

Der Übungsdienst als Lernerlebnis

Wie Ausbildungserlebnisse Motivation, Handlungssicherheit und Bindung unterstützen können



Kurz zusammengefasst ...

Ausbildung wird dann attraktiv, wenn Lernende nicht nur Stoff aufnehmen, sondern bedeutungsvolle Einsatzaufgaben aktiv bewältigen und daraus sichtbar Kompetenz gewinnen. Erlebnisorientierung meint dabei nicht Show oder Außendarstellung, sondern Lernen durch Erfahrungen in einem sicheren Rahmen. Aufgaben sollen so angelegt sein, dass sie Gegebenheiten der Handlungsrealität des Einsatzes praxisnah nachempfinden und diese für Lernprozesse gezielt in einem sicheren und kontrollierten Lernraum aufbereitet werden. Werden Aufgaben so gestaltet, dass Ziele klar sind, Feedback unmittelbar erfolgt und Anspruch und Können zusammenpassen, kann Flow entstehen. Flow ist ein Zustand hoher Konzentration und intrinsischer Motivation.



Bereits als Kleinkinder leben wir in unserer eigenen Handlungswelt. Durch unser Handeln entwickeln wir uns fortwährend. Durch unsere Erlebnisse machen wir

neue Erfahrungen und ordnen diese anhand ihres Erfolgs in unserem Erfahrungsschatz als bessere oder schlechtere Möglichkeiten ein. Anschaulich wird dies am Bauen eines Turms aus Bauklötzen. Das Kind stapelt, beobachtet, ob der Turm kippt und verändert beim nächsten Versuch Abstände, Reihenfolge oder Ausrichtung der Bauklötze. Schritt für Schritt entsteht so aus dem eigenen Tun eine Vorstellung davon, was stabil ist und was nicht. Lernen entsteht hier nicht durch das bloße Aufnehmen von physikalischen Regeln in einem Unterricht, sondern durch selbst erzeugte Erfahrungen, deren Ergebnisse gedeutet und in den eigenen Erfahrungsschatz integriert werden. Auch Kinder können diesen Erkenntnisgewinn aber

nicht immer alleine erzeugen, weswegen sie bei weiteren Versuchen unter Umständen die Hilfe Erwachsener suchen und sich so Tipps und Anleitung einholen. In diesem Kontext kommt in der Regel den Eltern die Aufgabe zu, eine sichere und unterstützende Lernumgebung bereitzustellen.

Feuerwehr findet ebenfalls in einer Handlungswelt statt, in welcher Personen sich verhalten und handeln. Auch in dieser lernen Menschen vor allem durch eigenes Tun und stellen durch die Auswertung eigener Erfahrungen Bedeutung her. Lernen ist daraus folgend kein reines Aufnehmen von Wissen, sondern ein aktiver Prozess, in dem Lernende Wahrnehmungen ordnen, Entscheidungen begründen und Vorgehensweisen in ihren eigenen Worten und Handlungen verankern. Wenn Übungsdienste überwiegend als Stoffvermittlung erlebt werden und Lernen vor allem aus Zuhören besteht, haben Lernende kein Erlebnis, welches sie für sich selbst bewerten und einordnen



können. In der Folge bleiben diese konstruktiven Lernprozesse oft aus.

Je stärker Ausbildung als eigenes Handeln erlebt wird, desto eher können Handlungssicherheit und Lerntransfer wachsen.

Erlebnisorientierung wird dabei leicht missverstanden. Gemeint ist nicht ein Event mit möglichst viel Action, sondern eine didaktisch geplante Lernumgebung, in der Lernende eine realistische Aufgabe eigenaktiv bewältigen, dabei Verantwortung im Rahmen ihrer Rolle übernehmen und im Anschluss gezielt auswerten. Die Ausbildungserlebnisse dienen dazu, Situationen der Einsatzrealität in einer sicheren Lernumgebung nachzuempfinden, damit sie für Lernprozesse kontrolliert und gesteuert werden können. Dazu werden Szenario, Rahmenbedingungen und Sicherheitsaspekte durch Auszubildende festgelegt und aktiv gesteuert. Ein gutes Erlebnis entsteht, wenn drei Bedingungen zusammenkommen. Die Aufgabe ist bedeutsam und hat einen Sinn, sie erfordert sichtbares Tun und eigene Aktivität, und das Ergebnis wird durch Feedback und Reflexion in Lernen übersetzt.

Sinn, Aktivität und Rückmeldung charakterisieren didaktisch wertvolle Erlebnisse.

Bildungswissenschaftlich lässt sich dieser Ansatz gut über das erfahrungsbasierte Lernen erklären. Kompetenzen entwickeln sich nach einem Modell von David A. Kolb besonders dann gut, wenn Lernende eine konkrete eigene Erfahrung machen, diese kritisch reflektieren, daraus Prinzipien ableiten und diese anschließend in einer neuen, herausfordernden Situation erproben (Morris, 2020). Wir erinnern uns daran, wie das Kleinkind beim Bauen eines Turms aus Bauklötzen aus dem Ergebnis seines Handelns Rückschlüsse zieht und sein künftiges Vorgehen daran ausrichtet. Gerade der

Feuerwehrdienst, in welchem häufig unterschiedliche Einsatzbedingungen auftreten, profitiert von diesem Lernverständnis, weil Einsätze in der Regel nicht nach Schema zu bewältigen sind, sondern situatives Entscheiden, Koordination und sauberes Handwerk unter wechselnden Bedingungen erfordern. Ein lediglich auswendiggelerntes Vorgehen ist nicht auf alle möglichen Situationen des Feuerwehralltags anwendbar. Entscheidend ist deshalb die Qualität der Nachbereitung. Simulation und Übung entfalten ihren Wert erst dann voll, wenn sie systematisch nachbereitet und besprochen werden. Reflexion strukturiert Wahrnehmungen, macht Entscheidungen sichtbar und überführt Erlebnisse als übertragbare Handlungsprinzipien in den Erfahrungsschatz der Lernenden (Fanning & Gaba, 2007). Genauso wie es der Turm aus Bauklötzen und die Hilfe der Eltern für das Kind tun, unterstützen Übungen und Auszubildende so Kompetenzentwicklung bei den Lernenden.

Ohne Reflexion bleibt Üben Wiederholung. Erst durch Reflexion wird Üben zur Kompetenzentwicklung.

Erfahrungsbasiertes Lernen beschreibt zwar den Weg von der Erfahrung zur Kompetenz, aber beantwortet noch nicht, wann eine Lernaufgabe Lernende so fordert, dass sie aufmerksam, sicher und mit echter Beteiligung an dieser arbeiten können. Hierfür ist es relevant, den Bereich zwischen Unter- und Überforderung gezielt zu adressieren. In diesem Bereich kann sogenannter Flow entstehen. Flow bezeichnet einen vorübergehenden Zustand intensiver Vertiefung, in dem Handeln und Aufmerksamkeit eng zusammenfallen (Rheinberg et al., 2003). Lernende sind fokussiert und erleben ein hohes Maß an Konzentration und Selbstwirksamkeit. Oft verändert sich auch das Zeiterleben in der Tätigkeit, so dass Lernende das Gefühl

haben, die Zeit vergehe während der Tätigkeit viel schneller. Dieser Zustand entsteht besonders wahrscheinlich, wenn klare Ziele, unmittelbares Feedback und eine Passung zwischen Anforderung und Können bestehen, also weder Unterforderung noch Überforderung (Rheinberg et al., 2003; Jinmin & Qi, 2023).

Ein gut geplanter Übungsdienst ist folglich so konstruiert, dass er Lernende weder unter- noch überfordert, sondern im optimalen Anspruchsniveau handeln lässt. Das gelingt, wenn Auszubildende die Zielgruppe bewusst analysieren, die Aufgabe klar nennen, abgrenzen und bei Bedarf anpassen, Feedback früh und konkret geben und Weiterentwicklung planen. Statt angehende Atemschutzgeräteträgerinnen und Atemschutzgeräteträger beispielsweise ohne schrittweise Heranführung und ohne Reflexion dem ersten Durchgang in der Übungsstrecke auszusetzen, wird zunächst die Handhabung des Atemschutzgerätes schrittweise vermittelt und eine Gewöhnungsübung zum Tragen des Atemanschlusses durchgeführt. Erst danach folgt eine praktische Übung in der Übungsstrecke, die abhängig vom Lernfortschritt unter Umständen auf einen Teil der Strecke beschränkt wird oder beispielsweise im Hellen erfolgt. Werden diese Schritte eng durch die Auszubildenden begleitet, kann das Niveau der Forderung gezielt gesteuert und dosiert werden, um Unter- und Überforderung zu vermeiden.

Flow kann ein Indikator dafür sein, dass Aufgabe, Lernstand und Rückmeldung gut zusammenpassen.

Untersuchungen zur Freiwilligen Feuerwehr in Bayern machen deutlich, dass auch das Engagement davon profitiert, wenn Lernende neue Kompetenzen aufbauen können und Weiterbildungsmöglichkeiten sichtbar und zugänglich sind (Rosenkranz et al.,

2025). Wenn Ausbildung in der Feuerwehr als positive bewältigbare Lerngelegenheit erlebt wird und Lernende die eigene Kompetenz positiv wahrnehmen, steigt die Bereitschaft, dranzubleiben und Verantwortung zu übernehmen. Die Selbstbestimmungstheorie erklärt diesen Effekt, indem sie Autonomie, Kompetenzerleben und soziale Eingebundenheit als zentrale Bedingungen selbstbestimmter Motivation beschreibt (Ryan & Deci, 2000). Ihr zufolge sind wir besonders dann motiviert, wenn wir Handlungsspielräume erleben, uns als wirksam und fähig erfahren und uns sozial eingebunden fühlen. Erlebnisorientierte Ausbildung kann grundsätzlich alle drei Aspekte gezielt unterstützen.

Attraktive Ausbildung ist Motivationsarbeit durch gutes Aufgabendesign.

Erlebnisorientierung hat auch klare Grenzen. Wird Erlebnis mit Überforderung oder einer möglichst aufwendigen Gestaltung verwechselt, entstehen mitunter Stress, Sicherheitsrisiken und im schlimmsten Fall Demotivation. Deshalb braucht es einen sicheren Lernraum mit Regeln, klaren Grenzen und einem Umgang mit Fehlern, der Lernen ermöglicht, ohne Risiken zu verharmlosen. Auch eine Show ohne Lernfokussierung erfüllt nicht den Zweck einer erlebnisorientierten Ausbildung. Wenn Reflexion ausfällt oder Feedback unspezifisch ist, bleibt das Erlebnis unter Umständen ein Vorfall ohne Bewertung, aus welchem keine Kompetenz abgeleitet wird.

Zusammengefasst lässt sich der Mehrwert erlebnisorientierter Ausbildung so beschreiben, dass Lernende eine realistische Aufgabe aktiv bewältigen, gezielte Rückmeldung erhalten, das Vorgehen reflektieren und das gewonnene Prinzip auf eine andere Situation übertragen. Dadurch kann bei einem Übungsdienst Handlungssicherheit



wahrscheinlicher werden. Erfahrungsba-
siertes Lernen liefert dafür den Rahmen.
Nachbesprechungen und Flow können da-
bei helfen, Anspruch und Rückmeldung so
zu dosieren, dass Beteiligung, Konzentration
und Kompetenzzuwachs wahrscheinlicher
werden (Fanning & Gaba, 2007; Morris, 2020;
Rheinberg et al., 2003; Jinmin & Qi, 2023).

**Wer Ausbildung erlebnisorientiert gestaltet, er-
zeugt positives Kompetenzerleben, verbessert
Transfer in den Einsatz und stärkt die Bereit-
schaft, dauerhaft mitzumachen und zwar nicht
durch mehr Aufwand, sondern durch bessere di-
daktische Planung.**

Literaturverzeichnis

Fanning, R. M., & Gaba, D. M. (2007). The role of debriefing in simulation-based learning. *Simulation in Healthcare*, 2(1), 115–125. <https://cpb-us-e2.wpmucdn.com/sites.uci.edu/dist/2/2095/files/2015/03/Role-of-Debriefing-Gaba-2009.pdf>

Morris, T. H. (2020). Experiential learning. A systematic review and revision of Kolb's model. *Interactive Learning Environments*, 28(8), 1064–1077. <https://researchrepository.bathspa.ac.uk/8331/1/8331.pdf>

Rheinberg, F., Vollmeyer, R., & Engeser, S. (2003). Die Erfassung des Flow-Erlebens. In J. Stiensmeier-Pelster & F. Rheinberg (Hrsg.), *Diagnostik von Motivation und Selbstkonzept* (Tests und Trends, Neue Folge, Band 2, S. 261–279). Hogrefe. https://publishup.uni-potsdam.de/opus4-ubp/frontdoor/deliver/index/docId/551/file/Rheinberg_ErfassungFlow_Erleben_mitAnhangFKS.pdf

Rosenkranz, D., Görtler, E., & Buchner, E. (2025). *Wer löscht morgen? Engagement und Freiwillige Feuerwehr. Optionen des strategischen Freiwilligenmanagements*. Beltz Juventa. https://www.pedocs.de/volltexte/2025/32278/pdf/Rosenkranz_et_al_2025_Engagement_und_Freiwillige_Feuerwehr.pdf

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf

Jinmin, Z., & Qi, F. (2023). Relationship between learning flow and academic performance among students: A systematic evaluation and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 1270642. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1270642>

Bearbeitungsvermerk

Dieser Beitrag wurde inhaltlich und illustrativ mit Unterstützung von künstlicher Intelligenz (KI) erstellt. Er wurde von den Autorinnen und Autoren fachlich geprüft, angepasst und freigegeben.