

# Ausbildung in Hilfsorganisationen: Ist alles so, wie es wünschenswert wäre?

H. Karutz

Wer anderen Menschen kompetente Hilfe leisten möchte, muss dafür angemessen ausgebildet sein. Handlungskompetenz im Notfall basiert auf Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die nur durch lernwirksame Schulungsveranstaltungen und permanentes Training sichergestellt werden können. Die Teilnahme an Erste-Hilfe-Kursen und Sanitätslehrgängen sollte z.B. für Helfer im Katastrophenschutz eine Selbstverständlichkeit sein, wünschenswert sind selbstverständlich auch Ausbildungen zum Rettungshelfer, Rettungssanitäter oder Rettungsassistenten. Aber wie sieht es mit der Ausbildung tatsächlich aus? Kann man wirklich darauf vertrauen, dass alle Helfer „fit“ sind?

In diesem Zusammenhang werden nachfolgend einige Fragen aufgeworfen. Sie sollen nichts unterstellen und auch nicht provozieren, wohl aber zu einer kritischen Betrachtung ermutigen und dabei helfen, mögliche Defizite im Bereich der Ausbildung aufzuzeigen. Aus den Antworten auf diese Fragen, die selbstverständlich jeder Leser selbst geben muss, lassen sich viele konkrete Anregungen für die Ausbildungsarbeit in Hilfsorganisationen ableiten. Im Einzelnen werden organisatorische sowie methodisch-di-

Abb. 1: Gut ausgebildetes Personal ist die Voraussetzung für einen funktionierenden Rettungsdienst (Foto: Schnelle)



daktische Aspekte von Ausbildungsangeboten thematisiert. Dabei geht es sowohl um allgemeine verbandsinterne Regelungen als auch um konkrete inhaltliche und strukturelle Hinweise, die sich auf die Durchführung einzelner Lehrgänge beziehen.

## Organisatorische Aspekte

Bei den hier angesprochenen organisatorischen Aspekten handelt es sich zunächst um

- den Stellenwert der Ausbildung innerhalb einer Hilfsorganisation,
- formelle Vorgaben für die Ausbildungsarbeit,
- die Gestaltung eines Ausbildungsplanes sowie um
- die Finanzierung der Ausbildungsarbeit, d.h. um die Rahmenbedingungen, unter denen Ausbildung innerhalb einer Hilfsorganisation stattfindet.

## Stellenwert der Ausbildung

Ohne gut ausgebildetes Personal kann eine Hilfsorganisation ihren Aufgaben nicht gerecht werden. Ausbildungsdefizite lassen sich im Einsatzgeschehen auch nicht kompensieren. Die Ausbildung der Helfer hat deshalb eine herausragende Bedeutung. Von allen Verantwortlichen sollte ihr besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Fragen → Welchen Stellenwert hat die Ausbildung in Hilfsorganisationen tatsächlich? Wird sie hoch angesehen oder nur als ein „notwendiges Übel“ betrachtet? Wissen Führungskräfte die Ausbildungsangebote für ihre Helfer zu schätzen oder ärgern sie sich eher darüber, dass Helfer nicht am Einsatzdienst bzw. an Sanitätsdiensten teilnehmen können, wenn sie gerade einen Lehrgang besuchen?

## Formelle Vorgaben

Formell ist die Ausbildung innerhalb der Hilfsorganisationen üblicherweise sehr genau geregelt. Notwendige Qualifikationen von Helfern und Ausbildern sind in Ausbildungsordnungen dokumentiert, Umfang und Inhalte einzelner Lehrgänge sind in Leitfäden und Lehraussagen festgelegt. Davon abgesehen, dass ein unangebrachtes, dogmatisches Leitfadenverständnis auch mit negativen Konsequenzen verbunden sein kann, ist diese Vorgehensweise sinnvoll und notwendig. Nur auf diese Weise kann z.B. eine Standardisierung und Vergleichbarkeit der organisationsinternen Ausbildungsangebote gewährleistet werden.

**Fragen hierzu** → Wie werden formelle Vorgaben eingehalten? Werden Sanitätslehrgänge z.B. immer so durchgeführt, wie es das Curriculum vorsieht? Werden die Zeit- und Themenvorgaben beachtet? Lassen sich eventuelle Abweichungen sinnvoll begründen? Werden bei Einsätzen immer nur Helfer eingesetzt, die die entsprechende Ausbildung vollständig und erfolgreich absolviert haben oder wird die Auffassung vertreten, dass es notfalls „doch auch ohne Ausbildung“ geht, etwa wenn kein anderes Personal zur Verfügung steht und eine Sicherheitswache sonst unbesetzt bliebe?

## Ausbildungsplan

In jeder Hilfsorganisation sollte es nicht nur auf Bundes- oder Landesebene, sondern auch in den Orts- und Kreisverbänden ein Ausbildungsprogramm geben, in dem Lehrgangstermine langfristig und verbindlich festgelegt sind. Sinnvollerweise werden Kurse in regelmäßigen Abständen und immer wieder gleichartig durchgeführt. Auf diese Weise können sich Helfer auf eine bevorstehende Ausbildung einstellen und private Angelegenheiten entsprechend planen.

**Fragen** → Wie sieht hier die Praxis aus? Gibt es überall eine langfristige Lehrgangsplanung? Werden Ausbildungstermine frühzeitig mitgeteilt oder werden Kurse kurzfristig „aus dem Boden gestampft“, weil man bemerkt hat, dass der letzte Sanitätskurs „schon wieder ewig her“ ist und auf einmal – ebenfalls „ganz plötzlich“ – dringender Handlungsbedarf besteht? Ist der Kursverlauf im Vorfeld bekannt? Werden die jeweiligen Kurse regelmäßig oder nur einmalig angeboten? Was ist, wenn ein potenzieller Teilnehmer nicht an diesem Kurs teilnehmen kann? Gibt es dann Alternativtermine?



Abb. 2: Kurse sollten regelmäßig und nach gleichem Konzept durchgeführt werden (Foto: Schnelle)

## Finanzierung

Finanzielle Aspekte sollen ebenfalls nicht unerwähnt bleiben. Eine solide Ausbildung kostet nun einmal Geld. An modernen Medien, Anschauungs- und Übungsmaterialien sowie ansprechend gestalteten Räumlichkeiten für Unterrichtsveranstaltungen sollte jedenfalls nicht gespart werden.

**Fragen** → Wie werden bei finanziellen Entscheidungen Prioritäten gesetzt? Was wird z.B. in die Ausbildung investiert und was in andere Bereiche? Wie aufwändig ist es, Verantwortliche davon zu überzeugen, dass die Anschaffung neuer Übungsmaterialien notwendig ist? Wird evtl. argumentiert, dass die defekten (!) Materialien aus dem Einsatzdienst „für die Ausbildung doch immer noch gut genug“ sind?

## Methodisch-didaktische Aspekte

Neben organisatorischen Rahmenbedingungen sind zahlreiche methodisch-didaktische Aspekte von Bedeutung. Diese Thema kann hier sicherlich nicht erschöpfend dargestellt werden. Nachfolgend geht es daher lediglich um

- die Teilnehmerorientierung bei der Kursvorbereitung,
- die Motivation von Helfern zur Teilnahme an einem Ausbildungsangebot,
- die im Unterricht eingesetzten Methoden, Sozialformen und Medien,

## Dr. phil. Harald Karutz

Dipl.-Pädagoge und  
Lehrrettungsassistent  
Notfallpädagogisches Institut,  
Berufsfachschule für den  
Rettungsdienst  
Müller-Breslau-Str. 30a  
45130 Essen  
karutz@notfallpaedagogik.de



Abb. 3: Kurse sollten regelmäßig und nach gleichem Konzept durchgeführt werden (DRK-LV Rheinland-Pfalz Mainz)

- die Auswahl geeigneter Teilnehmer und Ausbilder sowie
- die Lehrgangsevaluation.

### Teilnehmerorientierung

Sinnvollerweise erfolgt die Festlegung von Unterrichtsterminen so, dass die Wünsche und Möglichkeiten der potenziellen Teilnehmer Berücksichtigung finden. Bei Helfern, die familiär gebunden sind, können Wochenendkurse z.B. mit Problemen verbunden sein. Eventuell können sie eher an mehreren Abendveranstaltungen teilnehmen. Befinden sich im potenziellen Teilnehmerkreis viele Studenten, könnte die Durchführung von Ausbildungsangeboten in den Semesterferien günstig sein usw. Auch bei der inhaltlichen Ausrichtung des Unterrichts sollten die Wünsche und Bedürfnisse der Teilnehmer angemessen berücksichtigt werden.

**Fragen** → Wird die private Lebenssituation von Teilnehmern angemessen berücksichtigt? Werden Unterrichtstermine einfach festgelegt oder im Vorfeld mit den potenziellen Teilnehmern abgestimmt? Gehen die Ausbilder individuell und flexibel auf den jeweiligen Teilnehmerkreis ein oder wird nach „Schema F“ unterrichtet, weil es „schon immer so war“?

### Motivation

Intensives Lernen ist anstrengend und erfordert Kraft und Zeit. Dass ehrenamtliche Helfer dafür ihre Freizeit opfern, ist durchaus bemerkenswert! In gewissem Maße kann man die Bereitschaft, sich ausbilden zu lassen, bei Einsatzkräften sicherlich voraussetzen und auch

erwarten. Dennoch sollte überlegt werden, wie man die Motivation zur Teilnahme an Ausbildungsangeboten erhöhen kann.

**Fragen** → Gibt es besondere Anreize, an einem bestimmten Lehrgang teilzunehmen oder werden Kurse einfach zum „Pflichtdienst“ erklärt? Ist die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung für die Teilnehmer mit Vorteilen verbunden? Was wird dafür getan, dass die Teilnehmer gerne zum Unterricht kommen und ihnen das Lernen Freude bereitet? Wird die Bedeutung der jeweiligen Ausbildungsangebote verdeutlicht? Ist die Notwendigkeit der Teilnahme nachvollziehbar, d.h. werden die Ausbildungsangebote als sinnvoll bewertet? Falls nicht: Woran liegt das?

### Methoden, Sozialformen, Medien

Damit keine Langeweile aufkommt und unterschiedliche Lerntypen Berücksichtigung finden, sollte der Unterricht methodisch abwechslungsreich gestaltet werden. Neben variierenden Sozialformen ist ein sinnvoller und zeitgemäßer Medieneinsatz wünschenswert. Außerdem sind die Grundsätze der Erwachsenenbildung einzuhalten. Zu nennen ist insbesondere der Verzicht auf wertende Erziehungs- und Sanktionsmaßnahmen, ein partnerschaftliches Verhältnis von Ausbildern und Teilnehmern sowie die Selbststeuerung und Selbstverantwortung von Bildungsprozessen.

**Fragen** → Welche Unterrichtsmethoden und Sozialformen werden in der Ausbildung angewendet? Welche Medien kommen dabei zum Einsatz? Wie werden diese in den Unterricht integriert? (Hinweis: PowerPoint-Präsentationen sind zwar „modern“, führen aber nicht zwingend zu besserem Unterricht!) Wie ist das Verhältnis von Ausbildern und Teilnehmern? Ist die Unterrichtsgestaltung insgesamt erwachsendengerecht?

### Teilnehmer

Auch die Teilnahme an Ausbildungsangeboten innerhalb einer Hilfsorganisation ist an bestimmte Eingangsvoraussetzungen gebunden. Daher sollte überprüft werden, ob die Eignung von Helfern für eine Ausbildung und eine spätere Tätigkeit im Einsatzdienst überhaupt gegeben ist. Liegen z.B. erhebliche gesundheitliche Einschränkungen vor oder ist ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss aus anderen Gründen definitiv ausgeschlossen, sollte dies fairerweise of-

fen und ehrlich in einem persönlichen Gespräch mitgeteilt werden. Verantwortungsbewusste Mitarbeiterführung zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass Menschen nicht nur ihren Interessen, sondern auch ihren Fähigkeiten und Potenzialen entsprechend eingesetzt werden. Helfer müssen gegebenenfalls vor einer Selbstüberschätzung bewahrt und bei der Suche nach einem für sie besser geeigneten Tätigkeitsfeld beraten werden – evtl. sollte man sie aber auch zur Teilnahme an einem Lehrgang ermutigen, um sie zu fordern und zu fördern!

**Fragen** → Wer kann und darf an welchem Lehrgang teilnehmen? Erfolgt eine Auswahl und Zuordnung von Teilnehmern für die einzelnen Ausbildungsangebote oder wird zunächst einmal jeder für alles ausgebildet? Wie wird sichergestellt, dass die Helfer für ihre Aufgaben auch wirklich geeignet sind? Gibt es vor Ausbildungsbeginn Auswahlverfahren bzw. Assessments, Beratungsgespräche oder Informationsveranstaltungen?

### Ausbilder

Ausbildungsarbeit ist keine leichte Aufgabe. Wer in einer Hilfsorganisation unterrichten möchte, muss über methodische und didaktische Kompetenz verfügen. Umfangreiche Schulungsmaßnahmen sollen dafür sorgen, dass Ausbilder angemessen qualifiziert sind – und zwar sowohl fachlich als auch pädagogisch. Neben Ausbildern, die über eine „offizielle“ Lehrberechtigung, d.h. den entsprechenden Lehrschein ihrer Organisation verfügen, unterrichten häufig aber auch noch andere Dozenten, z.B. Ärzte unterschiedlicher Fachrichtungen.

**Fragen** → Sind die Ausbilder selbst fachlich „fit“ oder sind sie im Lehrbuch auch nur „einige Seiten weiter“, weil sie sich selbst gerade noch „einarbeiten“? Wenn es sich um externe Dozenten wie z.B. Ärzte handelt: Sind sie neben ihrer fachlichen Kompetenz auch tatsächlich für die Unterrichtstätigkeit qualifiziert?

### Evaluation

Wenn Ausbildungsveranstaltungen stattgefunden haben, sollten diese von einer entsprechend beauftragten, möglichst unabhängigen und für diese Aufgabe kompetenten Instanz evaluiert werden. Auf diese Weise lässt sich herausfinden, wie erfolgreich die jeweilige Schulung durchgeführt worden ist. Man sollte aber nicht nur überprüfen, ob bestimmte Lernziele erreicht

wurden. Zur Evaluation des Unterrichts gehört z.B. auch, dass die Zufriedenheit der Teilnehmer ermittelt wird. Sofern besonders viele Teilnehmer die vorgegebenen Lernziele nicht erreicht haben, müsste ferner auch untersucht werden, woran das gelegen hat. Ein Grund könnte durchaus sein, dass die Unterrichtsinhalte nicht optimal vermittelt worden sind, d.h. dass der Unterricht didaktisch oder methodisch defizitär gewesen ist!

**Fragen** → Wird die Ausbildung evaluiert? Falls ja: Wie geschieht dies? Wird nur überprüft, ob die fachlichen Lernziele erreicht wurden oder wird auch nach der Zufriedenheit der Teilnehmer gefragt? Wie wird auf Evaluationsergebnisse reagiert? Gibt es Nachschulungen, Veränderungen künftiger Lehrgänge oder auch Konsequenzen für die verantwortlichen Ausbilder? Existieren überhaupt wirksame Kontrollinstanzen? Wie nehmen diese ihre Aufgaben (z.B. die Fachaufsicht über Ausbildungsaktivitäten) wahr?



### Zusammenfassung

Helfer im Katastrophenschutz müssen auf ihre Aufgaben sorgfältig vorbereitet werden. Eine solide Ausbildung ist dabei unverzichtbar. Anhand der in diesem Beitrag aufgeworfenen Fragen lässt sich einschätzen, wie es um die Ausbildungsarbeit im eigenen Verband bestellt ist. Wo alles in Ordnung ist, sollte daran gearbeitet werden, den erreichten Standard einzuhalten. Wo möglicherweise Defizite festgestellt wurden, sollte engagiert an den notwendigen Veränderungen gearbeitet werden. +

Literatur beim Verfasser

Abb. 4: Ausbilder müssen über methodische und didaktische Kompetenz verfügen (Foto: DRK, LV Rheinland-Pfalz)