



Deutscher Verband für Modernen Fünfkampf e.V.

Ausbildungskonzeption

Basisqualifizierung

für die Ausbildungsgänge auf der 1. Lizenzstufe



Gliederung

- 1. Bezeichnung und Träger der Ausbildung**
- 2. Handlungsfelder**
- 3. Angestrebte Kompetenzen und Grobziele**
- 4. Feinziele und Inhalte**
- 5. Arbeitsprinzipien**
- 6. Lernerfolgskontrollen**
- 7. Organisatorische Aspekte**
- 8. Anforderungen an Leitungen und Referenten/innen**
- 9. Qualitätsmanagement**
- 10. Musterprogramm**

1. Bezeichnung und Träger der Ausbildung

1.1 Sportart- und zielgruppenübergreifende Basisqualifizierung

Bei allen Ausbildungen auf der 1. Lizenzstufe (außer Vereinsmanager) ist es möglich, die übergreifenden Basisinhalte als Einstiegsmodul in die Gesamtausbildung anzubieten. Dieses Basismodul kann Bestandteil einer Gesamtausbildung oder eigenständiger Lehrgangsabschnitt sein. In jedem Fall ist das Basismodul Teil der 120 (bzw. 180) LE umfassenden Ausbildungsgänge bzw. Kombinationen auf der 1. Lizenzstufe.

Das Basismodul für sich allein genommen stellt einen Einstieg in die Ausbildung dar und qualifiziert noch nicht für das Leiten von Gruppen und das Planen, Durchführen und Reflektieren von Angeboten.

Das Basismodul soll für die Notwendigkeit einer umfassenden Qualifizierung sensibilisieren, soll für weitere Inhalte motivieren und Entscheidungshilfen für die Auswahl eines geeigneten Ausbildungsganges auf der 1. Lizenzstufe bieten.

Die LandesSportBünde, die Sportfachverbände/Spitzenverbände und die Sportverbände mit besonderer Aufgabenstellung sowie ihre Jugenden können Träger des Basismoduls sein.

Wer als Träger des Basismoduls anerkannt ist, stellt sicher, dass alle Basismodule aller Träger gegenseitig anerkannt werden.

Träger des Basismoduls im Verantwortungsbereich des Deutschen Verbandes für Modernen Fünfkampf und seiner Landesverbände, sowie der jeweiligen Jugenden verpflichten sich deshalb, die eigenen Angebote gemäß der Vorgaben der verabschiedeten Konzeption für die Basisqualifizierung zu gestalten.

Die Basisqualifizierung umfasst mindestens 30 Lerneinheiten.

1.2 Übungsleiterin/Übungsleiter C, sportartübergreifender Breitensport

Die Ausbildung qualifiziert für die Planung, Durchführung und Auswertung von Bewegungsangeboten im sportartübergreifenden Breitensport mit Kindern und Jugendlichen bzw. Erwachsenen und Älteren oder altersgruppenübergreifend.

Träger dieser Qualifizierung sind der Deutsche Verband für Modernen Fünfkampf und seine Landesverbände, sowie andere Mitgliedsverbände des DOSB.

Der Ausbildungsgang umfasst 120 Lerneinheiten à 45 Minuten, die als organisierte Lernprozesse innerhalb der Lerngruppe verlaufen.

Die ersten 30 Lerneinheiten werden in einer sportart- und zielgruppenübergreifenden Basisqualifizierung absolviert (vgl. 1.6).

1.3 Trainer/Trainerin C, sportartspezifischer Breitensport

Die Ausbildung qualifiziert für die Planung, Durchführung und Auswertung von Übungs- und Trainingsstunden in der jeweiligen Sportart auf der unteren Ebene des sportartspezifischen Breitensports.

Träger dieser Qualifizierung sind der Deutsche Verband für Modernen Fünfkampf und seine Landesverbände, sowie andere Mitgliedsverbände des DOSB.

Die Ausbildung umfasst 120 Lerneinheiten à 45 Minuten.

Die ersten 30 Lerneinheiten werden in einer sportart- und zielgruppenübergreifenden Basisqualifizierung absolviert (vgl. 1.6).

1.4 Trainerin/Trainer C, sportartspezifischer Leistungssport

Die Ausbildung qualifiziert für die Planung, Durchführung und Auswertung von Übungs- und Trainingsstunden in der jeweiligen Sportart auf der unteren Ebene des sportartspezifischen Leistungssports. Sie qualifiziert zur Leitung von Gruppen oder zur Führung von einzelnen Sportlern/ Sportlerinnen im Leistungs- und Wettkampfsport der jeweiligen Sportart und zur Vermittlung des Grundlagentrainings.

Träger dieser Qualifizierung sind der Deutsche Verband für Modernen Fünfkampf und seine Landesverbände, sowie andere Mitgliedsverbände des DOSB.

Der Ausbildungsgang umfasst 120 Lerneinheiten à 45 Minuten.

Die ersten 30 Lerneinheiten werden in einer sportart- und zielgruppenübergreifenden Basisqualifizierung absolviert (vgl. 1.6).

1.5 Jugendleiterin/Jugendleiter

Die Ausbildung qualifiziert für die Planung, Durchführung und Auswertung von sportartübergreifenden Übungsstunden sowie für außersportliche Aktivitäten. Sie qualifiziert für die Durchführung von Veranstaltungen sowie für die Betreuung, Förderung und Interessenvertretung von Kindern und Jugendlichen im Verein.

Träger dieser Qualifizierung sind die Jugend des Deutschen Verbandes für Modernen Fünfkampf, die Jugenden der Landesverbände des DVMF, sowie die Jugenden anderer Mitgliedsverbände des DOSB

Der Ausbildungsgang umfasst 120 Lerneinheiten à 45 Minuten.

Die ersten 30 Lerneinheiten werden in einer sportart- und zielgruppenübergreifenden Basisqualifizierung absolviert (vgl. 1.6).

1.6 Kombinations-/Kompaktausbildung Jugendleiter/Jugendleiterin mit Übungsleiter/Übungsleiterin C oder Trainerin/Trainer C

Diese Ausbildung qualifiziert für die Planung, Durchführung und Auswertung von Bewegungsangeboten im sportartübergreifenden Breitensport mit Kindern und Jugendlichen (JL/ÜL – C, sportartübergreifender Breitensport), **oder** für die Planung, Durchführung und Auswertung von Übungs- und Trainingsstunden mit Kindern und Jugendlichen in der jeweiligen Sportart auf der unteren Ebene des sportartspezifischen Breitensports (JL/Trainer-C, sportartspezifischen Breitensport) **oder** für die Planung, Durchführung und Auswertung von Übungs- und Trainingsstunden mit Kindern und Jugendlichen in der jeweiligen Sportart auf der unteren Ebene des sportartspezifischen Leistungssports, zur Leitung von Gruppen oder zur Führung von einzelnen Sportlern/Sportlerinnen im Leistungs- und Wettkampfsport der jeweiligen Sportart sowie zur Vermittlung des Grundlagentrainings **und** für die Planung, Durchführung und Auswertung von außersportlichen Aktivitäten und Veranstaltungen und für die Betreuung, Förderung und Interessenvertretung von Kindern und Jugendlichen im Verein.

Träger dieser Qualifizierung sind der Deutsche Verband für Modernen Fünfkampf und seine Landesverbände, die Jugend des Deutschen Verbandes für Modernen Fünfkampf, die Jugenden der Landesverbände des DVMF, sowie andere Mitgliedsverbände des DOSB und deren Jugenden.

Die Ausbildung umfasst 180 Lerneinheiten à 45 Minuten.

Die ersten 30 Lerneinheiten werden in einer sportart- und zielgruppenübergreifenden Basisqualifizierung absolviert (vgl. 1.6).

2. Handlungsfelder

Zentraler Aufgabenbereich der Übungsleiter/innen C ist die Planung und Durchführung regelmäßiger Sport- und Bewegungsangebote im sportartübergreifenden Breitensport. Sie können, je nach den Rahmenbedingungen des Vereins, auch für die Planung und Durchführung von überfachlichen Vereinsaktivitäten oder für die Beratung, Betreuung und Interessenvertretung der Sporttreibenden zuständig sein.

Im Kern sind die Übungsleiter/innen pädagogisch tätig und tragen in dieser Rolle dazu bei, die Sporttreibenden in ihrer sportlichen, persönlichen und sozialen Entwicklung anzuleiten und zu unterstützen und Selbständigkeit, Teilhabe und selbstbestimmtes Lernen des Einzelnen zu fördern.

Da die Arbeit mit Kindern/n Jugendlichen einerseits und mit Erwachsenen andererseits sehr unterschiedliche Anforderungen an die sozialen, inhaltlichen und methodischen Kompetenzen der Übungsleiter/innen stellt und deren Qualifizierung damit spezieller auf deren Zielgruppen zugeschnitten werden kann, wird die Ausbildung mit den zielgruppenorientierten Schwerpunkten

- Kinder/Jugendliche
- Erwachsene

durchgeführt. Das dritte Angebot dieser Ausbildung – zielgruppenübergreifend berücksichtigt die Erfahrung, dass viele angehende Übungsleiter/innen sich zum Augenblick des Ausbildungsbeginns noch nicht auf eine zukünftig zu betreuende Zielgruppe festgelegt haben.

3. Angestrebte Kompetenzen und Grobziele

Die unten genannten Kompetenzen des Übungsleiters / Trainers beziehen sich auf die gesamte erste Lizenzstufe. Sie schildern diejenigen Kompetenzen, die am Ende der kompletten C – Ausbildung erreicht sein sollen. Für das Basismodul geben sie lediglich die Richtung vor, in die die Ausbildungsabsichten gehen. Daher ist klar, dass die einzelnen Punkte in einem mehr oder weniger großen Maße am Ende des Basismoduls erreicht werden.

Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz

Die Übungsleiterin / der Übungsleiter

- hat die Fähigkeit, die Teilnehmenden zu motivieren und an den Sport zu binden
- ist sich ihrer / seiner Vorbildfunktion und ihrer / seiner ethisch-moralischen Verantwortung bewusst
- weiß um die Verschiedenheit in Gruppen (z.B. alters- und leistungsbedingte, geschlechtsspezifische, kulturell bedingte Unterschiede) und ist in der Lage, das in ihrer / seiner Vereinsarbeit zu berücksichtigen
- kennt wichtige Grundlagen der Kommunikation und orientiert sich in Ihrem / seinem Verhalten
- berücksichtigt die Interessen und Erwartungen der Gruppenmitglieder bei der Stundenplanung
- fördert soziales Verhalten, Teamarbeit und Teilhabe in der Gruppe
- weiß um die Bedeutung der Reflexion eigener Einstellungen, Werte und Verhaltensweisen und hat die Fähigkeit zur Selbstreflexion
- ist in der Lage, sich für die eigene Arbeit persönliche Ziele zu setzen, die in Einklang stehen zu den Zielen der Gruppe und den Zielen des Sportvereins
- erkennt, dass die ÜL – Tätigkeit Bildungsarbeit ist.

Fachkompetenz

Die Übungsleiterin / der Übungsleiter

- verfügt über pädagogische und sportfachliche Grundkenntnisse
- kann Bewegungs-, Spiel- und Sportangebote inhaltlich und organisatorisch gestalten und je nach Zielgruppe und Zielsetzung variieren
- kann Bewegungsabläufe veranschaulichen, analysieren, beobachten und korrigieren
- weiß um die Anpassungsfähigkeit des menschlichen Körpers auf systematische Beanspruchung
- kann motorische und soziale Talente erkennen und entsprechend beraten und auf sie einwirken
- erkennt motorische Defizite und kann Hilfen anbieten zu deren Behebung
- kann die Bedeutung angemessener Bewegung für eine gesunde Lebensführung vermitteln und kann zum regelmäßigen Sporttreiben motivieren
- kennt Ziele, Aufgaben und Strukturen des gemeinwohl-orientierten Sportvereins und kann ihr / sein Handeln danach ausrichten
- kennt bedeutende gesellschaftliche Rahmenbedingungen des Sports und weiß um ihre Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit des Sportvereins
- weiß um Entwicklungen im Freizeit- und Breitensport und ist in der Lage, sie kritisch zu bewerten und für die eigene Zielgruppe nutzbar zu machen
- hat sich mit der Vielfalt von Bewegung, Spiel und Sport auseinandergesetzt.

Methoden- und Vermittlungskompetenz

Die Übungsleiterin / der Übungsleiter

- kennt unterschiedliche Lehr- und Lernkonzepte, Vermittlungsmethoden und Motivierungsstrategien und kann sie im Sport anwenden
- kennt wesentliche Grundsätze des Lernens und kann diese auf die unterschiedlichen Lernsituationen und Lerntypen anwenden
- ist in der Lage, Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Zielsetzung und den Abläufen der Angebote zu beteiligen
- kann Bewegungs-, Spiel- und Sportangebote ziel- und personenorientiert mittel- und langfristig planen
- ist in der Lage, Bewegungsstunden zu planen, entsprechende Stundenverläufe zu erstellen und situationsabhängig zu variieren
- kennt verschiedene Methoden der Reflexion und kann sie sensibel und situationsgerecht anwenden
- kann die Erfahrungen im Lehrgang auf ihre / seine zukünftige Tätigkeit im Sportverein übertragen.

4. Feinziele und Inhalte

Lernbereich 1: Person und Gruppe (12 LE)

1.1 Selbstverständnis und Selbstreflexion

Ziele

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- können die eigenen Motive, Jugend-, Übungsleiter- oder Trainer/in werden zu wollen, reflektieren und formulieren
- haben sich mit ausgewählten Aspekten des eigenen Sport-, Spiel- und Bewegungsverständnisses und –verhaltens, des eigenen Gesundheitsverständnisses und –verhaltens, sowie mit der Bedeutung des eigenen Mann-seins bzw. Frau-seins für die JL/ÜL-Trainer/innen-Tätigkeit auseinandergesetzt
- wissen, dass ÜL/JL und Trainer/innen in ihrer Tätigkeit eine hohe rechtliche und moralische Verantwortung tragen
- wissen, dass eigenes Selbstverständnis und Verhalten Auswirkungen haben auf die Ausgestaltung und die Ziele der ÜL-/Trainer/innen-/JL-Tätigkeit
- sind sich der Bedeutung bewusst, Ziele für die Arbeit als ÜL/JL/Trainer/in benennen zu können
- haben an einem Beispiel das eigene Verhalten reflektiert
- haben erste Vorstellungen entwickelt, welche Erwartungen und Anforderungen von Anderen an die eigene Person als ÜL, JL oder Trainer/in gestellt werden.

Inhalte

- Bewegungs-, Spiel- und Sportverständnis und Verhalten in Sportsituationen
- Gesundheitsverständnis und –verhalten
- Motive und Ziele als JL/ÜL/Trainer/in
- Selbstverständnis als Frau/Mann, als ÜL/JL/Trainer/in
- Rechtliche, moralisch/ethische Verantwortung als Gruppenleiter/in
- Erwartungen und Anforderungen von Außen an die Arbeit als JL/ÜL/Trainer/in
- Reflexion eigenen Verhaltens
- Rückmeldungen geben

1.2 Leiten von Gruppen

Ziele

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- wissen, dass Interaktion und Kommunikation aus einem Austausch von Zeichen zwischen Sendern und Empfängern besteht, und dass die Rollen zwischen Sender und Empfänger ständig wechseln
- wissen, dass menschliches Verhalten immer unter kommunikativen Aspekten betrachtet werden kann

- haben an einem Beispiel erlebt, dass gesendete Signale von Kommunikationspartnern/-innen nicht immer wie beabsichtigt beim Empfänger ankommen, dass sie interpretiert werden müssen und dass der Sender einer Nachricht die Verantwortung dafür trägt, dass diese wie beabsichtigt beim Sender ankommt
- haben sich einmal in der Funktion als ÜL/JL/Trainer/in vor der Gruppe erlebt
- haben einfache Kompetenzen im Auftreten vor Gruppen erlangt, wie z.B. sich deutlich ausdrücken, laut und deutlich sprechen, alle anschauen und einfache Bewegungen demonstrieren können
- kennen Kriterien, wonach das eigene Auftreten als freundlich und motivierend betrachtet wird
- haben einen ersten Eindruck von den notwendigen Kompetenzen beim Auftreten vor Gruppen erlangt
- kennen eigene Stärken und Schwächen und können sich Ziele setzen in Bezug auf die Entwicklung wichtiger Kompetenzen
- wissen, worauf es beim Motivieren von Teilnehmer/innen in Sportgruppen ankommt und hat motivierendes Verhalten an einem konkreten Beispiel erlebt

Inhalte

- Interaktion und Kommunikation
- Missverständnisse und Störungen in der Kommunikation
- Gesprächsführung und Feedback
- Grundsätze und Tipps für das Auftreten vor Gruppen
- Motivation von Gruppen und Gruppenmitgliedern
- Eigene Stärken und Schwächen beim Auftreten vor und Motivieren von Gruppen
- Durchführung und Reflexion von TN – Übungen (TN = Teilnehmer + Teilnehmerinnen)

1.3 Zielgruppen

Ziele

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- wissen, dass bei der Leitung von Gruppen die Spezifik einer TN - Gruppe berücksichtigt werden muss
- wissen, dass Gruppen im Sport häufig heterogen zusammengesetzt sind, z.B. in Bezug auf Alter, Geschlecht, Motive, motorische Voraussetzungen, kultureller Hintergrund
- haben sich damit auseinandergesetzt, dass die Leitung einer heterogen zusammengesetzten Gruppe spezifische Anforderungen mit sich bringt
- kennen die Vielfalt von Motiven unterschiedlicher Zielgruppen für das Betreiben von Bewegung, Spiel und Sport.

Inhalte

- Kriterien für Zielgruppenanalysen
- Motive für das Betreiben von Sport
- Allgemeine Konsequenzen aus der Analyse von Zielgruppen

Lernbereich 2: Bewegungs- und Sportpraxis erleben und reflektieren

2.1 Gesundheit (10 LE)

2.1.1 Gesundheitsverständnis (3 LE)

Ziele

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- können Gesundheit als ganzheitlichen Prozess definieren und wissen, dass dazu motorische, kognitive, emotionale und soziale Anteile zählen
- sind sich darüber bewusst, dass Bewegung eine große Bedeutung für die Gesundheit hat
- haben sich damit auseinandergesetzt, welche Bedeutung die Bewegung für die eigene Gesundheit hat
- haben eine erste Vorstellung davon, wie Sport und Bewegung die Gesundheit fördern kann
- wissen, dass es bei der ganzheitlichen Gesundheitsförderung vor allem auf die Stärkung der Ressourcen von Menschen ankommt
- wissen, dass die Berücksichtigung der Motive der einzelnen Teilnehmenden eine Voraussetzung für die positive Förderung der Gesundheit ist
- haben Praxisinhalte zur Förderung von Kooperation und Kommunikation erlebt, auf die eigene Person bezogen und reflektiert
- haben sich damit auseinandergesetzt, wie sich unterschiedliche Praxisinhalte auf die eigene Psyche und auf das Gruppenleben auswirken
- kennen Spiel- und Übungsformen zum Kennenlernen und zum Miteinander-in-Kontakt-kommen

Inhalte

- Gesundheitsbegriff
- Salutogenetischer Ansatz
- Bedeutung von Bewegung für die Gesundheit
- Reflexion des eigenen Gesundheitsverhaltens
- Spiel- und Übungsformen zum Kennenlernen und Miteinander-in-Kontakt-kommen

2.1.2 Einführung in die Trainingslehre (3 LE)

Ziele

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- wissen, dass die Anpassungsfähigkeit des Körpers und die Lernfähigkeit des Menschen die Grundlage für Training und Gesundheitsförderung ist
- kennen die fünf motorischen Hauptbeanspruchungsformen Ausdauer, Koordination, Kraft, Dehnfähigkeit und Schnelligkeit
- können die einzelnen Hauptbeanspruchungsformen definieren
- kennen je ein Spiel oder eine spielerische Übungsform zur Förderung der motorischen Hauptbeanspruchungsformen / konditionellen Fähigkeiten

Inhalte

- Prinzip der biologischen Anpassungsfähigkeit
- Definition der fünf motorischen Hauptbeanspruchungsformen
- Spiele und spielerische Übungsformen zur Förderung von Ausdauer, Kraft, Schnelligkeit, Dehnfähigkeit und Koordination

2.1.3 Grundlagen der Koordination (4 LE)

Ziele

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- kennen die Bedeutung für die Gesundheitsförderung und für die Bewegung
- erkennen den engen Zusammenhang zwischen Wahrnehmung und Koordination
- können wichtige an der Koordination beteiligten Organe benennen: (Gleichgewichtsorgan, Auge, Muskelspindel, zentrales und peripheres Nervensystem)
- kennen die Funktion dieser Organe im Hinblick auf die Koordination und haben eine Vorstellung von ihrem Zusammenspiel in einem Bewegungsablauf
- kennen die folgenden Teilbereiche der Koordination: Reaktionsfähigkeit, Rhythmusfähigkeit, Gleichgewichtsfähigkeit, Differenzierungsfähigkeit (Dosierung des Krafteinsatzes), Anpassungsfähigkeit (Umstellungsfähigkeit), Kopplungsfähigkeit, Orientierungsfähigkeit
- können Praxisinhalte bezüglich ihrer Wirkung den Teilbereichen der Koordination zuordnen
- können die methodischen Prinzipien zum Zwecke der Koordinationsförderung anwenden
- kennen die Bedeutung des geeigneten Zeitpunktes und einer motivierenden Lernatmosphäre zur Koordinationsförderung
- wissen, dass zur gezielten Verbesserung der Koordination ein individuell angemessener Schwierigkeitsgrad gehört und können dies in der Praxis methodisch umsetzen (Binnendifferenzierung)
- können die Qualität von Bewegungen erkennen
- haben in der Bewegungspraxis eigene Fähigkeiten im Hinblick auf Koordination erfahren
- können Praxisangebote zur Förderung der Koordination planen und variieren

Inhalte

- Bedeutung der Koordination für Gesundheit und Bewegung
- Biologische Grundlagen der Koordination
- Bereiche der Koordination
- Lernvoraussetzungen für die Koordinationsschulung
- Prinzipien zur Förderung der Koordination
- Qualitätsmerkmale der Koordination
- Spiel- und Übungsformen zur Koordination

Lernbereich 3: Bewegungs- und Sportangebote planen, organisieren, durchführen und auswerten (6 LE)

3.1 Einstimmungs- und Ausklangphasen (2 LE)

Ziele

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- verfügen über ein Repertoire von Praxisinhalten zum allgemeinen Einstimmen und zum Ausklang.
- haben sich mit Zielen der allgemeinen Einstimmungsphase (sportartübergreifend) und der Ausklangphase auseinandergesetzt.

Inhalte

- Spiel- und Bewegungsformen zur allgemeinen Einstimmung
- Spiel- und Übungsformen zum Ausklang
- Ziele von Einstimmungs- und Ausklangphasen

3.2 Grundlagen der Planung (4 LE)

Ziele

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- wissen, dass Angebote im Sportverein einer sinnvollen Planung bedürfen
- kennen die wichtigen Planungsgrößen: Ziele, Adressaten, Inhalte, Methoden, Rahmenbedingungen und Leitungsperson
- wissen, dass einer Sportstunde ein geplanter Aufbau mit mindestens drei Phasen zugrunde liegt
- kennen die Begriffe, Einstimmung, Schwerpunkt und Ausklang und können diesen Phasen einer Praxisstunde mindestens ein Ziel und einen Inhalt zuordnen
- wissen, dass in Sportstunden neben bewegungsbezogenen (motorischen) auch emotionale, soziale und kognitive Dimensionen angesprochen werden
- haben methodische Prinzipien wie „Vom Leichten zum Schweren“ erlebt und können deren Bedeutung für das Lernen und Lehren im Sport einschätzen
- haben eine methodische Reihe erlebt und reflektiert
- haben an einem Beispiel Bewegungsabläufe beobachtet und können Rückmeldungen dazu geben
- haben an einem Beispiel den Einsatz von Sportgeräten erlebt und Grundkenntnisse darüber erlangt
- haben an einem Beispiel erlebt, dass Gruppenmitglieder in Auswertungsgesprächen an Auswahl und Gestaltung von Zielen, Inhalten und Abläufen von Sportstunden beteiligt werden können

Inhalte

- Zielgruppenspezifische Planung von Sportstunden, Planungsgrößen
- Aufbau von Praxisstunden im Sport
- Zieldimensionen von Praxisstunden im Sport
- Methodische Prinzipien

- Durchführung und Auswertung einer methodische Reihe
- Beobachtungen von Bewegungsabläufen
- Einsatz von Sportgeräten
- Beteiligung von Gruppenmitgliedern bei der Gestaltung von Sportstunden
- Ausgewählte Beispiele der Sorgfalts- und Aufsichtspflicht

Lernbereich 4: Verein und Verband (2 LE)

Ziele

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

- kennen den Aufbau des organisierten Sports
- kennen den Aufbau und die Gründungsvoraussetzungen von Vereinen innerhalb des organisierten Sports
- haben einen Überblick über das Qualifizierungssystem des organisierten Sports
- kennen den Aufbau der Modulausbildung 1. Lizenzstufe und wissen, welche Institution für das Aufbaumodul zuständig ist

Inhalte

- Aufbau des organisierten Sports
- Aufbau und Gründungsvoraussetzungen von Vereinen innerhalb des organisierten Sports
- Aufbau des Qualifizierungssystems des organisierten Sports
- System der Modulausbildung auf der 1. Lizenzstufe

5. Arbeitsprinzipien

5.1 Teilnehmer/innen – Orientierung

Die Auswahl der Themen und Vermittlungsmethoden orientiert sich an den Interessen, Bedürfnissen, Kenntnissen, Kompetenzen und Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die inhaltliche Schwerpunktsetzung erfolgt mit ihnen gemeinsam im Rahmen der konzeptionellen Grundlagen der jeweiligen Ausbildung. Eine möglichst optimale Verwertbarkeit der Lehrgangsinhalte soll hiermit gewährleistet werden. Dazu sind Reflexionsprozesse notwendig, für die im Rahmen der Lehrgangsgestaltung genügend Raum und Zeit eingeplant werden. Ziele, Inhalte und Arbeitsweisen/Methoden der Ausbildung werden für die Teilnehmenden grundsätzlich offen gelegt. Insofern wird ihnen dieses Arbeitsprinzip der Teilnehmer/innen – Orientierung auch verdeutlicht.

Lehrgangseleitungen sollten dementsprechend über die Fähigkeit verfügen, diese Voraussetzungen in den Bildungsprozess zu integrieren. Neben der Angemessenheit und Anschaulichkeit von Bildungsinhalten kommen der Mitbestimmung, Mitgestaltung und Mitverantwortung der Teilnehmer/innen im Bildungsprozess entscheidende Bedeutung zu.

5.2 Zielgruppen-Orientierung

Zentrale Bezugspunkte für alle zu behandelnden Themen sind die Lebens- und Bewegungswelt der aktiven Mitglieder in unseren Sportvereinen. Das erfordert eine intensive Auseinandersetzung mit den Entwicklungsprozessen der Vereinsmitglieder, mit den auf sie Einfluss nehmenden Entwicklungs- und Sozialisationskomponenten wie auch der Berücksichtigung der speziellen Rahmenbedingungen für die Arbeit im Sportverein vor Ort. Der enge Bezug zur realen Situation soll eine möglichst unmittelbare Umsetzung des Gelernten in die Praxis ermöglichen.

Um dieses Anliegen überzeugend und damit authentisch in die Lehrarbeit zu „übersetzen“ und um die Lehrgangsteilnehmer/innen nicht zu über- beziehungsweise unterfordern, bedarf es des Anspruchs, die Themen und Vermittlungsmethoden an den Interessen, Bedürfnissen, Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu orientieren.

Zielgruppenorientierte Bildungsarbeit ist immer auch geschlechtsbewusste Arbeit und hat somit sowohl Mädchen/Frauen als auch Jungen/Männer mit ihren speziellen Sozialisationsbedingungen, Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnissen im Blick. Je nach Ziel und inhaltlicher Notwendigkeit kann deshalb das Lernen und Erleben sowohl in gemischtgeschlechtlichen als auch in gleichgeschlechtlichen Gruppen stattfinden. Übergeordnetes Ziel ist die Schaffung gleichberechtigter Bildungschancen für weibliche und männliche Teilnehmende.

Demzufolge hat die inhaltliche Schwerpunktsetzung mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gemeinsam zu erfolgen, selbstverständlich im Rahmen der konzeptionellen „Freiräume“. Hiermit soll eine möglichst optimale Aneignung der Lehrgangsinhalte gewährleistet werden.

5.3 Ganzheitlichkeit – orientiert an Erlebnissen und Erfahrungen

Anknüpfungspunkte für die Vermittlung vieler Lehrgangsinhalte werden sowohl die bereits im Verein gesammelte Erlebnis- und Erfahrungswerte sein, als auch im Verlauf der Ausbildung neu hinzu gewonnene Eindrücke und Erlebnisse.

Durch das eigene Erleben werden beispielsweise Spiel- und Experimentierfreude wiederentdeckt, wird Klarheit gewonnen zu eigenen Einschätzungen, zu Spaß und Unzufriedenheiten, zu Grenzerfahrungen oder gar Betroffenheiten.

Über die Auswahl der Inhalte und über die Methoden-Entscheidung werden verschiedene Erlebnis-, Erfahrungs- und damit auch Lernweisen berücksichtigt, die die verschiedenen Sinneskanäle (z.B. visuelle, akustische, taktile) ansprechen und die gewährleisten, dass Lernen nicht nur verstandesmäßig über den Kopf, sondern „mit Hand, Herz und Kopf“ geschieht. Die Lehrgangsteilnehmerinnen und Lehrgangsteilnehmer werden also als fühlende, handelnde und denkende Persönlichkeiten gleichermaßen wahrgenommen, mit all ihren Stärken und Schwächen, Einstellungen und Kenntnissen.

Somit werden die verschiedenen Lernarten (kognitive, motorische, soziale, emotional- „gefühlsmäßige“) miteinander verknüpft und man wird zudem den verschiedenen menschlichen Lerntypen gerecht und ihrer bevorzugten Art, Informationen aufzunehmen und zu verarbeiten.

In diesem Zusammenspiel kommt auch den Reflexionsprozessen eine wesentliche Bedeutung zu. Sie dienen dazu, Umsetzungsmöglichkeiten für die Vereinspraxis zu suchen.

Auf diese Weise wird gewährleistet, dass die Lehrgangsinhalte nicht abgehoben von der jeweils eigenen Person bearbeitet werden, sondern das Augenmerk auf jede/n einzelne/n, auf seine/ihre Individualität lenken.

In der späteren Lehrgangsphase sind die Teilnehmenden gefordert, nach diesem Grundverständnis eigen- und fremdverantwortlich zu handeln, wenn es darum geht, bedürfnisorientierte Angebote selbst zu planen und durchzuführen.

5.4 Handlung – Orientierung

Am schnellsten und nachhaltigsten und damit am effektivsten lernt der Mensch durchs Selbermachen. Dieses „learning by doing“ sichert den Lernerfolg sehr nachhaltig, wie die Gehirn- und Gedächtnisforschung erkannte. Demzufolge werden im Rahmen der Ausbildung regelmäßig Situationen geschaffen, in denen die Teilnehmenden aktiv werden und möglichst viel selbst gestalten und ausprobieren.

Zum einen bezieht sich dies auf die Arbeitsweise im Lehrgang. Bevorzugt werden Kleingruppenarbeit die Lehrgangsinhalte erarbeiten und anschließend präsentieren. Es werden einzelne Unterrichtssequenzen von den Teilnehmenden eigenständig geplant, durchgeführt und gemeinsam reflektiert. Darüber hinaus wird aber auch dazu motiviert, durch die Übernahme von diversen, auch organisatorischen Aufgaben sowohl zum Gelingen des Lehrgangs wie auch zum individuellen Lernerfolg beizutragen.

Zum anderen werden die Teilnehmer/innen dazu motiviert und auch aufgefordert, das Gelernte im Verein auszuprobieren und umzusetzen. Hierzu dienen die kleinen „Hausaufgaben“, Projekte und auch Lehrproben, die vor Ort unter den realen Gegebenheiten mit der Original-Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen durchgeführt werden und deren Erkenntnisse im Lehrgang reflektiert werden und dadurch die Handlungskompetenz steigern.

5.5 Prozess – Orientierung

Trotz klarer Ziele der Ausbildung und der davon abgeleiteten Zielsetzung der einzelnen Lehrgangsfolgen und trotz der inhaltlichen Vorgaben durch die Konzeption ist diese Ausbildung prozessorientiert angelegt.

Begründungen hierfür liefern das unterschiedliche Lerntempo und die Interessen- und Bedürfnisvielfalt der Teilnehmer/innen. Anhand eines „Roten Fadens“ soll das konkrete Programm von Lehrgangsfolge zu Lehrgangsfolge entwickelt werden und somit bewusst lange Zeit offen gehalten werden. Auf diese Weise lässt sich im Lernprozess permanent der Soll- und Istwert vergleichen, der für den Lernerfolg von entscheidender Bedeutung ist.

Auch das Programm einer jeden Lehrgangsfolge sollte die Möglichkeit zulassen, sich aktuell auftretenden Fragen ebenso spontan widmen zu können, wie interessante, bereits behandelte Lehrgangsinhalte vertiefen zu können.

Gegebenenfalls ist es aber auch notwendig, spontan von der ursprünglichen Planung abzurücken, um aufgetretene gruppenspezifische Probleme zu lösen, um Störungen den Vorrang zu geben.

Diese Offenheit des Bildungsprozesses birgt in sich die Chance, jedem/jeder einzelnen Teilnehmer/in gerecht zu werden, die Lehrgangsfolge als Ganzes arbeitsfähig zu halten und auch der Tagesaktualität, wenn sie denn Bezug zum späteren Arbeitsfeld der Teilnehmer/innen in den Sportvereinen hat, ihren Raum zu geben.

Die Bildungsarbeit sollte also nicht gradlinig verlaufen, sondern hat sich situativ den Prozessen zu öffnen, die mitentscheidend sind für den Erfolg des Lernens, zum einen hinsichtlich des Kompetenz- und Kenntniserwerbs, zum anderen aber auch bezüglich der Entwicklung individueller Einstellungen und (Wert-) Haltungen.

5.6 Transparenz

Die Lehrgangsleitung legt den Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern offen, welche Ziele und Inhalte, welche Methoden und Rahmenbedingungen das Lehrgangsgeschehen bestimmen und wel-

che Planungsüberlegungen bei Entscheidungen zur Programmauswahl und Programmgestaltung einbezogen werden/wurden.

Dadurch, dass die Lehrgangsleitung Rückmeldungen und Einschätzungen gibt zum inhaltlichen Verlauf, zum gruppenspezifischen Prozess oder aber zum eigenen Standpunkt in Fragen der Lehrgangsgestaltung, können die Teilnehmenden die didaktischen Überlegungen der Lehrgangsleitung nachvollziehen.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sind Reflexionsphasen notwendig, für die im Rahmen der Lehrgangsgestaltung genügend Zeit einzuplanen ist. Die Teilnehmenden ihrerseits sollen in diesen Unterrichtssequenzen den Raum finden, ihre Einschätzungen, Überlegungen aber auch Ansprüche einzubringen und mit der Lehrgangsleitung in einen Dialog zu treten.

Diese Transparenz und Auseinandersetzung mit Lehrgangs-didaktischen Fragen und Entscheidungen, vor allem bezogen auf Lehr- und Lernziele, unterstützt zum einen den Lernerfolg. Zum anderen fühlen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Lehrgänge auf diese Weise ernst genommen. Sie erkennen, dass die im Lehrgang vermittelten Planungskriterien auch das Planen der Lehrgangsleitung bestimmen. Damit steht das Gelehrte im Einklang mit dem Erlebten und wirkt insofern glaubwürdig und überzeugend.

Letztendlich ist der Anspruch nach Transparenz eine günstige, aber auch notwendige Grundvoraussetzung, um den Anspruch nach Mitgestaltung und Mitbestimmung der Teilnehmer/innen auch tatsächlich realisieren zu können. Aus dem Einblick und der Einsicht in das Lehrgangskonzept sowie aus der Offenlegung der weiteren Planung, der Ziele, der Gedanken Hintergründe zum methodischen Arbeiten etc. erwächst zum einen die Befähigung zur Mitsprache, zum anderen aber auch die Motivation sich zu beteiligen. Von daher ist der Anspruch nach Transparenz notwendige Grundvoraussetzung in einem Bildungsprozess, in dessen Mittelpunkt der / die mündige Bürger/in steht.

6. Lernerfolgskontrollen

Lernerfolgskontrollen ermöglichen der Lehrgangsleitung und auch den Teilnehmenden eine Rückmeldung über den Lernerfolg. Gemäß dem o.g. Bildungsverständnis werden Lernerfolgskontrollen bei Qualifizierungsmaßnahmen lehrgangsbegleitend durchgeführt. Ziele dabei sind die Qualität des Lernprozesses zu dokumentieren, den Lernprozess des Einzelnen/ der Lehrgangsgruppe offen zu legen, den Lernfortschritt des Einzelnen/ der Lehrgangsgruppe zu messen und eine ausreichend fundierte Bewertungsgrundlage sicherzustellen.

Am Ende einer Qualifizierungsmaßnahme muss jede Lehrgangsleitung in der Lage sein, auf jede/n Teilnehmer/in bezogen eine konkrete Einschätzung darüber zu fällen, ob der/die Teilnehmer/in die Voraussetzungen zur Aufnahme einer speziellen, qualifizierten Tätigkeit im Verlauf der Maßnahme erreicht hat. Diese Beurteilung wird vom Ausbildungsträger bestätigt. Sie dient als Zulassung für die Aufnahme in ein Aufbaumodul.

Das Basismodul bietet aufgrund der relativ knappen Zeit weniger Gelegenheit für Lernerfolgskontrollen als längere Ausbildungsgänge. Zudem gilt es zu berücksichtigen, dass das Basismodul als ein Einstieg in die Übungsleiter / Trainertätigkeit die Teilnehmenden für die weitere Qualifizierung im Sport motivieren soll und ihnen Berührungspunkte genommen werden sollen. Von Kontrolle oder gar von Prüfung zu sprechen, wäre den Teilnehmenden gegenüber kontraproduktiv. Dennoch braucht die Lehrgangsleitung Instrumente, mit denen sie die Qualität der in den Feinzielen formulierten Kompetenzen der Absolventen des Basismoduls beurteilen kann.

Als Hauptinstrument kann neben der aktiven Mitarbeit im Lehrgang hier die Teilnehmerübung verwendet werden, in der jeder einzelne Teilnehmende gefordert ist, einen Inhalt anzuleiten. Hierbei sollte berücksichtigt werden, dass die Hauptfunktion der Teilnehmerübung das Erleben der Anleiterrolle vor einer Gruppe ist und deren Reflexion pädagogisch ausgerichtet sein sollte. Dennoch hat die Lehrgangsleitung an dieser Stelle die Möglichkeit und auch die Verantwortung den aufbauenden Modulausbildungen gegenüber, Personen, die sich selbst perspektivisch überhaupt nicht als Leiter einer Gruppe eignen, die Bescheinigung einer erfolgreichen Teilnahme am Basismodul zu verweigern. Erwartungsgemäß dürfte es sich hierbei um Ausnahmen handeln.

Teilnehmer/innen können gegen die Entscheidung Einspruch erheben. Dieser ist bis 14 Tage nach Ablauf des Lehrgangs schriftlich an den Ausbildungsträger zu richten und zu begründen.

Diese Information muss zu Beginn jeder Ausbildung bei der Darstellung der Bedingungen zur Lizenzerteilung / Ausstellung eines Ausbildungszertifikats angesprochen werden oder in Anschreiben zur Ausbildung formuliert werden.

Die konkrete Umsetzung sollte aus unserer Sicht wie folgt laufen:

Für diese Problemlagen im Lehrgang stehen der Lehrgangsleitung der Lehrreferent des DVMF und die Lehrreferenten der Landesverbände beratend zur Verfügung.

Ein möglicher Einspruch soll von Teilnehmern/innen an den qualifizierenden Landesverband gerichtet werden. Die Lehrgangsleitung informiert den Landesverband über die Nicht-Erteilung der Lizenz, bzw. Nicht-Ausstellung des Ausbildungszertifikats mit einer schriftlich formulierten Stellungnahme.

Daneben bieten sich folgende Instrumente der Lernerfolgskontrolle für die Basisqualifizierung an:

- Lerntagebücher
- Präsentation von Arbeitsergebnissen
- Reflexionsbeiträge
- Sozialverhalten in der Gruppe
- Hausaufgaben zwischen der ersten und zweiten Lehrgangsfolge

7. Organisatorische Aspekte

Von den Teilnehmenden des Basismoduls wird ein Maß an körperlicher Fitness erwartet, das es ihnen ermöglicht, den physischen Anforderungen an die Tätigkeit als Übungsleiter/in (Demonstration, Korrektur, Sicherheits- und Hilfestellung etc.) weitgehend gerecht zu werden. Ebenso wird vorausgesetzt, dass sie den Anforderungen an Übungsleiter/innen psychisch-geistig gewachsen sind. Diese Anforderung sollte über die Lehrgangsausschreibung den Interessenten vermittelt werden. Es liegt in der Entscheidung der Lehrgangsleitung (in Abstimmung mit den Lehrreferenten der Landesverbände), diese Anforderung bei Teilnehmenden als gegeben zu beurteilen.

8. Anforderungen an Leitungen und Referenten/innen

Lehrgangsleitungen stehen an einer Schlüsselposition zwischen den Lernenden, der verantwortlichen Institution und den Konzeptionen. Sie haben die Aufgabe, als Vertreter/innen von inhaltlichen Positionen der Organisationen Prozesse teilnehmerorientiert zu gestalten, die Lernfortschritte in Richtung einer gewünschten Entwicklung auslösen. Dies setzt hochkomplexe Kompetenzen voraus.

Schon bei der Auswahl geeigneter Personen müssen einige Grundvoraussetzungen erfüllt sein, die von veranstaltenden Institutionen nicht erst geschaffen oder gesichert werden können. Hierzu zählen:

- Fach- und Sachkompetenz
- Didaktisch-methodische Kompetenz
- Personale Kompetenz
- Soziale Kompetenz

Sind diese Voraussetzungen durch entsprechende Berufsausbildungen und Erfahrungen nachgewiesen, wird durch den Deutschen Verband für Modernen Fünfkampf und seine Untergliederungen abgesichert, dass konforme oder kompatible Verständnisse zwischen den Bewerber/innen, dem DOSB und dem Deutschen Verband für Modernen Fünfkampf vorhanden sind. Zusätzlich werden notwendige Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, um sich mit dem organisierten Sport identifizieren und diesen vertreten zu können.

Bei der Auswahl der Lehrgangsleitungen wird dafür Sorge getragen, dass die Lehrgangsleitung weitestgehend in der Lage ist, eine Qualifizierung mit Inhalten und Zielen gemäß der neuen Ausbildungskonzeption im Team vermitteln zu können. Die Umsetzung und der Erfolg der neuen Ausbildungskonzeption ist in erheblichen Maße davon abhängig, inwieweit das Leitungsteam auf die Aufgabe vorbereitet wird, um diese Konzeption inhaltlich und zielgemäß nach didaktischen- methodischen Grundsätzen angemessen umsetzen können.

Im Leitbild der Bildungsarbeit im Deutschen Verband für Modernen Fünfkampf werden Arbeitsprinzipien für die Bildungsarbeit festgelegt.

- die Teilnehmer/innen Orientierung verlangt von der LL ein stetes Begleiten in Theorie und Praxis, situativ und aktuell auf Fragen und Nöte der TN eingehen zu können. Für die Bildungsarbeit sind die Erfahrungen, Kompetenzen und Interessen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer grundlegend. Lehrgangsleitungen sollten dementsprechend über die Fähigkeit verfügen, diese Voraussetzungen in den Bildungsprozess zu integrieren. Motivation, Kreativität und die Fähigkeit zur Animation sollte der Lernberater mitbringen, damit die Lern- und die atmosphärischen Prozesse effektiv gestaltet werden.
- Bewegungsorientierung: die LL sollte auf eigene Erfahrungen im Sport zugreifen können, denn der Deutsche Verband für Modernen Fünfkampf versteht sich als „Anwalt für Bewegung“. Darum sollten durch einen gezielten Wechsel von Theorie- und Praxiseinheiten innerhalb einer Qualifizierung diese durch einen flexiblen Umgang mit Anspannung und Entspannung, Bewegung und Ruhe gekennzeichnet sein.
- Prozessorientierung: Da auch das Ungewohnte und Widersprüchliche zu Erkenntnis- und Lernfortschritten führt, sollte die LL folgende Fähigkeiten mitbringen: Teamfähigkeit, Beratungsfähigkeit, Konfliktfähigkeit und strategische Kompetenz. Der Grundsatz „Störungen haben Vorrang!“ hat hier seine ausdrückliche Berechtigung, da nur gute Lernverhältnisse und Rahmenbedingungen einen Lernerfolg absichern.
- Reflexion des Selbstverständnisses: Die LL sollte Vorbildfunktionen gegenüber den Lernenden einnehmen, selbstkritisch, ehrlich und authentisch sein und offen für Supervision.
- Handlungsorientierung: Bildungsprozesse sollten so weit wie möglich auf einem Lernen durch Erfahrung beruhen. Die Vorerfahrungen und Kenntnisse prägen eine Qualifizierungsmaßnahme. Dieses Repertoire der Teilnehmer/innen sollte einen hohen Stellenwert im Bildungsprozess ein-

nehmen und den weiteren Lernfortschritt fördern. Gute Moderation erleichtert die gemeinsame Planung, Umsetzung und Auswertung von Vereinsangeboten und Lerneinheiten.

- Ganzheitlichkeit: Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind immer als „ganze“ Menschen an Bildungsprozessen beteiligt. Neben dem gleichwertigen Einbezug von kognitiven, emotionalen, sozialen und sinnlichen Bedürfnissen und Fähigkeiten kommt daher der Atmosphäre von Bildungsangeboten eine wichtige Bedeutung zu. Die LL hat dafür Sorge zu tragen, diese Rahmenbedingungen sicher zu stellen, die Qualifizierung optimal zu begleiten und Ansprechpartner innerhalb und außerhalb des Lehrganges zu sein. Dies setzt eine hohe Einsatz- und Leistungsfähigkeit in den Abend-, Wochen- und Wochenendstunden voraus. Des Weiteren muss die LL umfassende Kenntnisse über Strukturen, Qualifizierungsmöglichkeiten, Qualifikationen im Lizenzsystem des DOSB und der Mitgliedsorganisationen haben, um eine optimale Karriereberatung im Sport vornehmen zu können.

Fortbildungsbereitschaft

Jede Leitung muss sich weiterbilden, um adäquat und aktuell mit den Teilnehmern Diskussionen führen und Prozesse steuern zu können.

Aufgrund der schnellen Entwicklung auf allen Gebieten sollen die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten stets durch eigene Fortbildungslehrgänge aufgefrischt werden.

9. Qualitätsmanagement

Ziel des Qualitätsmanagements im Deutschen Verband für Modernen Fünfkampf ist es, eine „exzellente Arbeit“ anzustreben, d.h. gute und wirksame Ergebnisse zu erreichen und Qualität fortdauernd systematisch zu managen und zu verbessern.

Der Grundgedanke von Qualitätsmanagement, den Anspruch auf die Qualität der Arbeitsleistungen, also hier die „idealtypische“ Umsetzung der Konzeption, als Hauptaufgabe zu verstehen, erfordert eine Identifikation und Motivation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Zielen der Qualität. Die aktive Einbeziehung aller beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Ausgestaltung des Qualitätsmanagementsystems ist deshalb besonders wichtig.

Das Qualitätsmanagementsystem unterstützt dabei, die Struktur der Handlungs- und Arbeitsfelder deutlich zu machen. Es wird die Frage beantwortet, was im Deutschen Verband für Modernen Fünfkampf wie gemacht wird. Ziel ist es dabei zum einen, die Maßnahmen wirkungsvoll(er) zu gestalten. Zum zweiten werden Chancen, Entwicklungspotenziale und Zukunftsfelder entdeckt. Dabei können auch Notwendigkeiten zur Überarbeitung und Aktualisierung von Konzeptionen definiert und vereinbart werden.

Folgende Maßnahmen können in diesem Zusammenhang beispielhaft realisiert werden:

- Messung der Teilnehmer/innen-Zufriedenheit in Seminaren
- interne Selbstbewertung der Lehrgangsleitungen
- Jahresberichte in Hinblick auf Maßnahmen gemäß vorliegender Konzeption
- Mitarbeiter/innenbefragungen
- Befragungen, ob die Ziele der Inhaltsbereiche erreicht worden sind.



Nicht nur die Qualität der Lehr-Lernprozesse in den Ausbildungen, sondern auch die Wirksamkeit der lizenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Vereinspraxis wird erhoben. Instrumente sind hier: Fragebogenerhebungen und Interviews.

Ansprechpartner/in:

Für Rücksprachen steht zur Verfügung:

Name: Schramm

Vorname: Maike

Sportorganisation: Deutscher Verband für Modernen Fünfkampf

Straße: Altenberger Gasse 45

PLZ: 53332

Ort: Bornheim

Tel.: 0228 / 5594113 d, 02227/ 904849 p

E-Mail: maikeschramm@gmx.de

10. Musterprogramm

Das bewegte Kennen Lernen – Starten mit Gruppen

2 LE

- Spiel- und Übungsformen zum Kennen lernen, zur Kooperation
- Spiel und Übungsformen zum Einstimmen
- Spiel- und Übungsformen zum Ausklang

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer (TN) erleben, dass das gegenseitige Kennen Lernen über Bewegung relativ schnell und unkompliziert dazu führt, miteinander in Kontakt zu kommen. Sie erkennen Bewegung und Spiel als ein Medium, Emotionen zu erleben und auszudrücken. Sie erfahren Praxisbeispiele für Einstimmung und Ausklang.

Analyse der Stunde

2 LE

- Aspekte der Ganzheitlichkeit: motorische, kognitive, emotionale und soziale Dimension
- Grundsätze zum Einstimmen
- Grundsätze zum Ausklang

Die TN äußern ihre Eindrücke von den erlebten Praxisinhalten. Sie erkennen, dass Bewegung und Sport nicht nur Auswirkungen auf den Körper haben, sondern auch emotionale, kognitive und soziale Anteile beinhalten. Ausgehend von der Auswertung der Praxis lernen sie die wichtigsten Grundsätze zum Thema Einstimmung und Ausklang kennen.

Spiele, Erleben, Trainieren – im Sport ist mehr drin

2 LE

- vielfältiges Sport- und Bewegungsangebot, in dem die Motive zum Sporttreiben deutlich werden
- Motive zum Sporttreiben
- Kriterien zur Analyse von Zielgruppen

Die TN erleben ein vielseitiges Praxisangebot, in dem Motive zum Sporttreiben wie Eindruck, Ausdruck, Kontakt, Gesundheit, Leistung und Wagnis deutlich werden. Sie erkennen, dass Sport und Bewegung sehr unterschiedliche Sinnrichtungen haben kann und setzen diese in Bezug zu ihrer eigenen Person und zu anderen TN. Am Beispiel der Lehrgangsguppe erkennen sie, dass andere TN andere Voraussetzungen und Motive haben und bringen dies in Bezug zum Begriff der Zielgruppe. Sie lernen Kriterien kennen, nach denen Zielgruppen analysiert werden können.

Spiele zur Förderung der Kondition

2 LE

- Spiele zur Förderung von Ausdauer, Kraft, Koordination, Schnelligkeit und Beweglichkeit
- Auswertung der erlebten Spiele



Die erlebten Spiele werden jeweils unmittelbar nach ihrer Durchführung mit der Fragestellung ausgewertet, was die TN spüren. Die TN verbalisieren ihre körperlichen Eindrücke und lernen, sie in Beziehung zu den motorischen Hauptbeanspruchungsformen zu setzen.

Einführung in die Trainingslehre

1 LE

- biologische Anpassungsfähigkeit als Grundlage für Training und Gesundheitsförderung
- Definition der fünf motorischen Hauptbeanspruchungsformen

Die TN erfahren, dass die Fähigkeit des Menschen, sich an Belastungen reizabhängig anpassen zu können, die Grundlage für Training und Gesundheitsförderung ist. Sie lernen die Definitionen von Ausdauer, Koordination, Kraft, Beweglichkeit, Schnelligkeit und Kondition kennen und setzen sie in Bezug zueinander.

Treib Sport und bleib gesund!

2 LE

- Exemplarische Sport- und Bewegungsangebote zur Förderung der Gesundheit
- Definition von Gesundheit und Salutogenese

Die TN erkennen, dass gesundheitsintendierte Bewegungsangebote ganzheitlich gestaltet sind und sich an den individuellen Voraussetzungen orientieren. Sie lernen Kriterien kennen, nach denen sich Wirkungen von Sport und Bewegung auf die Gesundheit beurteilen lassen. Die TN setzen sich damit auseinander, dass Gesundheit im Sport nicht nur aus dem Blickwinkel der Vermeidung von Krankheiten, sondern auch aus der Absicht der Ressourcenförderung der Menschen betrachtet werden kann.

Der organisierte Sport

2 LE

- Struktur des organisierten Sports
- Aufbau eines Vereins
- Lizenzsystem

Die TN erhalten einen Überblick über die Struktur des organisierten Sports und erfahren, dass der Verein als „Keimzelle“ dieser demokratisch fungierenden Struktur verstanden werden kann. Sie lernen das Lizenzsystem des DOSB kennen und denken darüber nach, welche Möglichkeiten es ihnen künftig bieten könnte.

Koordination

4 LE

- Bewegungspraxis zur Koordination
- Biologische Grundlagen
- Bereiche der Koordination
- Fördermöglichkeiten
- Variieren der bewegungspraktischen Angebote

Die TN erleben Praxisinhalte zur Koordination. Sie entwickeln Varianten hierzu, sodass die Anforderung an die koordinative Leistung entweder geringer oder aber höher wird. Sie erkennen hierin ein wichtiges Instrument zum Lernen von Bewegungen und zur inneren Differenzierung. Die TN verstehen, dass der Koordination das Zusammenspiel verschiedener Organsysteme des Körpers zu Grunde liegt. Sie lernen sieben Bereiche der Koordination kennen und setzen diese in Beziehung zur erlebten Praxis. Die TN setzen sich damit auseinander, welches die Kennzeichen einer guten Koordination sind und mit welchen Prinzipien Koordination gefördert werden kann.

Methodische Einführung in eine Bewegungsfertigkeit

2 LE

- Methodische Spielreihe *oder*
- Methodische Übungsreihe

Die TN erlernen eine Bewegungsfertigkeit und entdecken dabei, wie die einzelnen Schritte des Lernweges in motivierender Weise dazu beitragen, ihre persönlichen Fähigkeiten zu entfalten. Sie vollziehen diese Schritte bewusst nach und können hieraus Prinzipien zum methodischen Arbeiten ableiten.

Auswertung der Praxis

2 LE

- Planungskriterien
- Methodische Prinzipien
- Aufbau einer Sport- oder Bewegungsstunde

Die TN begreifen, dass eine Stunde / ein Sportangebot einen geplanten Aufbau mit in der Regel drei Phasen hat. Sie lernen die wichtigsten Planungskriterien kennen und setzen diese in Bezug zur erlebten Stunde. Sie kennen methodische Prinzipien und wenden diese in einer Transferaufgabe an.

Tipps zum Anleiten von Gruppen

1 LE

- Kommunikation
- Gesprächsregeln
- Stellung zur Gruppe

Die TN setzen sich mit dem Phänomen Kommunikation auseinander und erfahren hierzu die wichtigsten Grundlagen. Sie übertragen dies auf die Gesprächskultur in der Lehrgangsguppe und tauschen sich darüber aus, welche Regeln bei Gesprächen zu einem respektvollen Miteinander beitragen können. Sie lernen allgemeine Hinweise zum Anleiten von Gruppen kennen und reflektieren ihre Möglichkeiten bzw. Vorlieben.



Übungen zum Anleiten von Gruppen

6 LE

Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer erhält die Aufgabe, einen klar umrissenen, einfachen und zeitlich kurz bemessenen Inhalt mit der Lehrgangsgruppe durchzuführen. Diese Praxisinhalte werden jeweils nach ihrer Durchführung mit der Lehrgangsgruppe ausgewertet. Inhalte könnten sein

- ein kleines Spiel mit geringem Erklärungs- bzw. Materialaufwand
- eine Übung zum Bereich Koordination

Die TN erleben sich einmal als Anleiter / Anleiterin vor der Gruppe. Ihre Aufmerksamkeit liegt ganz auf der Anleitfunktion, inhaltliche oder planerische Kompetenzen werden hier bewusst ausgeklammert. In der Auswertung erhält der TN ressourcenorientierte Rückmeldungen von der Gruppe und von der Lehrgangsleitung, die seine bereits gezeigten persönlichen Fähigkeiten und / oder seine Entwicklungsmöglichkeiten im Auge haben. Inhaltliche und planerische Aspekte können je nach Zusammenhang genannt werden, sind aber von der Person des Anleiters zu lösen.

Auswertung zum Anleiten von Gruppen

2 LE

- Selbstverständnis des ÜL / Trainers
- Persönliche Ziele als ÜL / Trainer
- Ausblick

Die TN setzen sich mit ihrer Rolle als künftiger Trainer / Übungsleiterin auseinander. Sie wissen, was von Übungsleitern / Trainerinnen erwartet wird und erkennen ihre Neigungen und Möglichkeiten. Sie geben eine Rückmeldung über ihre im Basismodul gewonnenen Eindrücke.