pedocs
Open Access Erziehungswissenschaften

DIPF

Meyer, Nikolaus; Stiegel, Jens

Betriebliche Weiterbildung bei den Feuerwehren. Start einer Seminarreihe zur pädagogischen Professionalisierung

Magazin Erwachsenenbildung.at (2012) 17, 8 S.

urn:nbn:de:0111-opus-74020

in Kooperation mit / in cooperation with:

Meb
Magazin erwachsenenbildung.at

http://www.erwachsenenbildung.at

Nutzungsbedingungen / conditions of use

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

This document is published under following Creative Commons-License: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed.en - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

pedocs
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft
Informationszentrum (IZ) Bildung
Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Magazin erwachsenenbildung.at

Meb

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 17, 2012

Aspekte betrieblicher Weiterbildung

Zugänge – Ressourcen – Beispiele

Betriebliche Weiterbildung bei den Feuerwehren

Start einer Seminarreihe zur pädagogischen Professionalisierung

Nikolaus Meyer und Jens Stiegel

ISSN 1993-6818
Ein Produkt von www.erwachsenenbildung.at
Erscheint 3x jährlich online

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

esf Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur

Betriebliche Weiterbildung bei den Feuerwehren

Start einer Seminarreihe zur pädagogischen Professionalisierung

Nikolaus Meyer und Jens Stiegel

Meyer, Nikolaus/Stiegel, Jens (2012): Betriebliche Weiterbildung bei den Feuerwehren. Start einer Seminarreihe zur pädagogischen Professionalisierung.
In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 17, 2012. Wien.
Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/12-17/meb12-17.pdf.
Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: Freiwillige Feuerwehr, Berufsfeuerwehr, Lehrpersonal, Fort- und Weiterbildung, FeuerwehrbeamtInnen, Professionalisierung, lernende Organisation, Seminarkonzept

Kurzzusammenfassung

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit den Lehrenden in der betrieblichen Weiterbildung und deren pädagogischem Professionalisierungsbedarf. Beschrieben wird ein von der Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie der Branddirektion Frankfurt am Main (FRA) und dem Fachbereich Erziehungswissenschaften der Goethe-Universität entwickeltes Konzept zur Aus- und Weiterbildung pädagogisch tätiger FeuerwehrbeamtInnen, das 2012 erstmals umgesetzt wird. Bislang existierten hierfür weder in Deutschland noch in Österreich einheitliche Vorgaben. Ausgehend von den Bedürfnissen der Feuerwehren und geleitet von theoretischen Positionen der Erwachsenenbildung wird mit dem Konzept nicht zuletzt auch eine lernende Organisation zu verwirklichen versucht. Der Beitrag erläutert Ausgangslage, pädagogische Grundhaltung, Ziele und Ergebnisse der Voruntersuchung und skizziert die konkreten Modulinhalte und den Seminarablauf. Fazit der Autoren: Analog zu der bereits begonnenen Entwicklung in Wirtschaftsunternehmen wird das Niveau der pädagogischen Kenntnisse von lehrendem Personal auch bei den Feuerwehren steigen müssen.

Betriebliche Weiterbildung bei den Feuerwehren

Start einer Seminarreihe zur pädagogischen Professionalisierung

Nikolaus Meyer und Jens Stiegel

Kurz zusammengefasst lautete im Bereich der betrieblichen Weiterbildung bei den Feuerwehren bisher die Devise: „Ein guter Fachmann ist auch ein guter Pädagoge!“ Dies veranlasste die Branddirektion Frankfurt im Jahr 2008, an die Goethe-Universität heranzutreten, um gemeinsam ein Konzept zur pädagogischen Professionalisierung ihres Lehrpersonals zu erarbeiten.

Ausgangslage

Sowohl in der Bundesrepublik Deutschland (BRD) wie auch in Österreich ist die Aufstellung von Feuerwehren Aufgabe der Kommunen und Gemeinden. Je nach EinwohnerInnenzahl ist das Brandschutzwesen dabei in Form einer Freiwilligen Feuerwehr oder einer Berufsfeuerwehr zu organisieren. Aktuell gibt es in der BRD ca. 24.000 Freiwillige Feuerwehren mit rund einer Million Mitglieder und 105 Berufsfeuerwehren mit 27.800 MitarbeiterInnen (vgl. Deutscher Feuerwehrverband 2012, S. 4f.). In Österreich werden über 335.000 ehrenamtlich tätige Mitglieder in ca. 4.500 Freiwilligen Feuerwehren gezählt und daneben sechs Berufsfeuerwehren mit gut 5.500 MitarbeiterInnen (vgl. Statistik des ÖBFV 2011, S. 2).

Gerade die größeren Berufsfeuerwehren unterhalten in Deutschland und Österreich eigene Abteilungen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen oder greifen wie die Freiwilligen Feuerwehren auch auf das Angebot der Landesfeuerwehrschulen zurück. Die feuerwehrtechnischen Inhalte und der entsprechende Stundenumfang unterliegen einem rechtlich geregelten Rahmen in Form sogenannter „Feuerwehrdienstvorschriften“, die pädagogischen Inhalte dagegen sind der Beliebigkeit anheimgestellt (vgl. Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung 2003, S. 5).

Im Unterschied zum „normalen“ Ausbildungssektor ist die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften im gesamten Weiterbildungssektor der BRD generell nicht geregelt. Eine Prüfung ähnlich der in der Ausbildungseignungsverordnung (AEV) für Handwerksbetriebe geforderten gibt es nicht (vgl. Balli 1994, S. 48). Noch prekärer ist die Lage im Bereich des pädagogischen Personals bei den Feuerwehren – hier existieren weder für den Bereich der Ausbildung noch für den der Weiterbildung schlüssige und verpflichtende Regelungen, im besten Fall verfügen pädagogisch tätige Feuerwehrangehörige über eine kurze pädagogische Qualifizierung. Sie unterliegen damit im Sinne Ulrich Oevermanns einer pädagogischen Professionalisierungsbedürftigkeit (vgl. Oevermann 1996, S. 70f.).

In Österreich gestaltet sich die Situation aus pädagogischer Sicht nicht anders. Auch hier ist die pädagogische Aus- oder Fortbildung des

Feuerwehrpersonals nicht geregelt und letztlich der Ausgestaltung der jeweils zuständigen Feuerwehrbehörde überlassen. Beispielhaft für diese prekäre Ausgangslage soll das Ausbildungsprogramm einer großen österreichischen Berufsfeuerwehr genannt werden,[1] das exklusiv für deren Offiziere aus nur drei eintägigen Modulen besteht. Das erste Modul umfasst die Themen: Einführung in die Theorie der Lerntypen, der Ausbilder (Stellung & Wirkung), Grundlagen der Kommunikation, Merksätze für die Ausbildung erstellen, Unterlagen für die Ausbildung erstellen, Methoden und Möglichkeiten der praktischen Ausbildung kennenlernen (Drill, praktische Übung, Stationsbetrieb, Einsatzübung, Lagedarstellung, Übungsbeobachter, Übungsbesprechungen). Im zweiten Modul werden Präsentationstechniken bearbeitet, die im dritten Modul durch eine Lehrprobe geprüft werden (vgl. Meyer 2012, S. 1). Wie sich zeigt, wird weder auf neuere Erkenntnisse der erwachsenenpädagogischen Didaktik Bezug genommen noch überhaupt eine pädagogische Haltung erarbeitet. Dabei handelt es sich aber keineswegs um ein seltenes Beispiel, sondern explizit um den pädagogischen Alltag in deutschen und österreichischen Feuerwehren.

Diese Ausgangslage stellt gleich in dreifacher Hinsicht sowohl ein Forschungs- wie auch Praxisdesiderat dar.

- Bisher wurde weder in Deutschland noch in Österreich der Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Feuerwehren untersucht.
- Bisher wurde weder in Österreich noch in Deutschland explizit die Situation des pädagogischen Personals bei den Feuerwehren in den Blick genommen.
- Es existiert weder in Deutschland noch in Österreich ein einheitliches Konzept zur Qualifizierung des pädagogischen Personals in der betrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildung von Feuerwehren.

Kurz zusammengefasst lautete im Bereich der betrieblichen Weiterbildung bei den Feuerwehren bisher die Devise: „Ein guter Fachmann ist auch ein guter Pädagoge!“

Dies veranlasste die Branddirektion Frankfurt im Jahr 2008, an die Goethe-Universität heranzutreten, um gemeinsam ein Konzept zur pädagogischen Professionalisierung ihres Lehrpersonals zu erarbeiten. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einer erwartbaren Verschlechterung bei der Personalgewinnung einerseits und einer immer stärkeren Gefährdung des Einsatzpersonals durch zunehmend komplexere Einsatzsituationen andererseits ist die betriebliche Weiterbildung aus Sicht der Projektpartner einer der wichtigsten Arbeitsbereiche der Zukunft:

- Gute Ausbildung des Einsatzpersonals ist nur durch gut ausgebildetes pädagogisches Personal möglich.
- Das Konzept des Lebenslangen Lernens verändert die Erfahrungs- und Erwartungshaltung von Feuerwehrangehörigen, was zur Frage von Qualität führt.
- Eine hohe Zufriedenheit der MitarbeiterInnen führt zu einer längerfristigen Bindung an das Unternehmen und ermöglicht so die Weiterentwicklung der Institution hin zu einer lernenden Organisation. Dies erfordert aber die bestmögliche Ausbildung der Lehrenden.

Organisationales Lernen als Grundhaltung

Im Rahmen des einjährigen Forschungsprojektes, das von der Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie der Branddirektion Frankfurt am Main (FRA) und dem Fachbereich Erziehungswissenschaften der Goethe-Universität gemeinsam durchgeführt wurde, wurden zu Beginn der Entwicklungsphase verschiedene Kerntätigkeiten Lehrender anhand der einschlägigen Literatur ermittelt. Parallel dazu wurde eine Analyse zur weiteren Professionalisierung der pädagogisch Tätigen mittels quantitativer und qualitativer Daten erhoben.

Für die Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie war vor allem wichtig, technische Neuerungen in Einklang mit einer fortschreitenden pädagogischen

1 Die Feuerwehr wurde anonymisiert.

Professionalisierung des Lehrpersonals zu bringen. Dies alles vor dem Hintergrund einer wachsenden Konkurrenz auf dem Weiterbildungsmarkt, dem sich die FRA öffnen will, knapper werdender finanzieller Ausstattung der öffentlichen Hand und den personaltechnischen Erfordernissen, die eine alternde Gesellschaft mit sich bringt. Strukturen und Prozesse müssen folglich in den Feuerwehren neu geordnet und tradierte Überzeugungen wie auch normative Orientierungen in Bezug auf den Umgang mit den TeilnehmerInnen revidiert werden. Dieser Zielhorizont geht u.E. deutlich über die klassischen Formen der Aus- und Fortbildung von Beschäftigten in Einrichtungen hinaus. In Fragen der Organisationsentwicklung wird in diesen Zusammenhängen von der Notwendigkeit gesprochen, auf Grundlage von organisationalem Lernen Einrichtungen zu „lernenden Organisationen" zu entwickeln (siehe Dollhausen 2006). *„Organisationales Lernen bezeichnet den Prozess der Veränderung der organisationalen Wert- und Wissensbasis, um die Problemlösungs- und Handlungskompetenz zu erhöhen sowie den Bezugsrahmen einer Organisation zu verändern. Im Zentrum steht der Aufbau einer unternehmensspezifischen Wissensbasis, d.h. der Aufbau von Wissen, das von allen Unternehmensmitgliedern geteilt wird. Obschon organisationales Lernen über Individuen und deren Interaktionen erfolgt, ist es nicht der Summe der individuellen Lernprozesse und -ergebnisse gleichzusetzen. Denn einerseits wird nicht alles individuelle Wissen weitergegeben (z.B. aus Gründen der Macht, Angst oder Frustration), andererseits kann durch die Weitergabe von individuellem Wissen neues Wissen entstehen (Synergieeffekte)"* (Thommen o.J., S. 1). Bedeutsam für das Lernen der Organisation sei außerdem, dass *„in der organisatorischen Kommunikation dialogische Formen, wechselseitige Anerkennung, Achtung und Vertrauen gefördert, Transparenz in Bezug auf erwartbare und mögliche Konsequenzen, Chancen wie auch Risiken von Veränderungen hergestellt und daran geknüpfte Hoffnungen wie auch Befürchtungen ernst genommen werden"* (Dollhausen 2006, S. 15) sowie innerbetriebliche Kommunikationsprozesse *„auf die gemeinsame Entwicklung von brauchbaren Interpretationen anstehender Entwicklungen und nicht auf die Erreichung von vorab fixierten ‚Ergebnissen' (z.B. Akzeptanz, Einsehen) ausgerichtet sind"* (ebd.).

Ziele und Ergebnisse der Untersuchung

Die Untersuchung zu Beginn der Entwicklungsphase nahm neben praktischen Kompetenzen wie verschiedenen Ansätzen aus den Bereichen Methodik und Didaktik auch allgemein-pädagogische Faktoren in den Blick. Einerseits weil diese für das skizzierte Modell organisationalen Lernens bedeutsam sind, andererseits weil es nach Überzeugung der Verfasser um die Herausbildung einer pädagogischen Grundhaltung geht, die immer wieder in den aktuellen Bildungsdiskussionen proklamiert wird (vgl. Klafki 2002, S. 176f.).

Ein wichtiges Ergebnis der Untersuchung stellte dabei die Erkenntnis dar, dass den meisten pädagogisch Tätigen in den Feuerwehren ihr theoretisch-pädagogisches „Defizit" bewusst zu sein scheint. Gleichzeitig, und dieses Element wurde ausgesprochen stark betont, war der Wunsch nach mehr theoretischem Wissen verbunden mit praktischen Handlungsstrategien deutlich höher als erwartet, so dass in keiner Weise von „Defizit", sondern vielmehr von „Bedarf" gesprochen werden muss. Besonders deutlich kommunizierten die pädagogisch Tätigen dies in den Bereichen Reflexion der eigenen Lehrpraxis sowie Beratungs- und Betreuungspraxis der TeilnehmerInnen. Hier wiesen nahezu 100% der Befragten darauf hin, dass dieser Bedarf in den letzten Jahren erheblich gestiegen und meist nicht auf Feuerwehr-Fachwissen bezogen sei, sondern vielmehr im persönlichen oder verwaltungstechnischen Bereich liege (siehe Meyer 2010). Eine Erkenntnis übrigens, die auch aus den neu eingeführten Bachelor-Studiengängen bekannt ist (Herzog 2007, S. 1).

Aufbauend auf diesen Ergebnissen wurde anschließend ein pädagogisches Seminarkonzept entwickelt, das speziell auf die Bedürfnisse des Feuerwehrbereichs hin ausgerichtet 60 Unterrichtseinheiten zur Erstausbildung der pädagogisch Tätigen sowie pro Jahr 16 Unterrichtseinheiten zu deren Fortbildung umfasst. Das regelmäßige Element der jährlich wiederkehrenden Fortbildung wurde erst auf Bestreben der pädagogisch Tätigen implementiert. Ein Befragter äußerte im offenen Teil des Fragebogens hierzu: *„Wir sind für die ständig notwendige Fortbildung des Personals zuständig,*

fordern die auch immer wieder bei den Kollegen ein und motivieren sie dazu und besuchen für unseren Kernarbeitsbereich keine Fortbildung! Wie kann das sein? Wir machen uns ja total unglaubwürdig!" (zit.n. Meyer 2010, S. 146).

Skizze des pädagogischen Seminars

Basierend auf den Überlegungen von Diethelm Wahl, Willi Wölfing, Gerhard Rapp und Dietmar Heger zu qualifizierenden DozentInnentrainings (vgl. Wahl et al. 1991, S. 73) wurde ein klares Handlungskonzept entworfen, das der Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie ein praktisches Modell zur Durchführung an die Hand geben soll, sodass künftig ein/e oder mehrere qualifizierte TrainerInnen die Weiterbildung der WeiterbildnerInnen übernehmen können.

Die pädagogische Qualifizierung für die Fortbildung umfasst ein Dreiphasenmodell in fünf Stufen: Nach einem persönlichen Gespräch und der Erhebung der individuellen Lernziele findet ein erstes basispädagogisches Seminar über zwei Tage statt, gefolgt von einer achtwöchigen Selbstlernphase. Daran schließt sich die zweite Phase mit einem weiteren eintägigen basispädagogischen Seminar sowie einem Praxismodul an. In der letzten Phase der pädagogischen Qualifizierung wird ein Seminar mit weitergehenden Inhalten angeboten. Zum Abschluss erfolgt die Zertifizierung.

Die eigentliche Qualifizierungsphase setzt sich aus insgesamt vier Modulen zusammen. Dem ersten basispädagogischen Modul, in welchem allgemeine Grundlagen vermittelt werden, folgt ein Selbstlernmodul zur selbständigen Vertiefung bzw. zur Vertiefung des in Tandem-Gruppen[2] bisher erarbeiteten Wissens sowie zur Erprobung verschiedener neuer Anwendungen in der Praxis. Daran schließen zwei spezialisierte Seminarmodule an. Den Abschluss bildet ein Zertifikat mit dem Titel „Weiterbildung der Weiterbildner". Die Module selbst gliedern sich wie folgt:

Seminarmodul 1: Basispädagogische Qualifizierung I (zwei Tage)

Im ersten basispädagogischen Modul stehen die vorher erarbeiteten Kompetenzprofile der AusbilderInnen, die Reflexion der bisherigen Bildungserfahrungen sowie die Simulation von Kurssituationen (Rollenspiele, Lehrsimulationen etc.) im Vordergrund. Auch die Hinführung zu einer kritischen Selbstanalyse im Hinblick auf die eigenen Stärken und Entwicklungspotenziale soll hier eingeübt werden. Daran schließen sich erste Theorie- und Praxiselemente aus den Bereichen Planung, Durchführung und Evaluation von Veranstaltungen an. Insgesamt stehen in diesen Elementen des ersten Moduls vor allem Lehr-/Lernpsychologie, Methodik/Didaktik und die Einführung in das Selbstlernen im Zentrum. Abschließend werden die Techniken der Tandem- und Koping-Gruppen[3] erläutert und die Gruppen gebildet.

Selbstlernmodul 1 (acht Wochen)

Im Rahmen des Selbstlernmoduls sollen die TeilnehmerInnen gemeinsam die Inhalte des ersten Seminarmoduls „verdichten" und darüber hinaus Elemente des Selbstlernens, beispielsweise E-Learning, kennenlernen sowie deren Vor- und Nachteile benennen können. Besonders wichtig ist in dieser Phase aber, dass die TeilnehmerInnen selbst in Vorbereitung auf das zweite basispädagogische Modul erste didaktische Entwürfe eines Seminars entwickeln, die an den entsprechenden Lehrplänen ausgerichtet sind. Nach Wahl, Wölfing, Rapp und Heger ist in diesem Zusammenhang eine Flankierung solcher Maßnahmen durch sogenannte „Schutzschilde" vorgesehen (vgl. Wahl et al. 1991, S. 73). In diesem Praxismodul sollen deshalb die verschiedenen Formen der Praxisbegleitung vermittelt werden. Das ist auch notwendig, weil diese vielfältige Möglichkeiten für reflexives, subjekt-, situations-, erfahrungs- und problemorientiertes Lernen eröffnen, das immer die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit mit verfolgt. Zu den weiterhin gelehrten und später auch

2 Eine solche Tandem-Gruppe besteht aus zwei Mitgliedern, die miteinander lernen und arbeiten sowie die Beratung des/der jeweils anderen übernehmen.

3 Bei Koping-Gruppen handelt es sich um Gruppen von bis zu acht Personen, die bestimmte Problemstellungen gemeinsam erarbeiten oder im Sinne kollegialer Beratung reflektieren.

praktisch auszuprobierenden Techniken gehören die kollegiale Praxisbegleitung, die Supervision und die Hospitation (vgl. Müller 2003, S. 211f.).

Ausdrücklich betont werden soll dabei, dass diese „Lehrproben“ immer vor KollegInnen stattfinden und nicht fremdevaluiert werden.

Seminarmodul 2: Basispädagogische Qualifizierung II (ein Tag)

Im zweiten basispädagogischen Seminarmodul wird inhaltlich sowohl an das erste Seminar wie auch an das Selbstlernmodul angeknüpft. Insgesamt sollen hier den WeiterbildnerInnen noch weitere, speziellere Inhalte aus den Bereichen Erwachsenenbildung, Methodik/Didaktik und Handlungskompetenz im Sinne der pädagogisch-professionellen Reflexion vermittelt werden. Außerdem sollen die verschiedenen Situationen in einem Kurs in Fachgruppen differenziert und das Wissen anschließend auf die Konzeption des eigenen Seminars angewendet werden. Dabei wird zu beachten sein, dass *„der Anteil informierender Lernphasen gegenüber dem Anteil jener Lernphasen, in denen an der Umsetzung des Gelernten gearbeitet wird, immer mehr“* (ebd., S. 218) zurückgeht.

Seminarmodul 3: Ergänzende Qualifikationen (zwei Tage)

In diesem in seiner Art besonderen Modul werden wichtige spezialisierte Inhalte der DozentInnentätigkeit vertiefend behandelt. Dabei wird auch noch einmal auf die zu Beginn der Qualifizierungsphase erstellten persönlichen Analysen zurückgegriffen, sodass die individuellen Entwicklungspotenziale in den zentralen Bereichen angesprochen und gestärkt werden können. Um einen optimalen Lerntransfer zu generieren, untermauert dieses Modul die Methodik und Didaktik noch einmal mit besonderen kreativen Trainingsverfahren und Ideen zum Seminardesign (vgl. ebd., S. 212f.). Darüber hinaus werden die Themen Moderation, Visualisierung, Mediation, Konfliktmanagement und Rhetorik fundiert. Diese Techniken hatten in der Befragung bereits einige (zumeist ältere) Mitarbeiter der Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie als gewünschte Fortbildungsthemen angegeben. Gleichzeitig gelten diese Techniken als grundlegend für eine pädagogisch-professionelle Arbeit als Lehrende (vgl. ebd., S. 196).

Ausblick: Start der Seminarreihe

In diesem Jahr wird das gezeigte Konzept zur pädagogischen Weiterqualifizierung des lehrenden Personals erstmals an der Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie der Branddirektion Frankfurt am Main umgesetzt. Bestätigen sich die positiven Erwartungen nach einer Evaluation durch den Fachbereich Erziehungswissenschaften der Goethe-Universität wird das Seminar einerseits für alle neuen FRA-MitarbeiterInnen übernommen und wird gleichzeitig ab 2013 eine zweitägige pädagogische Fortbildung angeboten werden.

Die Vorteile der gemeinsamen Forschungsarbeit liegen aus Sicht der Verfasser auf der Hand. Bisher wurden pädagogische Qualifizierungen von FeuerwehrausbildnerInnen meist bei externen Anbietern besucht. Als das größte Defizit dieser Qualifizierungen stellte sich heraus, dass diese auf gänzlich andere Handlungszusammenhänge verweisen als sie bei den Feuerwehren zu finden sind. Mit dem Projekt gelang es nun, die Notwendigkeiten der Feuerwehren, die Wünsche des dort pädagogisch-tätigen Personals sowie die Ansprüche einer professionellen Praxis der betrieblichen Weiterbildung vor dem Hintergrund theoretischen Wissens zu vereinen und gleichzeitig in eine Seminarreihe überzuführen.

Die AusbildnerInnen in den Feuerwehren sind selten nur für die Ausbildung zuständig, sondern auch für die Fort- und Weiterbildung des pädagogischen Personals. Dies bedeutet aber auch, dass die TeilnehmerInnen höchst unterschiedliche Ansprüche in Bezug auf Fragestellungen und Arbeitsweisen stellen und das lehrende Personal stets vor neuen didaktischen Herausforderungen steht. Gleichzeitig wird analog zu der bereits begonnenen Entwicklung in Wirtschaftsunternehmen das Niveau der pädagogischen Kenntnisse von lehrendem Personal auch bei den Feuerwehren steigen müssen. Diesen beiden Bedarfen hält das erarbeitete Konzept eine umfassende pädagogische Qualifizierung und damit Professionalisierung des pädagogischen Personals entgegen. Immerhin wird in Zukunft der Wettbewerb um potenzielle BewerberInnen neue Dimensionen

erreichen. Dem öffentlichen Dienst wird angesichts knapper Kassen nur die Möglichkeit bleiben, durch weiche Faktoren zu bestechen. Diese gilt es in Form der bestmöglichen pädagogischen Qualifizierung zu schaffen, um so neue Bildungsimpulse für das gesamte Personal zu ermöglichen.

Ganz „nebenbei“ strebt das beschriebene Projekt durch die Einführung von Koping- und Tandem-Gruppen nach dem Versuch, eine lernende Organisation zu verwirklichen und so einen wichtigen Aspekt für die Zukunftsfähigkeit der deutschen Berufsfeuerwehren in Zeiten des demografischen Wandels auszuprobieren. Das Konstrukt des Lebenslangen Lernens erscheint dabei als interessantes Theorem.

Mit der Zusammenarbeit zwischen Goethe-Universität und Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie konnte aus Sicht der Verfasser in allen Bereichen des Projektes ein Leuchtturmprojekt verwirklicht werden.

Literatur

Verwendete Literatur

Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (Hrsg.) (2003): Feuerwehrdienstvorschrift 2. Stuttgart: Kohlhammer.

Balli, Christel (1994): Weiterbildung des Weiterbildungspersonals. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 23. Jg., H. 3, S. 47-49.

Deutscher Feuerwehrverband (Hrsg.) (2012): Feuerwehr Jahrbuch 2011. Bonn.

Dollhausen, Karin (2006): Neue Lernformen – neue Lehrkultur – organisationales Lernen in Bildungseinrichtungen. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.). Online im Internet: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/dollhausen06_01.pdf [Stand: 2012-09-24].

Herzog, Anna (2007): „Nicht erst im vierten Semester beraten lassen“. Tutorin Anna Herzog erklärt, wie Bachelorstudenten wissenschaftliches Arbeiten üben können. Das Gespräch führte Torben Waleczek. In: Tagesspiegel vom 13.10.2007. Online im Internet: http://www.hu-berlin.de/pr/medien/publikationen/tsp/ws07_08/tutorium_html [Stand: 2012-09-24].

Klafki, Wolfgang (2002): Schultheorie, Schulforschung und Schulentwicklung im politisch-gesellschaftlichen Kontext. Weinheim/Basel: Beltz.

Meyer, Nikolaus (2010): Konzept zur Weiterbildung der Weiterbildner. Frankfurt am Main (unveröffentlichte Diplomarbeit).

Meyer, Nikolaus (2012): Transkription eines Interviews mit einer österreichischen Feuerwehr. Frankfurt am Main (unveröffentlichtes Typoskript).

Müller, Ulrich (2003): Weiterbildung der Weiterbildner. Hamburg: Dr. Kovac.

Oevermann, Ulrich (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionellen Handelns. In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Statistik des ÖBFV – Österr. Bundesfeuerwehrverbandes (2011): Statistik des ÖBFV 2010. Online im Internet: http://www.bundesfeuerwehrverband.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Statistiken/Statistik_2010.pdf [Stand: 2012-09-22].

Thommen, Jean-Paul (o.J.): Organisationales Lernen. In: Gabler Verlag (Hrsg.): Gabler Wirtschaftslexikon. Das Wissen der Experten. Online im Internet: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/10005/organisationales-lernen-v8.html [Stand: 2012-04-06].

Wahl, Diethelm/Wölfing, Willi/Rapp, Gerhard/Heger, Dietmar (1991): Erwachsenenbildung konkret – Mehrphasiges Dozententraining. Weinheim: Beltz.

Foto: K.K.

Dipl.-Päd. Nikolaus Meyer

ni.meyer@em.uni-frankfurt.de
http://www.uni-frankfurt.de
+49 (0)176 24091850

Nikolaus Meyer studierte bis 2010 Erziehungswissenschaften an der Goethe-Universität, wo er heute als Doktorand zur Professionstheorie forscht. Daneben arbeitet er in der Lehre, wo er Seminare zu Soft Skills und Sozialpädagogik anbietet. Für den öffentlichen Dienst ist er außerdem als Trainer und Berater tätig.

Foto: K.K.

Brandoberrat Dipl.-Ing. Jens Stiegel

jens.stiegel.amt37@stadt-frankfurt.de
http://www.feuerwehr-frankfurt.de

Jens Stiegel studierte Ingenieurwissenschaften an der Technischen Universität Darmstadt und absolvierte die Ausbildung für den höheren feuerwehrtechnischen Dienst. Seit 2004 ist er Leiter der Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie und damit für die Aus- und Weiterbildung der ca. 1.800 Feuerwehr- und Rettungsdienstkräfte in der Stadt Frankfurt am Main zuständig.

Continuing Vocational Education and Training (CVET) for Fire Brigades

The start of a series of seminars to professionalise CVET teaching

Abstract

This article deals with teachers in CVET and their need to professionalise their teaching. It describes a concept to train and further develop the skills of fire brigade employees involved in education. Developed by the Academy for Fire and Rescue Services of the Fire Protection Authorities of the City of Frankfurt am Main (*Feuerwehr- und Rettungsdienstakademie der Branddirektion Frankfurt am Main – FRA* in German) and the Faculty of Educational Sciences at Goethe University, it was implemented for the first time in 2012. Previously there had been no uniform standards in either Germany or Austria. Based on the needs of fire brigades and guided by adult education theories, this concept is being used to establish a learning organisation. The article explains the starting point, educational principle, objectives and results of the pre-investigation and outlines the actual content of the modules and the seminar schedule. The conclusion of the authors: analogous to the development that has already started in companies, the level of educational knowledge of teachers in fire brigades must also increase.

Impressum/Offenlegung

Meb
Magazin
erwachsenenbildung.at

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des ESF und des BMUKK
Projektträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Koordination u. Redaktion: Institut EDUCON – Mag. Wilfried Hackl

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: www.erwachsenenbildung.at/magazin

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783848231263

Medieninhaber

bm:uk
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien

bifeb)
Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

Herausgeber der Ausgabe 17, 2012

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.ª Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)
Dr.in Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Mag. Wilfried Hackl (Geschäftsführender Hrsg., Institut EDUCON)

Fachredaktion

Univ.-Prof.in Dr.in Elke Gruber (Universität Klagenfurt)
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Ina Zwerger (ORF Radio Ö1)

Online-Redaktion

Mag.ª Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Fachlektorat

Mag.ª Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.ª Andrea Kraus

Satz

Andreas Brandstätter (/andereseiten / grafik.layout)

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das „Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs" enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazin erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das Magazin der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Zur Veröffentlichung ausgewählte Artikel werden lektoriert und redaktionell bearbeitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten.

Als Online-Medium konzipiert und als solches weitergeführt, ist das Magazin erwachsenenbildung.at beginnend mit der Ausgabe 7/8, 2009 zusätzlich in Druckform erhältlich.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at" unter der „Creative Commons Lizenz".
BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p.A. Institut EDUCON
Bürgergasse 8-10
A-8010 Graz
redaktion@erwachsenenbildung.at
http://www.erwachsenenbildung.at/magazin