

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

Artikel: Die Arbeitsinstruktion im Zivilschutz
Autor: Wälti, A.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-367268>

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: 15.02.2026

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

Die Arbeitsinstruktion im Zivilschutz

A. Wälti, OC, Fehrlitorf

Die Instruktion im Zivilschutz ist vielfach mit einer Arbeits- oder Anlerninstruktion vergleichbar, handelt es sich doch meistens um das Anlernen in der Bedienung von Geräten und dergleichen. Die Zivilschutz-Vorgesetzten erwarten an Übungen, dass ein Gruppen- oder Zugchef seine Instruktion erfolgreich abschliesst, ohne dass jedoch in der Ausbildung eine Lehr- und Lernmethodik eingehend vermittelt wurde. Die nachstehenden Ausführungen beschreiben, wie auch im Zivilschutz der Lernerfolg durch methodisches Vorgehen gesteigert werden kann, eine Methode, die Allgemeinbekanntes beinhaltet und zum Erfolg führt, wenn sie systematisch vermittelt und in Gruppen eingeübt wird.

Zwischen Auslese, Instruktion und Qualifikation besteht eine enge Verbindung. Da uns die Leute im Zivilschutz vielfach einfach zugewiesen werden, können wir der Auslese nicht die nötige Bedeutung beimessen. Aufgrund der Vorbildung (Auslese) ergibt sich die Intensität, die Dauer der Instruktion zum Erlernen einer bestimmten Handlung. Anschliessend wäre dann die Qualifikation zu sehen, die uns nun wieder Hinweise über Art der Auslese und den Erfolg der Instruktion gibt.

Wir definieren den Instruktor als Vorgesetzten und den Lernenden als Unterstellten. Die Instruktion stellt die häufigste Kontaktart zwischen Instruktor oder Vorgesetztem und Lernendem oder Unterstelltem dar. Der Unterstellte fragt den Vorgesetzten etwas oder der Instruktor erteilt einen Auftrag. In den weiteren Ausführungen werden die beiden Begriffe Instruktor und Lernender verwendet.

Kontakt schaffen

Jede Lernhandlung bewegt sich auf zwei Ebenen: einerseits auf der Verstandes-, anderseits auf der Gefühls Ebene. Versteht es der Instruktor, eine Atmosphäre zu schaffen, die den Lernenden von seiner Angst vor dem Neuen befreit, so hat er schon sehr viel gewonnen. Die Art und Weise der Behandlung des Lernenden, das Einfühlungsvermögen und die Reaktionen auf die Äusserungen des Lernenden sind für die Lernbereitschaft bedeutungsvoll. Erst wenn der Mensch gewonnen ist, kann man den Fach-

mann ansprechen. Der Lernende möchte im Instruktor einen Führer sehen, er will, dass dieser ihn korrekt behandelt und ihn durch das schwierige Gelände der neuen Kenntnisse führt, aber nicht schleift. Der Instruktor soll ihm Erfolgserlebnisse vermitteln.

Der Auftrag

Zu Beginn jeder Instruktion steht der Arbeitsauftrag. Wir verstehen darunter das Zuweisen einer bestimmten Tätigkeit mit folgenden Elementen:

- Was muss der Lernende tun?
- Mit welchen Mitteln?
- In welcher Zeit und Qualität?

Die Angabe von zeitlichen Normen ist erst bei fortgeschrittener Instruktion nützlich, da zuerst die Qualität sichergestellt und dann die Quantität gefördert werden soll. Der richtig erteilte Auftrag macht aus dem passiv wartenden Lernenden einen aktiven Mitarbeiter.

Schlüsselpunktbildung

und Unterteilung des Lehrstoffes

Die sogenannten Schlüsselpunkte sind wichtige Handlungen, ohne die es nicht geht oder die nicht ohne Gefahr für die Sache oder den Menschen unterlassen werden können. Es sind, bildlich gesprochen, Nägel, an denen das vermittelte Wissen aufgehängt wird. Schlüsselpunkte sind hingegen keine Aufträge. Es sind innerhalb des Auftrages wichtige, zu beobachtende Dinge, ohne welche die Arbeit nicht gelingt oder ein Unfall entsteht. Sie bedürfen stets einer Begründung, um ihnen ein bedeutendes Gewicht zu geben. Ein Beispiel: Ein Lernender soll an Schweissapparaten angelernt werden. Im Auftrag heisst es:

1. Sauerstoff aufmachen

2. Gas (Acetylen)

Diese Reihenfolge kann der Lernende nicht selber finden, das heisst er hat von sich aus, wenn er noch nie geschweisst hat, keine Erklärung für diese Forderung des Instruktors. Gar leicht kann deshalb eine Verwechslung stattfinden. Wir müssen dem Lernenden eine Gedankenstütze zum Schlüsselpunkt geben. Wir erklären deshalb, dass eine Explosion entstehen kann, wenn wir zuerst das Gas öffnen, weil die Luft in der Umgebung mit Acetylen angereichert wird. Öffnen wir zuerst den Sauerstoff, dann reichern wir die Luft lediglich mit

diesem an, woraus keine unmittelbare Explosionsgefahr entsteht.

Zur Schlüsselpunktbildung gehört auch das Unterteilen der Instruktion. Darunter verstehen wir ein stufenweises Vorgehen des Instruktors unter fortwährender Kontrolle, ob der Lernende die Arbeit soweit wie erklärt ausführen kann. Die Stufen müssen so gebildet werden, dass sie in sich sinngemäß zu einem Ganzen werden. Oft sind Schlüsselpunkte für die Stufenbildung bestimmend, indem man sie so aufteilt, dass in jeder etwa gleich viel wichtige Merkpunkte sind. Untersuchungen haben gezeigt, dass sich ein Lernender nicht viel mehr als etwa vier wichtige Punkte merken kann. Der Instruktor soll dem Lernenden Zeit lassen, die Stufe als solche zu überlegen und zu empfinden, indem er etwa erklärt: «So, bis jetzt haben wir dieses oder jenes gemacht und gehen nun weiter».

Es ist auch keineswegs rationell, in einer bestimmten zur Verfügung stehenden Zeit mehr Stoff vermitteln zu wollen, als der Lernende, je nach Auffassungsvermögen, bequem verdauen kann. In diesem Zusammenhang sei auch auf die Verwendung von Fachausdrücken hingewiesen. Fachausdrücke rationalisieren den Verkehr unter Fachleuten. Sie sind demnach nützlich und zeitsparend. Unrichtig ist es jedoch, eine Instruktion mit Fachausdrücken zu spicken. Der Anfänger kann mit ihnen nichts anfangen. Beispielsweise ist der Fachausdruck «eine Schutzmaske verpassen» für einen Laien völlig unverständlich, denn die Schutzmaske wird ja angepasst und keineswegs verpasst.

Die Forderung einer verlangten Qualität

Wir verstehen darunter das Mitteilen der verlangten Sorgfalt, Toleranz, das Einhalten einer bestimmten Norm usw. Die Qualitätsanforderung zeigt dem Lernenden die Spanne zwischen gut und nicht gut. Nun ist es aber für den Instruktor außerordentlich wichtig zu wissen, ob der Lernende die Anforderungen versteht. Im Prinzip sollte die Genauigkeit oder die Qualität mess- und beobachtbar sein. Der kategorische Befehl genügt nicht, sondern es muss vor allem die sogenannte Selbstkontrolle anerzogen werden. Die Selbstkontrolle setzt aber voraus, dass dem Lernenden Normen zur Verfügung stehen, mit denen er seine Arbeit überprüfen kann.

Die Selbsttätigkeit

Wie das Schwimmen nur im Wasser, das Skifahren nur auf dem Schnee erlernbar ist, so kann der Lernende

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 bezieht sich auf 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 verhüttet er einen zu raschen Bewegungsablauf, und der Lernende weiss, durch die mündlichen Ausführungen gelehrt, 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.

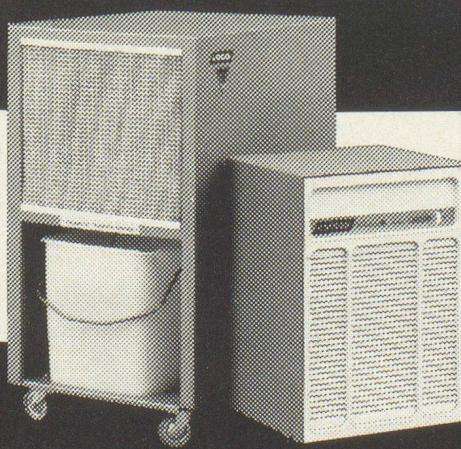
Methodik und Fachkönnen

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 anschliesst 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.



Zur Verhinderung von teuren Feuchteschäden:

Luftentfeuchter

das bewährte Geräteprogramm für den universellen Einsatz in Kellern, Lagern, Wohnräumen, Zivilschutzzanlagen usw.
Vollautomatischer Betrieb, sparsamer Stromverbrauch.

Verlangen Sie detaillierte Unterlagen bei:

Krüger + Co.
9113 Degersheim, Telefon 071/5415 44
Niederlassungen: Oberhasli ZH,
Hofstetten SO, Münsingen BE,
Gordola TI, Lausanne

KRÜGER