

**ARBEITSGEMEINSCHAFT DER LEITERINNEN
UND LEITER DER BERUFSFEUERWEHREN**
in der Bundesrepublik Deutschland
- Arbeitskreis Ausbildung -



Kompetenz – und handlungsorientierte Ausbildung bei den Berufsfeuerwehren

ANWENDUNG IN DER PRAXIS
AK-A DER AGBF BUND

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	2
2.	Vorwort	5
3.	Einführung	5
4.	Kompetenz- und handlungsorientierte Ausbildung.....	6
5.	Lernfelder und Lernsituationen	7
5.1.	Lernfelder	8
5.2.	Qualifikationsstufen und Kompetenznetze	8
5.3.	Lernsituationen.....	8
6.	Vom Lernfeld zur Lernsituation	9
6.1.	Mindestvorgaben für eine Lernsituation	10
6.2.	Formulierung der Kompetenzen zu den Einzelhandlungen	10
6.3.	Formulierung der Situationsbeschreibung.....	11
6.4.	Ableiten der Arbeitsschritte zur Erreichung der Kompetenzen	11
6.5.	Methodische Ausgestaltung für eine Lernsituation.....	12
6.6.	Erstellen von notwendigen Arbeitsmitteln	12
6.7.	Festlegen von Literatur und Recherchemöglichkeiten	12
6.8.	Festlegung von Handlungsprodukten	13
6.9.	Abschätzen des Zeitrichtwertes	13
7.	Modularisierung	13
8.	Feststellen von Kompetenzen	14
9.	Lernorte.....	15
10.	Pädagogische Kompetenzen für die Ausbildenden an den Lernorten.....	15
11.	Beschreibung der Tätigkeiten der Ausbildenden unterschiedlicher Standorte	16
12.	Kompetenzanforderungen an Auszubildende	17
13.	Beispiele für Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für Auszubildende in der Feuerwehr	18
14.	Durchführung einer kompetenzorientierten Prüfung bei der Feuerwehr	19
15.	Praxisbeispiele aus Bundesländern.....	21
16.	Fazit und Ausblick	22

1. Zusammenfassung

Die Neufassung der Ausbildung der Berufsfeuerwehren ist das Ergebnis eines umfassenden Entwicklungsprozesses, der den Wandel in Gesellschaft, Bildungssystem und Einsatzrealität der Feuerwehren widerspiegelt. Die Anforderungen an die Ausbildung haben sich gewandelt: Praxisferne, starre Unterrichtsformen und rein kognitiv ausgerichtete Prüfungen reichen nicht mehr aus, um auf die komplexen Herausforderungen im Feuerwehrdienst angemessen vorzubereiten.

Die neue Ausbildungsform soll diese Lücke schließen. Sie setzt auf Kompetenz- und Handlungsorientierung und rückt reale Einsatzszenarien, aktives Lernen und individuelle Entwicklung in den Mittelpunkt. Die Ausbildung wird flexibler, praxisnäher und anschlussfähiger an andere Bildungssysteme.

Das deutsche Bildungssystem hat sich in den letzten Jahren deutlich weiterentwickelt. Die Feuerwehr-Ausbildung hingegen folgt vielerorts noch traditionellen Strukturen, die den Bedürfnissen moderner Lernender nicht mehr gerecht werden. Kompetenzen wie Selbstständigkeit, Teamarbeit und Problemlösung sind im Feuerwehrdienst unverzichtbar, kommen aber in klassischen Unterrichtsformen oft zu kurz.

Die neue Ausbildungsform überführt daher bewährte Ansätze aus anderen Ausbildungsbereichen in die Feuerwehr-Ausbildung. Ziel ist ein durchgängig kompetenzorientiertes System, das sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen vermittelt und auf reale Handlungsanforderungen vorbereitet.

Kompetenz- und handlungsorientierte Ausbildung

Kompetenzorientierung bedeutet, dass Wissen, Können und Wollen in einem einheitlichen Lernprozess verbunden werden. Handlungskompetenz zeigt sich in der Fähigkeit, in konkreten Situationen verantwortungsbewusst und sachgerecht zu agieren. Grundlage ist das Kompetenzmodell der Kultusministerkonferenz mit den sechs Dimensionen:

- Fachkompetenz
- Selbstkompetenz
- Sozialkompetenz
- Methodenkompetenz
- Kommunikative Kompetenz
- Lernkompetenz

In der Feuerwehr-Ausbildung werden diese Kompetenzen zu zwei Hauptkategorien zusammengefasst: fachliche und überfachliche Kompetenzen. Diese Struktur erleichtert Planung, Umsetzung und Evaluation der Ausbildung.

Lernfelder und Lernsituationen

Die Ausbildung wird entlang von Lernfeldern strukturiert, die typische Aufgabenbereiche im Feuerwehrdienst widerspiegeln. Die Umsetzung erfolgt über praxisnahe Lernsituationen, die reale Herausforderungen simulieren und gemeinsames Lösen von Problemen fördern.

Die Rolle der Auszubildenden wandelt sich dabei: Sie begleiten den Lernprozess aktiv, geben Feedback und reflektieren gemeinsam mit den Lernenden. Ziel ist eine lernaktive, sozial interaktive Ausbildung mit klarer Zielorientierung.

Lernfelder

Es werden folgende Lernfelder definiert:

- A: Ausbilden
- B: Brandbekämpfungseinsätze durchführen
- C: ABC-Gefahrenabwehreinsätze durchführen
- D: Dienst gestalten
- E: Einsatzbereitschaft wiederherstellen
- F: Im Einsatz Führung übernehmen
- G: Gefahren vorbeugen
- H: Hilfeleistungseinsätze durchführen
- K: Katastrophenschutzeinsätze durchführen
- M: Medizinische Rettungsmaßnahmen durchführen
- Z: Zivilschutzeinsätze durchführen

Diese Lernfelder strukturieren die Ausbildung und werden in verschiedenen Qualifikationsstufen unterteilt, die individuell und/oder für einen Lehrgang durch Kompetenznetze dargestellt werden können.

Lernsituationen

Lernsituationen verbinden mehrere Lernfelder in realitätsnahen Szenarien. Sie sind exemplarisch, handlungsorientiert und methodisch so gestaltet, dass Lernende aktiv planen, entscheiden, handeln, kontrollieren und reflektieren. Sie fördern die Entwicklung von Handlungskompetenz in einem sicheren Lernrahmen.

Die Erstellung von Lernsituationen beginnt mit dem erforderlichen Qualifikationsprofil. Aus der Analyse der erforderlichen Kompetenzen einer Funktion (z. B. Gruppenführer) kann ein Kompetenznetz erstellt werden. Durch die Festlegung der Qualifikationsstufen in den Lernfeldern zu Lehrgangsbeginn kann ein Kompetenznetz zu Beginn der Bildungsmaßnahme abgeleitet werden. Die zu entwickelnden Kompetenzen bestimmen den zu durchlaufenden Lernpfad, der aus aufeinander aufbauenden Lernsituationen besteht.

Lernsituationen sollten lernfeldübergreifend sein, klare Zielsetzungen enthalten und eine vollständige Handlung ermöglichen. Die vollständige Handlung besteht aus den Phasen:

1. Informieren
2. Planen
3. Entscheiden
4. Ausführen
5. Kontrollieren
6. Bewerten

Die Auswahl der Methoden richtet sich nach Zielgruppe, Inhalten und Rahmenbedingungen. Wichtig ist, dass Lernende aktiv einbezogen werden. Arbeitsmittel wie Flipcharts, Arbeitsblätter oder digitale Tools unterstützen den Prozess. Auch die Auswahl geeigneter Literatur und Medien ist Teil der Planung.

Die Ausbildung wird in Module unterteilt, die inhaltlich und didaktisch abgeschlossen sind. Module bestehen aus mehreren Lernsituationen und können an verschiedenen Lernorten durchgeführt werden. Dies fördert Flexibilität, Individualisierung und Vergleichbarkeit der Ausbildung.

Die Kompetenzfeststellung erfolgt praxisnah, beobachtbar und entlang klarer Kriterien. Sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen werden geprüft. Reflexion ist ein integraler Bestandteil. Bewertet wird nicht nur das Ergebnis, sondern auch der Prozess.

Die Ausbildung findet an unterschiedlichen Lernorten statt:

- Landesfeuerweherschulen
- Ausbildungsabteilungen der Berufsfeuerwehren
- Wachabteilungen oder Freiwillige Feuerwehren
- Digitale Lernplattformen

Diese Lernorte haben unterschiedliche Schwerpunkte und Rahmenbedingungen, die in der Ausbildungsplanung zu berücksichtigen sind.

Pädagogische Kompetenzen der Ausbildenden

Ausbildende müssen nicht nur fachlich versiert sein, sondern auch über didaktische, soziale und kommunikative Kompetenzen verfügen. Sie agieren als Lernbegleitende, Coaches, Vorbilder und Teammitglieder. Ein reflektiertes Selbstbild, Empathie und Motivation sind dabei ebenso wichtig wie methodische Vielfalt.

Mehrere Bundesländer haben bereits Konzepte zur Qualifizierung ihrer Ausbildenden entwickelt. Diese reichen von einwöchigen Basismodulen über modulare Fortbildungen (z. B. in Oldenburg) bis hin zu umfassenden berufspädagogischen Lehrgängen (z. B. IHK-Lehrgänge in Frankfurt).

Ziel ist es, Multiplikatoren auszubilden, die in der Lage sind, das Konzept der Kompetenzorientierung in ihren Organisationen zu implementieren und weiterzuentwickeln.

Umsetzungsthesen

- Lernfelder der Feuerwehrdienstvorschriften gelten gleichermaßen für Berufs- und Freiwillige Feuerwehren.
- Bestehende Curricula werden angepasst und in Lernsituationen überführt.
- Die Prüfungsformate werden an die neuen Anforderungen angepasst.
- Die Qualifikation der Ausbildenden wird systematisch weiterentwickelt.

Fazit

Die Neufassung der Ausbildung markiert einen tiefgreifenden Wandel in der Feuerwehrausbildung. Sie stellt das Handeln in den Mittelpunkt und fördert eigenverantwortliches, reflektiertes und praxisnahes Lernen. Die Umsetzung erfordert Engagement, Schulung und Ressourcen, bietet aber die Chance, die Ausbildung zukunftssicher und wirksam zu gestalten.

2. Vorwort

Brauchen wir überhaupt eine neue Ausbildungsformen bei der Feuerwehr – und wie lernen wir eigentlich in der Feuerwehr?

Die Diskussion rund um die neue kompetenzorientierte Ausbildung ist bislang von Unsicherheiten geprägt. Viele Kreisausbilder, Standortverantwortliche oder Vertreter der Landesfeuerweherschulen stellen sich Fragen wie:

- Welche Neuerungen kommen auf uns zu?
- War das bisherige Vorgehen tatsächlich unzureichend?
- Was bedeutet das für unseren Unterricht?
- Was muss konkret umgesetzt werden – und durch wen?
- Welche Unterstützung ist zu erwarten?

Diese Fragen sind berechtigt. Die derzeitige Unklarheit sorgt für Verunsicherung – insbesondere, wenn positive Rückmeldungen zu bisherigen Ausbildungsformaten infrage gestellt werden. Das weckt Zweifel an der Notwendigkeit einer neuen Dienstvorschrift.

Doch die Rahmenbedingungen haben sich verändert: Gesellschaftliche Umbrüche, neue Anforderungen an den Einsatzdienst und veränderte Sichtweisen auf Lernprozesse machen eine Anpassung der Ausbildung notwendig. Der bisher stark fachtheoretisch ausgerichtete Unterricht trennt Praxis und Theorie zu deutlich. Dies führt häufig zu einer reinen Wissensvermittlung ohne Bezug zur konkreten Anwendung – mit dem Ergebnis, dass Lernende wenig Motivation und kaum Handlungssicherheit entwickeln.

Lernerfolgskontrollen sind bislang primär kognitiv ausgelegt. Praktische Kompetenzen und reflektiertes Handeln kommen zu kurz. Eine neue Ausbildungskultur ist erforderlich – eine, die Handlungsorientierung und Kompetenzerwerb in den Mittelpunkt stellt.

Die Überarbeitung der aktuellen Ausbildungsvorschriften ist das Ergebnis eines langjährigen Prozesses. Die aus der Überarbeitung der Ausbildungsvorschriften resultierenden Leitgedanken einer neuen Vorschrift lauten:

- Mehr Flexibilität in der Ausbildung
- Stärkere Praxisorientierung
- Berücksichtigung gesellschaftlicher Veränderungen
- Einheitliche Qualitätsstandards zwischen den Ausbildungsstätten
- Orientierung an aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen

Eine Überarbeitung ist also nicht nur sinnvoll, sondern erforderlich, um zukunftsfähige Ausbildung sicherzustellen.

3. Einführung

Die feuerwehrtechnische Ausbildung in Deutschland folgt vielerorts noch immer einem stark reglementierten und starren Konzept: Inhalte, Zeiten und Lernziele sind detailliert vorgeschrieben – individuelle Gestaltungsspielräume bleiben gering.

Währenddessen hat sich das deutsche Bildungssystem weiterentwickelt. Auszubildende, die aus dem dualen System kommen, sind mit einem kompetenzorientierten Lernen vertraut – und treffen bei der Feuerwehr auf ein teils veraltetes Ausbildungskonzept. Dies führt zu Reibungen zwischen Auszubildenden und Ausbildenden.

Dass eine kompetenzorientierte Ausbildung auch im Feuerwehrwesen funktioniert, zeigen erfolgreiche Beispiele: etwa die Ausbildung zum Werkfeuerwehrmann oder die zum (Notfall-) Sanitäter, die bereits handlungs- und kompetenzorientiert erfolgt.

Die neuen Ausbildungsformen greifen diese Ansätze auf. Ihr Ziel ist es, die bisherigen Lehrgänge der Feuerwehren in eine moderne, kompetenzorientierte Struktur zu überführen. Die Ausbildungsform beschreibt nicht nur den Wandel, sondern liefert auch methodisch-didaktische Grundlagen zur Umsetzung.

Die neue Vorschrift versteht sich als Rahmenkonzept für eine moderne Aus-, Fort- und Weiterbildung aller Feuerwehrangehörigen – praxisorientiert, handlungsnah und kompetenzbasiert. Sie stellt sicher, dass Einsatzkräfte die notwendigen fachlichen und überfachlichen Kompetenzen erwerben, um Einsätze sicher, verantwortungsvoll und effizient zu bewältigen.

Die Ausbildung der Berufsfeuerwehren der Zukunft muss:

- realitätsnah und flexibel sein,
- auf aktives Lernen setzen,
- durch gut geschulte Auszubildende begleitet werden,
- digitale Möglichkeiten einbinden.

Nur durch ein Umdenken in Didaktik, Methodik und Struktur lässt sich eine nachhaltige und zukunftssichere Ausbildung sicherstellen.

4. Kompetenz- und handlungsorientierte Ausbildung

Die Grundlage moderner Feuerwehrausbildung ist die **Handlungs- und Kompetenzorientierung**. Ziel ist es, praxisnahe Lernszenarien zu schaffen, in denen Feuerwehrangehörige eigenständig Probleme lösen, Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen können – so, wie es der reale Einsatz fordert.

Kompetenzen umfassen weit mehr als bloßes Fachwissen. Sie verbinden **Wissen, Können und Wollen** zu einem handlungsfähigen Gesamtprofil. Kompetente Einsatzkräfte können ihr Wissen in konkreten Situationen anwenden – verantwortungsvoll, sicher und reflektiert.

Kompetenzen entwickeln sich dynamisch – durch Erfahrung, praktische Anwendung und gezielte Lernprozesse. Sie zeigen sich in konkretem Verhalten und messbaren Handlungen.

Die Ausbildung orientiert sich am **Kompetenzmodell der Kultusministerkonferenz (KMK)**. Dieses versteht **Handlungskompetenz** als die Fähigkeit und Bereitschaft, in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht, durchdacht und verantwortlich zu handeln.

Das Modell gliedert sich in sechs Dimensionen:

- **Fachkompetenz**
- **Selbstkompetenz**
- **Sozialkompetenz**
- **Methodenkompetenz**
- **Kommunikative Kompetenz**
- **Lernkompetenz**

In der Feuerwehr-Ausbildung werden diese Dimensionen in zwei übergeordnete Kategorien eingeordnet:

- **Fachliche Kompetenzen:** Technische Fertigkeiten, einsatzbezogenes Wissen, taktisches Verständnis
- **Überfachliche Kompetenzen:** Kommunikation, Teamfähigkeit, Selbstreflexion, Problemlösungsfähigkeit

Die kompetenzorientierte Ausbildung stellt das **praktische Handeln** in den Mittelpunkt. Lernende sollen Herausforderungen aus eigener Initiative bewältigen – idealerweise im Team. Fehler sind dabei nicht zu vermeiden, sondern ausdrücklich erwünscht: Sie sind Lernchancen.

Der Lernprozess muss deshalb so gestaltet sein, dass reale Einsatzbedingungen abgebildet werden. So kann sich echte Handlungskompetenz entwickeln.

Fachliche und überfachliche Kompetenzen bilden gemeinsam die Grundlage für **Qualifikationsstufen**, die systematisch die Anforderungen an Feuerwehrangehörige beschreiben. Diese werden wiederum in **Lernfeldern** strukturiert, die typische Tätigkeiten im Feuerwehrdienst abbilden.

Lernfelder helfen dabei, die Ausbildung logisch zu gliedern und praxisrelevant zu gestalten. Sie geben Orientierung für die Planung und Umsetzung der Aus-, Fort- und Weiterbildung.

5. Lernfelder und Lernsituationen

Die kompetenzorientierte Ausbildung basiert auf einem **Lernfeldkonzept**. Dabei wird die Ausbildung nicht länger in isolierten Fächern strukturiert, sondern orientiert sich an realitätsnahen, praxisbezogenen Handlungsfeldern. Diese Lernfelder spiegeln typische Tätigkeiten im Einsatzdienst wider und bilden die Grundlage für die Entwicklung konkreter Lernsituationen.

In diesen Lernsituationen bearbeiten die Lernenden reale oder realitätsnahe Problemstellungen, wie sie im Feuerwehralltag auftreten können – oft im Team. Sie lernen so, eigenständig Lösungsstrategien zu entwickeln und anzuwenden.

Die Auszubildenden begleiten diesen Prozess aktiv. Sie sind nicht nur Wissensvermittelnde, sondern **lernprozessbegleitende Partner** auf Augenhöhe. Sie unterstützen bei Bedarf, geben gezieltes Feedback und reflektieren gemeinsam mit den Lernenden die gemachten Erfahrungen. Das fördert Selbstständigkeit, Interaktion und nachhaltiges Lernen.

Nicht alle denkbaren Einsatzszenarien lassen sich in der Ausbildung abbilden. Die Ausbildung sollte sich daher auf **häufige und praxisrelevante Situationen** konzentrieren. Dabei sind Einsatzsituationen zu wählen, die exemplarisch auf ähnliche Herausforderungen des Einsatzalltages zutreffen. Weniger häufige Einsatzarten können entweder mit den entwickelten Kompetenzen bearbeitet werden oder müssen im Rahmen der **Wachausbildung** oder im **Praktikum** vertieft werden.

Ein **Spiralcurriculum** bietet sich an: Lerninhalte werden schrittweise vertieft – z. B. vom einfachen Flächenbrand bis hin zum komplexen Zimmerbrand mit Menschenrettung. So werden Kompetenzen systematisch aufgebaut.

Die Umsetzung einer kompetenzorientierten Ausbildung erfordert mehr Zeit in der Vor- und Nachbereitung, mehr Personalressource bei der Durchführung und engagierte Auszubildende.

5.1. Lernfelder

Lernfelder gliedern die Ausbildung in inhaltlich zusammenhängende, praxisbezogene Bereiche. Jedes Lernfeld verknüpft theoretisches Wissen mit praktischer Anwendung und sozialen Kompetenzen. Sie dienen als Orientierung für die Entwicklung von Lernsituationen und Qualifikationsprofilen.

Die neue Ausbildungsform definiert folgende Lernfelder:

- A:** Ausbilden
- B:** Brandbekämpfungseinsätze durchführen
- C:** ABC-Gefahrenabwehr durchführen
- D:** Dienst gestalten
- E:** Einsatzbereitschaft wiederherstellen
- F:** Im Einsatz Führung übernehmen
- G:** Gefahren vorbeugen
- H:** Hilfeleistungseinsätze durchführen
- K:** Katastrophenschutzeinsätze durchführen
- M:** Medizinische Rettungseinsätze durchführen
- Z:** Zivilschutzeinsätze durchführen

Diese Lernfelder gelten auch für die Ausbildung der Berufsfeuerwehren. Dort können sie bei Bedarf um vertiefende Inhalte ergänzt werden.

5.2. Qualifikationsstufen und Kompetenznetze

Den Lernfeldern sind verschiedenen **Qualifikationsstufen (1–5 und Sonderstufe)** zugeordnet. Die Kompetenzprofile der Lehrgänge werden anhand dieser Zuordnung entwickelt und können in **Kompetenznetzen** abgebildet werden.

Die Ausbildung bei Berufsfeuerwehren unterscheidet sich in Teilen von der Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren – z. B. durch höhere Anforderungen in bestimmten Bereichen oder integrierte Ausbildungsinhalte. Das erklärt auch die längeren Ausbildungszeiten in Lehrgängen wie B I/II, B III oder B IV.

Bereits erworbene Kompetenzen können grundsätzlich anerkannt werden – die konkrete Umsetzung liegt jedoch in der Verantwortung der einzelnen Bundesländer.

5.3. Lernsituationen

Lernsituationen sind zentrale Elemente der kompetenzorientierten Ausbildung. Sie beschreiben **praxisnahe, exemplarische Handlungssituationen**, in denen Lernende gezielt Kompetenzen entwickeln.

Diese Situationen orientieren sich an typischen Herausforderungen des Einsatzalltags und verbinden Inhalte aus mehreren Lernfeldern. Ziel ist ein **ganzheitlicher Lernprozess**, der sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen fördert.

Lernsituationen sind realitätsnah konzipiert, interdisziplinär angelegt und nach dem Prinzip der **vollständigen Handlung** strukturiert. Sie ermöglichen:

- die Anwendung von Wissen im Kontext
- das Entwickeln von Problemlösungsstrategien
- die Zusammenarbeit im Team
- die Reflexion des eigenen Handelns

Der Erwerb eines vollständigen Qualifikationsprofils erfordert in der Regel mehrere Lernsituationen, die **aufeinander aufbauen** und sich in der Komplexität steigern.

Lernsituationen basieren auf einem festen methodisch-didaktischen Konzept. Sie integrieren unterschiedliche Qualifikationsstufen und bauen so aufeinander auf, dass eine **kontinuierliche Kompetenzentwicklung** möglich ist.

Durch ihre Nähe zur Praxis und ihre systematische Verbindung mit Lernfeldern und Qualifikationsprofilen bieten Lernsituationen eine **strukturierte, effektive und realitätsnahe Vorbereitung** auf den Feuerwehrdienst.

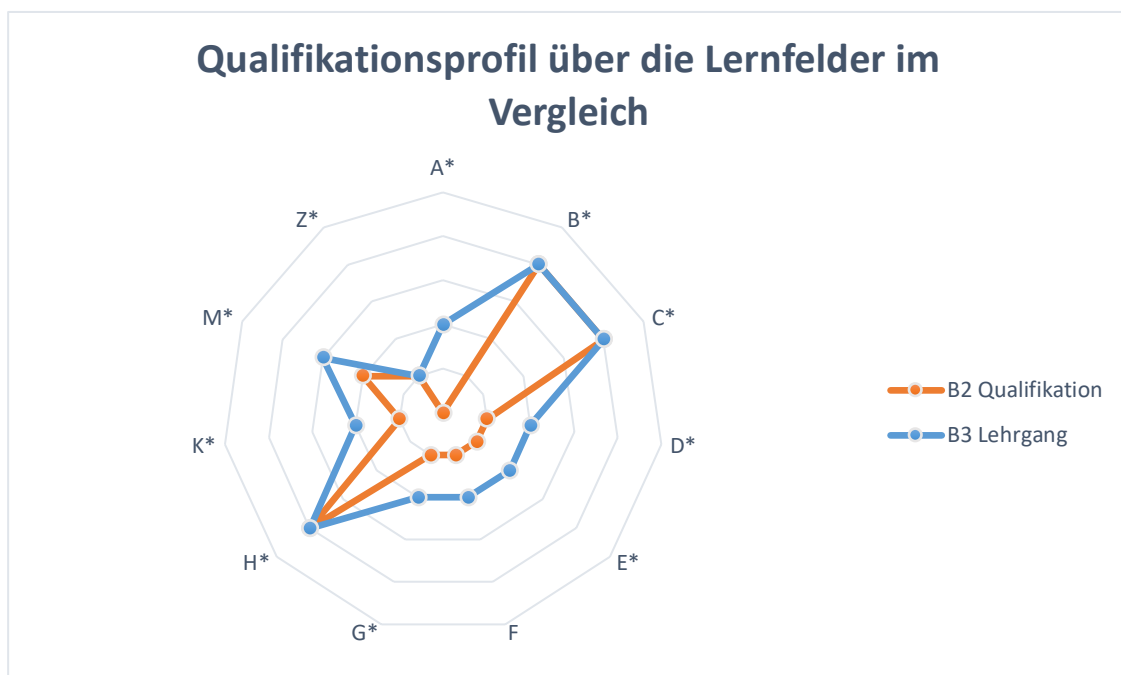
6. Vom Lernfeld zur Lernsituation

Der Übergang vom Lernfeld zur konkreten Lernsituation ist ein zentraler Schritt in der kompetenzorientierten Ausbildung. Ziel ist es, aus dem abstrakten Qualifikationsprofil eines Lehrgangs konkrete, praxisnahe Herausforderungen abzuleiten, die im Ausbildungsalltag bearbeitet werden können.

Die Grundlage bildet das **Qualifikationsprofil** der jeweiligen Funktion – etwa die des Gruppenführers. Dieses ergibt sich aus der Gesamtheit aller relevanten Kompetenzen, die den zugeordneten Lernfeldern und Qualifikationsstufen entnommen werden können.

Ausgangspunkt für die Planung sind zwei Kompetenznetze:

- das Kompetenznetz des Truppführers B2 (als Voraussetzung)
- das angestrebte Kompetenznetz des Gruppenführers B3



Durch den Vergleich beider Netzwerke entsteht eine **Schnittmenge**, die zeigt, welche neuen Kompetenzen erworben werden müssen. Diese werden anschließend in **Lernsituationen überführt** und mit passenden Kompetenzmessungen versehen – daraus ergibt sich der individuelle **Lernpfad** des Lehrgangs.

Die Lernsituationen orientieren sich an **realen Herausforderungen des Einsatz- oder Dienstalltags**. Ihre Abfolge sollte sinnvoll geplant werden, sodass Inhalte aufeinander aufbauen und Wiederholungen gezielt zur Kompetenzfestigung genutzt werden können.

So entsteht eine durchdachte, praxisnahe Ausbildungsstruktur mit einem klaren Ziel: die gezielte Entwicklung von Handlungskompetenz.

6.1. Mindestvorgaben für eine Lernsituation

Lernsituationen bilden komplexe Einsatzlagen oder Ausbildungsherausforderungen ab und kombinieren Kompetenzen aus mehreren Lernfeldern. Damit sie ihrer Rolle im Lernprozess gerecht werden, müssen bestimmte Anforderungen erfüllt sein.

Lernsituationen sollen Kompetenzen aus **mehreren Lernfeldern** miteinander verknüpfen. Nur so entsteht ein ganzheitlicher Lernprozess, der die Realität des Einsatzdienstes widerspiegelt.

Beispiel: Eine Einsatzübung im Gruppenführerlehrgang kann Kompetenzen aus den Bereichen Führung (F), Brandbekämpfung (B) und Einsatzbereitschaft (E) integrieren.

Die Lernsituationen sollen ebenfalls die folgenden Kriterien erfüllen:

Praxisnähe: Bezug zu typischen Herausforderungen des Feuerwehralltags

- **Vollständige Handlung:** Planung, Durchführung, Kontrolle und Reflexion der Aufgaben
- **Lernfeldübergreifende Kompetenzen:** Verknüpfung technischer, taktischer und sozialer Fähigkeiten
- **Steigerung der Komplexität:** Lernsituationen bauen aufeinander auf
- **Individuelle Lernbeteiligung:** Lernende arbeiten aktiv, eigenverantwortlich und im Team
- **Beobachtbarkeit:** Kompetenzen sind im Verhalten und Handeln sichtbar und beurteilbar

Diese Anforderungen bilden die **didaktische und methodische Grundlage** für die weitere Ausgestaltung der Lernsituation – von der Formulierung der Kompetenzen über die Auswahl der Methoden bis zur Planung des zeitlichen Rahmens.

6.2. Formulierung der Kompetenzen zu den Einzelhandlungen

Nach der Planung des Lernpfades und der Festlegung der Lernsituationen werden die konkreten **Einzelhandlungen** innerhalb jeder Lernsituation beschrieben. Für jede dieser Handlungen wird geprüft, welche **Kompetenzdimensionen** (fachlich oder überfachlich) relevant sind.

Beispiel: Lehrgang Gruppenführer – Einsatzübung „Brandbekämpfung“

- **Leitlernfeld:** F – Führung
- **Szenario:** Kellerbrand in einem Mehrfamilienhaus (Feuer Stufe 3)

Fachliche Kompetenzen:

- Auswertung der Alarmdepesche zur Informationsgewinnung
- Verwendung des Funkgeräts gemäß Einsatzvorgabe

- Analyse der Lagedaten während der Anfahrt
- Erkennen besonderer Herausforderungen bei einem Kellerbrand
- Einsatzplanung mit Beurteilung und Entschlussfassung
- Formulierung eines klaren Einsatzbefehls
- Überwachung der Maßnahmen und gezielte Korrekturen

Überfachliche Kompetenzen:

- Reflexion des eigenen Führungsverhaltens und Fachwissens
- Analyse der Maßnahmen der Mannschaft
- Aktive Mitarbeit in der Gruppenfunktion
- Anwendung des Führungsvorgangs (Lageerkundung in 4 Phasen, Einsatzplanung)
- Strukturierte Lageeinweisung an andere Führungskräfte
- Klare Rückmeldungen nach dem MELDEN-Schema
- Bewertung des Übungsszenarios im Hinblick auf die FwDV 100

Diese Kompetenzen werden gezielt in der Lernsituation geschult und bilden die Grundlage für Planung, Durchführung und Reflexion.

6.3. Formulierung der Situationsbeschreibung

Die **Situationsbeschreibung** ist der Einstieg in jede Lernsituation. Sie liefert den Lernenden den notwendigen Kontext, um die Problemstellung zu verstehen.

Der Umfang der Beschreibung richtet sich nach dem Ziel der Lernsituation:

- Bei Einsatzübungen reichen Angaben zur **allgemeinen Lage, eigenen Lage und Schadenslage** aus.
- Sollen zusätzlich Aspekte wie **Fehlermanagement** oder **Kommunikation** geübt werden, müssen auch diese explizit in der Beschreibung auftauchen.
- Technische Hilfsmittel (z. B. Alarmdepesche über Fax, Tablet oder DME) sollen realitätsgetreu eingebunden werden.

Ziel ist eine praxisnahe, aber übersichtliche Darstellung, die die Handlungskompetenz der Teilnehmenden aktiviert.

6.4. Ableiten der Arbeitsschritte zur Erreichung der Kompetenzen

Im nächsten Schritt wird definiert, **welche Arbeitsschritte** erforderlich sind, um die zuvor festgelegten Kompetenzen zu entwickeln. Die Abfolge der Schritte orientiert sich am Prinzip der vollständigen Handlung – von der Vorbereitung bis zur Reflexion.

Beispiele:

- **Vorbereitung auf die Übung:** Vor der ersten Einsatzübung sollte die Struktur und der Informationsgehalt der Alarmdepesche erläutert werden.
- **Lageerkundung:** Die vier Phasen der Lageerkundung müssen vorab detailliert besprochen werden, damit sie in der Übung sicher angewendet werden können.

Diese Planung dient dazu, **Lernprozesse gezielt zu steuern**, die Handlungsfähigkeit aufzubauen und Sicherheit in der Umsetzung zu vermitteln.

6.5. Methodische Ausgestaltung für eine Lernsituation

Die methodische Planung entscheidet darüber, wie die angestrebten Kompetenzen innerhalb der Lernsituation vermittelt werden. Alle verfügbaren Methoden können genutzt werden – entscheidend ist, dass sie **zielgerichtet**, **situationsangemessen** und **an die Teilnehmenden angepasst** sind.

Kriterien für die Auswahl:

- Vorwissen und Erfahrung der Lernenden
- Erfahrung und methodisches Repertoire der Ausbildenden
- Verfügbarkeit von Zeit, Raum und Material
- Notwendige Einführung bei neuen oder unbekanntem Methoden

Zentral ist die Ausrichtung an der **vollständigen Handlung**, die sich in sechs Phasen gliedert:

1. **Informieren:** Die Lernenden erhalten den Auftrag sowie alle nötigen Informationen.
2. **Planen:** Eigenständige Planung der Vorgehensweise, Analyse möglicher Lösungen.
3. **Entscheiden:** Auswahl des besten Lösungswegs und Festlegung der Maßnahmen.
4. **Ausführen:** Umsetzung der geplanten Schritte unter realistischen Bedingungen.
5. **Kontrollieren:** Überprüfung des Vorgehens während der Durchführung, ggf. Anpassungen.
6. **Bewerten:** Reflexion des Handelns, Diskussion von Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten.

Eine methodisch sauber strukturierte Lernsituation fördert nicht nur den Kompetenzerwerb, sondern stärkt auch das selbstorganisierte Lernen.

6.6. Erstellen von notwendigen Arbeitsmitteln

Die Umsetzung der gewählten Methoden erfordert passende Arbeitsmittel. Diese sollen die Teilnehmenden aktiv einbinden und eine effektive Bearbeitung der Lernsituation ermöglichen.

Mögliche Arbeitsmittel:

- Arbeitsblätter, Checklisten, Rollenkarten
- Flipcharts, Pinnwände, Moderationskarten
- Präsentationen, Fallbeispiele
- Planspiele, Modelle oder digitale Tools

Die Materialien müssen **praxisnah**, **funktionsfähig** und **zielgerichtet** sein. Sie sollten frühzeitig erstellt oder bereitgestellt werden, um einen reibungslosen Ablauf sicherzustellen.

6.7. Festlegen von Literatur und Recherchemöglichkeiten

Für die fundierte Bearbeitung von Lernsituationen kann unterstützendes Material notwendig sein – sowohl für die Lernenden als auch für die Ausbildenden.

Erforderlich sind:

- Angabe relevanter Literatur (z. B. FwDV, Fachbücher, Vorschriften)
- Festlegung der Anzahl und Verfügbarkeit (z. B. Präsenzbestand, digitaler Zugang)
- Bereitstellung von Recherchequellen (z. B. Intranet, Online-Plattformen, Datenbanken)

Insbesondere bei der Einführung neuer Inhalte oder Methoden sollte Literatur didaktisch aufbereitet und gut zugänglich sein.

6.8. Festlegung von Handlungsprodukten

Handlungsprodukte sind Ergebnisse, die im Verlauf einer Lernsituation von den Lernenden selbstständig erstellt werden. Sie dokumentieren nicht nur den Lernprozess, sondern sind auch Grundlage für Reflexion und Transfer.

Beispiele:

- Übersichten, Mindmaps, Einsatzpläne
- Protokolle, Präsentationen, Checklisten
- Visualisierungen auf Flipcharts oder digitalen Medien

Diese Produkte sollen – idealerweise – allen Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden, z. B. über ein **gemeinsam geführtes Lerntagebuch** oder eine digitale Lernplattform.

6.9. Abschätzen des Zeitrichtwertes

Zum Abschluss der Lernsituationsplanung wird der **Zeitrichtwert** festgelegt. Er gibt an, wie viel Zeit für die Durchführung einzuplanen ist.

Hinweise zur Zeitplanung:

- Komplexe Lernsituationen erfordern ausreichend Zeit – auch für Reflexion und Gruppenarbeit.
- Bei aufeinander aufbauenden Lernsituationen sind **Pufferzeiten** sinnvoll, um Verzögerungen oder Wiederholungen aufzufangen.
- Ist nur ein begrenzter Zeitraum verfügbar, müssen Methoden und Handlungsprodukte entsprechend angepasst werden.

Ziel ist eine **realistische und lernförderliche Zeiteinteilung**, die sowohl die inhaltlichen Ziele als auch die pädagogische Qualität sichert.

7. Modularisierung

Die Modularisierung der feuerwehrtechnischen Aus-, Fort- und Weiterbildung verfolgt das Ziel, **Flexibilität und Individualisierung** im Lernprozess zu ermöglichen. Jedes **Modul** stellt eine inhaltlich und didaktisch abgeschlossene Lerneinheit dar, die sich in der Regel aus mehreren Lernsituationen zusammensetzt.

Merkmale eines Moduls:

- Es deckt bestimmte Kompetenzen ab (laut Lernfeldern und Qualifikationsprofilen)
- Es ist in sich abgeschlossen und kann einzeln geplant und durchgeführt werden
- Es ist kombinierbar mit anderen Modulen, je nach Ziel und Qualifikationsstufe

Vorteile der Modularisierung:

- **Individuelles Lerntempo:** Lernende können sich je nach Vorwissen und Entwicklungsgeschwindigkeit mit Inhalten auseinandersetzen.
- **Verschiedene Lernorte** nutzbar: Inhalte lassen sich auf zentrale Einrichtungen, kommunale Standorte oder digitale Lernplattformen verteilen.
- **Durchlässigkeit:** Die Module sind über Qualifikationsstufen hinweg kombinierbar und fördern lebenslanges Lernen.

- **Praxisnähe und Qualitätssicherung:** Die strukturierte Verbindung von Theorie und Praxis gewährleistet einheitliche Qualitätsstandards.

Anforderungen an die Ausbildungsplanung:

- Inhalte müssen **didaktisch sinnvoll abgestimmt** und aufeinander aufbauend sein
- Module sollen die **Entwicklung von Handlungskompetenz systematisch fördern**
- Die **Lernorte müssen sinnvoll verknüpft** werden (z. B. digitale Vorbereitung, praktische Umsetzung vor Ort)

Die Modularisierung schafft die Grundlage für eine moderne, anpassungsfähige Ausbildung, die den realen Anforderungen des Feuerwehrdienstes gerecht wird.

8. Feststellen von Kompetenzen

Die **Feststellung von Kompetenzen** ist ein zentrales Element der Ausbildung. Sie dient dem Nachweis, dass Feuerwehrangehörige über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen, um ihre Aufgaben **selbstständig, verantwortungsvoll** und **handlungsfähig** auszuführen.

Was wird geprüft?

Sowohl **fachliche** als auch **überfachliche Kompetenzen** werden überprüft – mit besonderem Fokus auf das **beobachtbare Verhalten in realitätsnahen Situationen**. Theoretisches Wissen wird nur insoweit einbezogen, wie es für die praktische Anwendung erforderlich ist.

Merkmale kompetenzorientierter Prüfungen:

- Sie basieren auf realitätsnahen, handlungsorientierten Aufgabenstellungen
- Die Kompetenzen müssen **situativ und praktisch** nachgewiesen werden
- Die Lernenden **reflektieren** ihr eigenes Handeln und begründen Entscheidungen
- Sowohl **Einzel- als auch Gruppenleistungen** können bewertet werden

Qualitätssicherung:

- **Transparente Bewertungskriterien** (einheitlich, nachvollziehbar, objektiv)
- **Zuverlässigkeit** der Ergebnisse auch bei unterschiedlichen Prüfern
- **Validität:** Die Prüfung muss genau das messen, was für die jeweilige Qualifikationsstufe relevant ist

Überfachliche Kompetenzen beobachten:

Da z. B. **Teamfähigkeit, Kommunikation** oder **Selbstständigkeit** nicht immer punktuell messbar sind, erfolgt ihre Beurteilung **kontinuierlich während des gesamten Ausbildungsprozesses**. Auch diese Kompetenzen sind prüfungsrelevant und können bei Mängeln zum Nichtbestehen führen.

Wer stellt die Kompetenzen fest?

Die Bewertung erfolgt durch **qualifizierte Ausbildende** – z. B. Lehrkräfte an Landesfeuerwehrschulen, Kreisausbilder oder fachlich-pädagogisch geschulte Personen auf Standortebeine.

Ziel ist eine ganzheitliche, praxisnahe und gerechte Kompetenzfeststellung – als Grundlage für die Einsatzfähigkeit und Sicherheit im Feuerwehrdienst.

9. Lernorte

Lernorte sind die verschiedenen Umgebungen, in denen die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Feuerwehrangehörigen stattfindet. Sie bieten unterschiedliche Voraussetzungen für den Kompetenzerwerb – sowohl in physischer als auch in virtueller Form.

Zentrale Lernorte:

1. Landesfeuerwehrschulen und zentrale Bildungseinrichtungen

- Vermittlung von spezialisierten Inhalten und komplexen Szenarien
- Einsatz moderner Infrastruktur (z. B. Übungsanlagen, Simulationstechnik)
- Ideal für vertiefte Ausbildungen und Spezialkompetenzen
- Einige Qualifikationsprofile sind ausschließlich hier durchführbar

2. Kommunale Bildungseinrichtungen (Kreise, Städte, Gemeinden)

- Schulung größerer Gruppen mit einheitlichen Standards
- Kombination aus Theorie und Praxis möglich
- Berücksichtigung regionaler Besonderheiten

3. Digitale Lernplattformen

- Zeit- und ortsunabhängiges Lernen
- Eignung vor allem für Theorievermittlung, Selbststudium und Vorbereitungsphasen
- Förderung von Selbstlernkompetenz und individuellem Lerntempo

Lernorte für die Berufsfeuerwehr (konkretisiert):

- **Lernort 1:** Auszubildende an Landesfeuerwehrschulen oder vergleichbaren Einrichtungen
- **Lernort 2:** Auszubildende in Ausbildungsabteilungen einer Berufsfeuerwehr
- **Lernort 3:** Auszubildende in Wachabteilungen oder Freiwilligen Feuerwehren

Die Übergänge zwischen den Lernorten sind fließend. Für die Qualifikation der Auszubildenden sind sie jedoch entscheidend – insbesondere im Hinblick auf methodische, pädagogische und fachdidaktische Anforderungen.

10. Pädagogische Kompetenzen für die Auszubildenden an den Lernorten

Die Zielgruppe in der Feuerwehr-Ausbildung ist **äußerst heterogen**: Altersspanne, Bildungsstand, Berufserfahrung und Lernvoraussetzungen variieren stark. Daraus ergeben sich besondere Anforderungen an das pädagogische Handeln der Auszubildenden.

Zentrale Herausforderungen:

- Gestaltung eines **differenzierten und adressatengerechten Unterrichts**
- Erreichbarkeit aller Lernenden trotz heterogener Voraussetzungen
- Ausbalancierung von **fachlichem Anspruch und methodischer Vielfalt**
- Schaffung einer **lernförderlichen, wertschätzenden Lernatmosphäre**

Kompetenzen von Auszubildenden – allgemein und im Feuerwehrkontext:

Allgemeine Kompetenz	Spezifischer Bezug zur Feuerwehr
Ausbildung planen und umsetzen	Heterogenität der Zielgruppe beachten (Alter, Bildung, Vorberuf)
Lernprozesse gestalten und begleiten	Fokus auf Handlungsorientierung und Praxisnähe
Selbstständiges Lernen fördern	Grundlage für lebenslanges Lernen im Einsatzdienst
Soziale und kulturelle Vielfalt berücksichtigen	Reflexion individueller Voraussetzungen und Barrieren
Werte und Normen vermitteln	Betonung des Selbstverständnisses im Kontext Daseinsvorsorge
Vorbild sein und respektvolles Miteinander fördern	Vorbildfunktion bewusst wahrnehmen
Lernfortschritt diagnostizieren und fördern	Differenzierte Beurteilung in komplexen Einsatzszenarien
Prüfungen kompetenzorientiert gestalten	Fokus auf praktische Handlungssicherheit
Gesellschaftliche Entwicklungen einbeziehen	Offenheit für Wandel und neue Anforderungen
Eigene Kompetenzen weiterentwickeln	Pädagogisches Selbstverständnis als lebenslange Aufgabe
Ausbildung mitgestalten und verbessern	Beiträge zur Lehrgangsentwicklung und Materialerstellung

Ein guter Auszubildender brennt für sein Thema, kommuniziert auf Augenhöhe und interessiert sich für die Entwicklung seiner Lernenden.

11. Beschreibung der Tätigkeiten der Auszubildenden unterschiedlicher Standorte

Ziel ist es, dass alle Auszubildenden – unabhängig vom Standort – über die erforderlichen pädagogischen Kompetenzen verfügen. In der Realität ist dies jedoch aufgrund struktureller Unterschiede nur eingeschränkt möglich. Gerade in der Feuerwehrpraxis spielen persönliche Erfahrung und innere Haltung eine ebenso wichtige Rolle wie formale Qualifikationen.

Deshalb erfolgt im Folgenden eine **differenzierte Betrachtung der Tätigkeitsprofile** je nach Lernort:

◆ Lehrkräfte an Landesfeuerwehrschulen / Akademien

- Entwicklung von umfassenden Lehrgangskonzepten
- Erstellung und Weitergabe von Unterrichtsmaterialien
- Ausbildung von Multiplikatoren
- Arbeit im Team (Planung, Umsetzung, Reflexion)

- Fachlich-methodische Weiterentwicklung der Ausbildung

◆ **Ausbildende in Laufbahnausbildungen (z. B. Berufsfeuerwehren)**

- Durchführung von praktischen und theoretischen Ausbildungsabschnitten
- Planung und Bewertung von Lernleistungen
- Integration von Ausbildungsinhalten in den Wachalltag

◆ **Ausbildende in Wachabteilungen**

- Planung und Durchführung von regelmäßigen Ausbildungseinheiten
- Reflexion der Lernfortschritte mit den Teilnehmenden
- Einbindung in Teamprozesse und kameradschaftliche Strukturen
- Förderung von Automatismen im Einsatzhandeln

◆ **Kreisausbildende / Multiplikatoren (nicht überall etabliert)**

- Umsetzung vorgegebener Ausbildungskonzepte
- Nutzung zentral bereitgestellter Unterlagen (z. B. von Landesfeuerweherschulen)
- Anpassung der Ausbildung an örtliche Gegebenheiten

◆ **Ausbildende auf Gemeinde- oder Stadtebene**

- Durchführung von Übungsdiensten
- Vermittlung grundlegender Inhalte
- Förderung des Zusammenwachsens der Einsatzabteilung

Unabhängig vom Standort gilt: Eine reflektierte pädagogische Haltung, Teamfähigkeit und die Fähigkeit, Lernprozesse zielgerichtet zu gestalten, sind entscheidend für die Ausbildungsqualität.

12. Kompetenzanforderungen an Ausbildende

Die Anforderungen an Ausbildende in der Feuerwehr sind vielschichtig. Neben fachlicher Expertise braucht es pädagogische, soziale, methodische und persönliche Kompetenzen.

Im Folgenden werden die zentralen Kompetenzbereiche systematisch dargestellt:

◆ **Überfachliche Kompetenz**

- Gestaltung handlungsorientierter Lernprozesse
- Anleiten besonderer Lernsituationen
- Planung und Durchführung kompetenzorientierter Prüfungen
- Sicherer Umgang mit verschiedenen Lehr- und Lernmedien
- Gruppenprozesse erkennen und steuern
- Umgang mit schwierigen Teilnehmenden
- Konfliktlösungskompetenz
- Förderung kooperativen Lernens
- Bereitschaft zur eigenen Fortbildung
- Offenheit für neue didaktische Konzepte
- Erprobung handlungsorientierter Unterrichtsformen

- Orientierung an aktuellen Erkenntnissen der Bildungsforschung
- Sicheres Auftreten in verschiedenen Gesprächssituationen
- Beherrschung von Feedbacktechniken
- Verständnis für alters- und kulturspezifische Kommunikationsprozesse
- Anwendung geeigneter Kommunikationsmodelle

Ergänzend:

- Selbstreflexion und berufliches Selbstverständnis
- Innere Haltung: Offenheit, Lernbereitschaft, Motivation

◆ **Fachliche Kompetenz**

- Fachsicherheit in feuerwehrtechnisch relevanten Bereichen
- Grundkenntnisse in Lernpsychologie, Didaktik, Methodik

Rollenvielfalt des Ausbildenden:

- **Lernprozessbegleiter:** unterstützt, motiviert, reflektiert
- **Fachexperte:** vermittelt praxisnahes Wissen und bleibt fachlich aktiv
- **Berater:** erkennt Stärken und Schwächen, gibt gezielte Rückmeldung
- **Vertrauensperson:** schafft eine offene, wertschätzende Atmosphäre
- **Führungskraft:** beurteilt Leistungen, führt Gespräche zur Zielvereinbarung
- **Coach:** stärkt Eigenverantwortung, koordiniert Gruppenprozesse

Gute Ausbildende sind nahbar, leidenschaftlich für ihr Thema, kommunizieren auf Augenhöhe und interessieren sich für die Weiterentwicklung ihrer Teilnehmenden.

13. Beispiele für Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für Ausbildende in der Feuerwehr

Die Anforderungen an Ausbildende unterscheiden sich je nach Lernort und Verantwortungsbereich. Daher existieren bundesweit unterschiedliche Ansätze, um Qualifikationen praxisnah und zukunftsorientiert zu vermitteln. Im Folgenden werden **bestehende Modelle und Ideen aus verschiedenen Bundesländern** exemplarisch dargestellt.

◆ **Lernort-spezifische Qualifizierungsansätze**

Lernort	Fortbildungsmodell
Landesfeuerwehrschulen	Pädagogische Aus- oder Fortbildung, ggf. mit externer Unterstützung (z. B. Fachhochschulen)
Ausbildungsabteilungen von Berufsfeuerwehren	Pädagogische Weiterbildung in Ergänzung zur fachlichen Ausbildung, z. B. nach dem Modell „Praxisanleiter Rettungsdienst“
Wachabteilungen	Fortbildungen an Landesfeuerwehrschulen oder durch zentrale Ausbildungsabteilungen
Freiwillige Feuerwehr / Kreisebene / Gemeindeebene	Fortbildungen durch Kreisausbilder, Landesfeuerwehrschulen oder durch Kooperation mit Berufsfeuerwehren

14. Durchführung einer kompetenzorientierten Prüfung bei der Feuerwehr

Beobachtbare Handlungen als Prüfungsgegenstand

Die Prüfung fokussiert auf direkt beobachtbare Handlungen, die die Auszubildenden in realitätsnahen Szenarien zeigen müssen. Kompetenzen werden durch Verben beschrieben, die konkrete Handlungen ausdrücken (z.B. „die Teilnehmenden führen eine Menschenrettung durch“). So ist der Erfolg oder Misserfolg für Prüfer und Prüflinge klar erkennbar

Praktische Einsatzübungen und Szenarien

Die Auszubildenden absolvieren praktische Prüfungen, die typische Feuerwehraufgaben simulieren, etwa Brandbekämpfung, technische Hilfeleistung oder Menschenrettung unter Atemschutz. Hierbei wird nicht nur das technische Können, sondern auch das taktische Vorgehen, die Kommunikation im Team und das situative Urteilsvermögen geprüft

Kombination aus schriftlichen, mündlichen und praktischen Prüfungen

- Schriftliche Prüfungen testen das fachliche Wissen (z.B. zu Feuerwehrdienstvorschriften, Technik, Gefahrenlehre).
- Mündliche Prüfungen können Fallbeispiele und Einsatzbesprechungen umfassen, um strategisches Denken und Problemlösekompetenz zu beurteilen.
- Praktische Leistungsnachweise zeigen die Fähigkeit, das Wissen sicher und schnell in der Praxis anzuwenden

Beobachtung über den gesamten Lehrgang

Die Prüfer beobachten die Auszubildenden kontinuierlich während der Ausbildung, um die Entwicklung der Kompetenzen zu bewerten. Dies umfasst Aspekte wie Arbeitssicherheit, Handhabungssicherheit, Schnelligkeit und Geschicklichkeit

Reflexion und Feedback

Nach den praktischen Prüfungen erfolgt eine gemeinsame Reflexion des Einsatzverlaufs, bei der die Auszubildenden ihre Handlungen bewerten und Verbesserungsmöglichkeiten diskutieren. Dies fördert die Selbstreflexion und das Lernen aus der Praxis

Modularer und flexibler Aufbau

Die Prüfung orientiert sich an modularen Kompetenzstufen, die aufeinander aufbauen (z.B. Maßnahmen außerhalb des Gefahrenbereichs bis hin zu Einsätzen unter Atemschutz). So kann der Kompetenzzuwachs individuell bewertet und dokumentiert werden

Zusammenfassung

Prüfungsaspekt	Beschreibung
Beobachtbare Handlung	Prüfung anhand konkreter, sichtbarer Einsatzhandlungen
Praktische Einsatzübungen	Simulation realer Feuerwehraufgaben (Brandbekämpfung, Rettung, technische Hilfe)

Prüfungsaspekt	Beschreibung
Schriftliche und mündliche Prüfungen	Test von Fachwissen und strategischem Denken
Kontinuierliche Beobachtung	Bewertung der Entwicklung während der gesamten Ausbildung
Reflexion und Feedback	Gemeinsame Auswertung der Prüfungen zur Förderung von Selbstreflexion
Modularer Aufbau	Prüfung in aufeinander aufbauenden Kompetenzstufen, flexibel an individuelle Lernfortschritte angepasst

Diese Form der Prüfung stellt sicher, dass Feuerwehrangehörige nicht nur Wissen besitzen, sondern dieses auch sicher, verantwortungsvoll und effektiv in der Praxis anwenden können

Eine Prüfung der Zukunft sollte sich aus den erarbeiteten Lernsituationen entwickeln. Es sollten verschiedene Basis-Lernsituationen entwickelt werden, an deren Abschluss eine praktische Überprüfung der Kompetenzen steht, die durch ein situatives Fachgespräch ergänzt werden können. Die Summe der Ergebnisse der zu prüfenden Basis-Lernsituationen ergibt dann eine Bewertung, dass der zu prüfende alle Kompetenzen, die ein Feuerwehrmann/-frau benötigt erfüllt. In diese Bewertung sollte ergänzende die Beobachtungen, Beurteilungen und andere fachliche Bewertungen aus dem gesamten Lehrgang einfließen. Sollte der zu Prüfende Kompetenzen nicht erfüllen, so muss ihm die Gelegenheit gegeben werden, diese zu wiederholen. Dabei ist die Prüfung der Lernsituationen nicht zwingend an das Ende der Ausbildung zu setzen, sondern kann – als gestreckte Prüfung – über den gesamten Ausbildungszeitraum durchgeführt werden.

15. Praxisbeispiele aus Bundesländern

Bayern

Die Staatliche Feuerweherschule Würzburg (SFS-W) ist in der kompetenzorientierten Ausbildung bundesweit führend.

- **Vier Lernorte** werden grundsätzlich anerkannt (zentrale Schule, Ausbildungsabteilung, Wache, Freiwillige Feuerwehr)
- **Fachlehrerausbildung an der FH Ansbach** als Best-Practice-Modell
 - 1 Jahr Ausbildung mit Mentoring-System
 - Nachweislich positive Effekte auf Lehrpraxis und Haltung der Auszubildenden
- **Basismodul (1 Woche)**: Einführung in die Kompetenzorientierung
- **Ergänzungsmodul (1 Woche)**: Fachspezifische Vertiefung (z. B. MTA, Atemschutz)
- Kurzlehrgänge mit **Kompetenzübersichten auf einem Blatt**
 - Zielgerichtete, kompakte Vermittlung bei begrenzter Zeit

Oldenburg (Niedersachsen)

Kooperation mit der Universität Oldenburg / C3L (Center für lebenslanges Lernen)

- **Drei Feuerwehrmodule:**
 1. Lehren und Lernen in der Feuerwehr – Lernort Feuerwache
 2. Lehren und Lernen in der Feuerwehr – Lernort Feuerweherschule
 3. Lehren und Lernen in der Feuerwehr – Lernort Feuerwehr
- Jedes Modul dauert drei Wochen
- Ziel: Kompetente Lernprozessbegleiter auf der Wache, in der Schule und in der Organisation

Frankfurt am Main

- **IHK-Ausbildungspädagoge** (2,5 Jahre, Fr/Sa, modular aufgebaut)
- Kombination aus Projektarbeit, Klausuren, Prüfung
- Zusatzqualifikation: Praxisanleiter für den Lernort Feuerweherschule
- Weiterführende Optionen: Berufspädagoge, Aus- und Weiterbildungspädagoge

Hamburg

- Neues Sachgebiet „Berufstaktische Ausbildung“ an der Feuerwehrakademie
- Ziel: Aufbau von Praxisanleiterstrukturen auf vier Wachen (zusätzliche HLF-Besetzung)
- **Kombimodell:**
 - AEV-Schein (IHK-Ausbilderschein)
 - 2 Wochen Didaktik & Methodik
 - Blended Learning-Elemente
- Geplante Kooperation mit **Universität Bremen (Institut Technik und Bildung)**
 - Unterstützung bei digitalen Schulungsunterlagen und Curriculumsentwicklung
 - Fortbildungsplanung nach individuellen Kompetenzbedarfen

Hessen

- Hessische Landesfeuerweherschule (HLFS):

- Modell „Train the Trainer“ in Entwicklung
- Fokus auf Multiplikatorenschulungen

16. Fazit und Ausblick

Die Beispiele zeigen: Es gibt **vielfältige und kreative Ansätze**, um Auszubildende in der Feuerwehr für kompetenzorientiertes Lehren zu qualifizieren.

Zentrale Erfolgsfaktoren sind:

- **Praxisnähe der Qualifizierung**
- **Berücksichtigung individueller Vorerfahrungen**
- **Multiplikatorenkonzepte zur Umsetzung vor Ort**
- **Kooperationen mit Hochschulen und Bildungsinstitutionen**
- **Förderung von didaktischer Reflexion und methodischer Vielfalt**

Eine zukunftsfähige Ausbildung der Auszubildenden sichert die Qualität der gesamten Feuerwehr-Ausbildung – heute und morgen