Zeitschrift: Zivilschutz = Protection civile = Protezione civile
Herausgeber: Schweizerischer Zivilschutzverband
Band: 31 (1984)
Heft: 4

Werbung

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

die Arbeit nur beim Arbeiten erlernen. Das Gewährenlassen des Lernenden hat neben den direkten lehrtechnischen Gründen noch andere Vorteile. Durch das Tun wird die Spannung im Lernenden vermindert. Der Lernende soll alles selber tun, was er überhaupt ohne Gefahr für sich und das Material tun kann, denn Lernen heisst tätig sein.

Aus Fehlern lernen

Aus Schaden wird man klug, falls man weiss, wie man es richtig machen sollte. Fehler erleben heisst, den Lernenden unter Führung Fehlhandlungen ausführen zu lassen. Das eigene Erleben der Fehler vertieft das Verständnis für das Richtige. Zur Auswertung des Fehlererlebens gehört die anschliessende wohlwollende Besprechung. Fehler, die vom Lernenden gemacht werden, sind für den Instruktor Glücksfälle. Denn Fehler während der Instruktion können lehrtechnisch ausgewertet und korrigiert werden, ohne dass ein Schaden entsteht. Die Besprechung des Fehlers darf keine Vorwürfe enthalten, sondern die Gründe des Fehlers und etwaige Folgen müssen in belehrendem Sinne beleuchtet werden. Diese Besprechung gibt dem Lernenden die Gelegenheit, sich zu äussern. Er kann mitreden, wird entspannt und ist sicher, den Instruktor richtig verstanden zu haben. Er muss zudem wichtige Dinge wiederholen und vertieft damit sein Wissen. Zu guter Letzt ist der Instruktor sicher, dass der Lernende seinen Ausführungen folgen konnte. Die Anwendung der Technik der Kontrollfragen ist für den Instruktor ausserordentlich nützlich.

Das Vorzeigen durch den Instruktor

Darunter ist die richtige Stellung des Vorzeigenden, also des Instruktors, zum Lernenden sowie die Art des Vorzeigens zu verstehen. Das Vorzeigen einer Arbeit bezweckt, den Lernenden visuell lernen zu lassen. Damit ihm dies möglich ist, muss er die einzelnen Phasen der Bewegungen richtig sehen können. Die erste Forderung beim Vorzeigen bedeutet also, den Lernenden so hinzustellen, oder wenn es die Arbeit erlaubt, sich selber so zu plazieren, dass der Lernende dem Bewegungsablauf bequem folgen kann. Der Instruktor kennt in den meisten Fällen die vorzuzeigenden Bewegungen, zum Beispiel der Hand, seit längerer Zeit. Sie sind ihm deshalb zum Reflex geworden, das heisst er führt sie aus, ohne sie gedanklich zu verfolgen. Der Lernende kann aber vielfach die recht schnellen Bewegungen nicht genügend genau erfassen oder es gar dem Instruktor gleichtun. Es ist deshalb besser, wenn der Instruktor während des Vorzeigens spricht und laufend den Zweck seiner Handlungen erklärt. Dadurch verhütet er einen zu raschen Bewegungsablauf, und der Lernende weiss, durch die mündlichen Ausführungen gelenkt, wohin er seine Aufmerksamkeit zu richten hat.

Durch Anerkennung das Lernen verstärken

Unter Anerkennung ist das Bestätigen von richtig ausgeführten Arbeiten in wohlwollendem Sinne und keineswegs das Loben der Persönlichkeit zu verstehen. In der Praxis wird im allgemeinen eine gute Arbeitsleistung als selbstverständlich hingenommen und keiner speziellen Beachtung für nötig befunden. Dem vorhandenen Wunsche nach Anerkennung muss entsprochen werden. Der Instruktor hat es in der Hand, die Anerkennung im Verlauf der Instruktion geschickt im Sinne einer Bestätigung richtig ausgeführter Arbeit einzuflechten. Der Lernende befindet sich ja in einer gespannten, eher unsicheren Situation. Bestätigt der Instruktor die ausgeführte Arbeit etwa mit «gut», «richtig» oder mit einem aufmunternden «fahren Sie nur so weiter!», ist dies für den Lernenden eine Entlastung. Die Anerkennung muss während der Instruktion und sofort ausgesprochen werden.

Methodik und Fachkönnen

Die Methodik des Instruierens dient dem Instruktor dazu, sein Wissen möglichst zweckmässig weiterzugeben. Die Methodik kann jedoch den fachlich bedingten Ablauf einer Arbeit keineswegs bestimmen, aber sie gibt nützliche Hinweise, wie dieser Ablauf dem Lernenden möglichst verständlich gemacht wird. Die fachliche Ausbildung wird deshalb durch das Erlernen der Instruktionsmethode nicht berührt, sondern baut sich darauf auf.

Die Instruktionsmethodik in der Praxis

Das vorhin Gesagte kann als Einführung zu einer Instruktionsübung dienen. Anschliessend daran müssen die wichtigsten Instruktionsgrundsätze erarbeitet werden, worauf sich dann eine Demonstration einer guten und einer schlechten Instruktion anschliessen kann.

Aufgrund dieser Einführung ist es dann möglich, Instruktionsübungen durchzuführen, die sich aus folgenden teilnehmenden Personen zusammensetzen: einem Instruktor, einem Lernenden und einigen Beobachtern. Eine Instruktion, die etwa 15 bis 20 Minuten dauert, wird anschliessend von der Gruppe beurteilt und diskutiert. Durch den Wechsel der einzelnen Funktionen kann man erreichen, dass eine sachliche und nützliche Besprechung der Instruktion stattfindet.