div> </div> <p>Der zeitliche Ablauf/Bedarf der Phasen ist frei und richtet sich nach:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Themen ■ Auszubildenden ■ Zielen ■ Örtlichkeiten ■ Ausbildungsstufen ■ Vorgaben ■ usw.
Demonstration	<ul style="list-style-type: none"> ■ Neue Fertigkeiten und Informationen vermitteln (durch den Ausbilder oder mit einem Teilnehmerbeitrag) ■ Zeigen und vormachen ■ Erklären ■ Selbst lesen; machen lassen 	
Übung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Das Gelernte vertiefen und festigen ■ Üben ■ Beurteilen ■ Besprechen 	
Zusammenfassung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Das Gelernte überprüfen ■ Fragen stellen, demonstrieren lassen ■ Erfolgskontrolle ■ Lehren ziehen ■ Einsatzübung ■ Schlussübung 	

3.10 | Lektionsvorbereitung

Für eine Lektion benötigt es Vorbereitungen. Diese umfassen eigene Kompetenzen (Selbst-, Fach-, Sozial- und methodische Kompetenz), Ausbildungshilfen wie Lektionsblätter, Spiele usw.

Arbeitsplätze, weitere Infrastrukturen sind vorher abzuklären und zu besichtigen.

■ Beispiel Checkliste

1. Vorbereitung	
Personelles	
Ausbildungsmethode	
Organisation	
Material/Geräte/Fahrzeuge	
Ausbildungshilfen	
Ausbildungskontrolle	
Arbeitsplatz	
2. Lernziel	
Sind die zu erreichenden Lernziele klar definiert?	
Sind die zu erreichenden Lernziele kontrollierbar?	
3. Stoff	
Beherrsche ich den Stoff so, dass ich einwandfrei vorzeigen und erklären kann?	
Beherrsche ich den Stoff so, dass ich die Fehler und ihre Ursachen erkennen kann?	
Ist der Stoff an die verfügbare Zeit angepasst?	
4. Beschäftigung	
Kann ich jeden Teilnehmer sinnvoll beschäftigen?	
5. Ausbildungsmethode	
Entspricht die Methode dem Können/Wissen der Teilnehmer?	
6. Methodische Hilfsmittel	
Sind die methodischen Hilfsmittel richtig gewählt?	

■ Beispiel Lektionsvorbereitung

Lektion Hohlstrahlrohr

Anwendungs:	
Fertigungs:	<input checked="" type="checkbox"/>
Anforderufe:	

Auf Wof

Ziele:

- ☞ Einstellung in verräucherter Umgebung nach Vorgabe vornehmen
- ☞ Beschreiben wie ein Hohlstrahlrohr eingesetzt wird
- ☞ Gefahr des Wasserschadens bewusst werden und die Wassermenge reduzieren

Beurteilungskriterien:

- ☞ Findet immer wieder die Grundeinstellung; unterbricht die Wasserabgabe und räumt die Einstellung in der Deckung vor
- ☞ Minimale Wassermenge
- ☞ Minimale Tropfenzahl
- ☞ Strahlbreite den Flammen angepasst
- ☞ Wassermenge am Boden beachtet

Lektionsablauf:

1. Einstieg: Moderieren aus Erfahrung TN Ziel
2. Postensystem: Beschreiben / trainieren
3. Zusammenfassung: Test im Rauch



- Lektionsvorbereitungen in der Gruppe können ideenreicher sein

3.11 | Einflussfaktoren

In der Ausbildung sind wir mit verschiedenen Einflussfaktoren konfrontiert, die es zu berücksichtigen gilt.

Anlernen

- Angenehmes Lernklima schaffen
- Störende Einflussfaktoren vermeiden

Festigen und Anwenden

- Einflussfaktoren sind notwendig, um den gewünschten Trainingseffekt zu erzielen

Mögliche Einflussfaktoren:



Licht/Dunkelheit



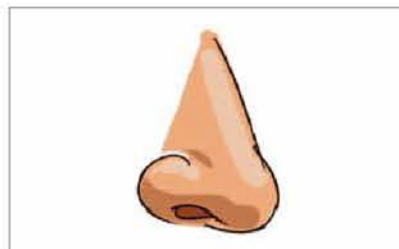
Temperatur/Nässe



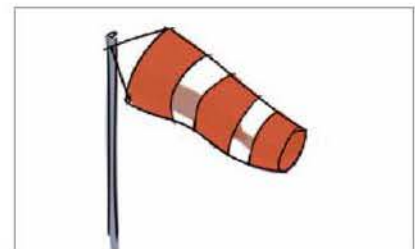
Zeit



Bewegung



Geruch



Wind



Lärm



Teilnehmende



Zuschauende

3.12 | Ausbildungshilfen

Gebräuchliche Ausbildungshilfen sind Plakate in verschiedenen Formaten, Modelle, Pinnkarten, Handkarten, Folien, Arbeitspapiere usw.

Damit die Ausbildung „hirngerecht“ gestaltet werden kann, brauchen wir zweckmässige Ausbildungshilfen.

■ Beispiel Plakat

PLAKATGESTALTUNG 

Platz ausnutzen

Logische Farben

Aussagekräftige Bilder

Kern-Botschaften

Angepasste Schrift

Titel








■ Beispiel Checkliste Erfolgskontrolle/Bilanz

 **Erfolgskontrolle/Bilanz** 

Lektor/Übung		Ausbildner	
Dauer		Datum	

Ich (positiv und in der Ich-Form)

Ziel (max. 3 Beurteilungskriterien)/Soll (z.B. Methodik, Ausbildungshilfen, Verhalten als Instruktor usw.)

Fakten (das habe ich festgestellt)/Akt

 _____

 _____

Verbinden (Tipps)/Konsequenz

 _____

Kurz (aufbauender Schluss)



■ Vorhandene Geräte sind Ausbildungshilfen vorzuziehen

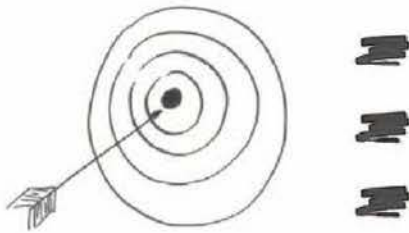
3.12.1 | Lektionsvorbereitungsblatt

Lektion

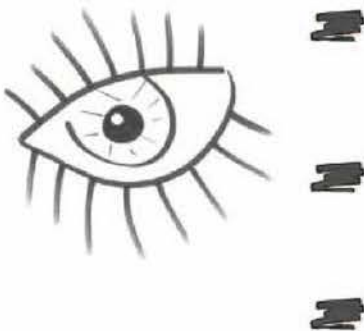
AdF	UoF	—
-----	-----	---

Anwendungss.	
Festigungss.	
Anlernstufe	

Ziele:



Beurteilungskriterien:



Lektionsablauf:



3.12.2 | Beispiel Besprechungsablauf in der Ausbildung

Übungs- und Einsatzbesprechungen sind – meist subjektive – Rückmeldungen durch einen sachverständigen Kameraden. Eine Besprechung ist keine „Kritik“.

Wichtig ist, dass alle Einsatzkräfte über den Übungs- bzw. Einsatzverlauf vor der Besprechung informiert werden.

Damit diese vorgenommen werden kann, können wir ein Hilfsmittel nutzen, das wir immer zur Verfügung haben: Die fünf Finger einer Hand.

Einstieg in die Besprechung durch Information über das Ereignis bzw. Übungsszenario

Ich

Ich beginne positiv und in der **Ich-Form**

Beispiel: Ich habe einen Einsatz mit grossem Engagement von dir als Einsatzleiter erlebt.

Ziel

■ SOLL

Max. **3 Beurteilungskriterien** bekannt geben.

Was habe ich genau angesehen?

Beispiel: Ich habe zwei Ziele angeschaut: das Einhalten der Prioritäten und den Informationsfluss.

Fakten

■ Ist



Was habe ich **festgestellt**?

Beispiel: Aus meiner Sicht ist das Einhalten der Prioritäten erfüllt, weil du auf die Rückmeldungen der Kader reagiert hast, indem du ... (keine Schönfärberei!)

Verbinden

■ Konsequenz



Verbesserungs- oder Lösungsvorschlag **aus meiner Sicht** (Tipp).

Beispiel: Ich habe gute Erfahrung gemacht, wenn ich beim Quittieren der Aufgabe mein Gegenüber genau anschaute; ich sehe sofort, ob er den Auftrag verstanden hat.

Kurz

Kurzen, positiven und aufbauenden Schluss formulieren.

Beispiel: Also, wir nehmen folgenden Punkt in die nächste Übung mit ... (Nagel setzen!)



- Sich auf die Besprechung vorbereiten (Notizen)
- Augenkontakt herstellen
- Ich-Botschaften statt „man“ oder „wir“ anwenden
- Keinen Spielraum für Interpretation bieten

3.12.3 | Erfolgskontrolle/Bilanz




Lektion/Übung		Ausbildner	
Dauer		Datum	

Ich (positiv und in der Ich-Form)

Ziel (max. 3 Beurteilungskriterien)/Soll (z.B. Methodik, Ausbildungshilfen, Verhalten als Instruktor usw.)

Fakten (das habe ich festgestellt)/Ist

 _____

 _____

Verbinden (Tipps)/Konsequenz

 _____

Kurz (aufbauender Schluss)
