

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Schützenbund e. V., Lahnstraße 120, 65195 Wiesbaden;
Bundesausschuss Bildung des Deutschen Schützenbundes (TeamBildung)

Gesamtkonzept und Hauptautorin: Beate Dreilich

Expertenteam: Oliver Haidn, Prof. Dr. Jürgen Weineck

weitere Autoren: Burghard von Enckevort, Dr. Dr. Hannes Kratzer, Klaus Lindner

Redaktion, Lektorat, Produktion: Markus Hederer, Mainz

Fotos: GES Sportfoto, Karlsruhe; Oliver Haidn, Deggendorf; Markus Hederer, Mainz;
Heinz Reinkemeier, Münster

Illustrationen: Ilse Diehl, Mainz

Layout, Satz und Gestaltung: K.Design Ulrich Klein, Wiesbaden

Druck: Krüger Druck+Verlag GmbH & Co KG, Dillingen

1. Auflage 2010 Wiesbaden

© Deutscher Schützenbund e. V., Lahnstraße 120, 65195 Wiesbaden

Die vorliegende Lehrmappe ist Bestandteil einer Lehrmappenreihe des Deutschen Schützenbundes.
Sie wurde erstellt für die innerverbandliche Lizenzaus- und -fortbildung.

Die Verwertung der Texte und Bilder, auch auszugsweise, ist ohne die Zustimmung des DSB urheberrechtswidrig und strafbar. Dies gilt auch für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmung und die Verarbeitung mit elektronischen Systemen.

Das Kopieren von Inhalten, Bildern und Grafiken, das auszugsweise Zitieren oder sonstige Weitergeben von Inhalten jeglicher Form ist nur für Aus- und Fortbildungszwecke innerhalb des Deutschen Schützenbundes gestattet. Voraussetzung hierfür ist die korrekte Zitierweise und der Hinweis auf die Urheberschaft des Deutschen Schützenbundes.

Jede andere Verwendung, z. B. für private oder kommerzielle Zwecke, stellt einen Verstoß gegen das Copyright dar und wird entsprechend geahndet.

Schreibweise:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit haben wir in der Lehrmappe auf eine doppelte Ansprache für beide Geschlechter verzichtet und uns auf die männliche Form beschränkt. Wenn beispielsweise von dem Trainer, dem Ausbilder oder dem Leser gesprochen wird, sind natürlich damit auch immer die Trainerinnen, Ausbilderinnen und Leserinnen gemeint.

Die persönliche Anrede an den Leser erfolgt in der Du-Form.

Vorwort

Auf der Grundlage gewachsener demokratischer Strukturen und durch die Tätigkeit seiner zahlreichen ehrenamtlichen, neben- und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter knüpft der Sportverein in Deutschland ein wichtiges Netzwerk zwischen den Generationen sowie unterschiedlichen sozialen Gruppen und Kulturen. Der organisierte Sport leistet auf diesem Wege einen unverzichtbaren Beitrag zum Zusammenhalt und zur Weiterentwicklung unserer modernen Zivilgesellschaft.



Ein Kennzeichen dieser Gesellschaft ist deren dynamische Entwicklung und die damit verbundene kontinuierliche Veränderung. Dazu gehören nicht nur die stets rasanten Fortschritte auf dem Sektor der Technologien, sondern auch Phänomene wie der demographische Wandel, die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, das veränderte Gesundheits- und Freizeitverhalten oder die sich verändernden Familienstrukturen mit ihren stärker individuell geprägten Lebensformen.

All diesen Veränderungen muss der organisierte Sport Rechnung tragen, will er seine gesellschaftspolitisch wichtigen Kernfunktionen behalten. Dazu muss er seine Angebote und Programme den aktuellen Bedürfnissen anpassen. Zur Gewährleistung der Qualität dieser Angebote stehen jeder Übungsleiter, jeder Trainer, jeder Jugendleiter, jeder Organisationsleiter und alle Mitarbeitenden in Vereinen, Verbänden und Organisationen unter dem Dach des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) in der Verantwortung.

Der DOSB kommt mit seinen Rahmenrichtlinien (RRL) für die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verpflichtung nach, für seine Untergliederungen ein verbindliches, tragfähiges und zukunftsweisendes Konzept vorzulegen.

Er geht damit auf die veränderten Anforderungen an Qualifizierungs- und Bildungsprozesse zur Zukunftssicherung des organisierten Sports ein. Sie sollen Mitgliedsorganisationen wie dem Deutschen Schützenbund helfen, die an der Basis Mitarbeitenden zu qualifizieren.

Der Deutsche Schützenbund hat sich als Bildungsträger der verantwortungsvollen Aufgabe gestellt, den in den aktuellen DOSB-RRL enger gefassten Vorgaben und Qualitätsansprüchen gerecht zu werden.

Er legt neben dem DSB-Qualifizierungsplan mit den Lehrmappen für die Qualifizierung von C-Trainern in den Profilen „Trainer C Basis Breitensport“ und „Trainer C Leistungssport“ ein bundeseinheitliches und verbindliches Lehrinstrument für seine lizenzierten C-Ausbilder vor.

A handwritten signature in blue ink that reads "Heinz-H. Fischer". The signature is stylized and written in a cursive-like font.

Heinz-Helmut Fischer
Präsident Deutscher Schützenbund e. V.

W-3 Wie ist sie aufgebaut?

Wie ist sie aufgebaut?

Neun Hauptbereiche vom „Wegweiser ...“ über „Beschreibung Profil Trainer ...“ bis hin zu „Ordnung ...“ sind das Grundgerüst der DSB-Lehrmappe, deren Fundament ist die Einteilung in Trainer C Basis Breitensport und Trainer C Leistungssport. Darüber hinaus werden sportartspezifische Inhalte, die sich nur mit dem Schießsport beschäftigen, genauso dargestellt wie sportartübergreifende Themen.

Jeder Bereich enthält mehrere Hauptkapitel, die den in den Lehrplänen definierten Lernstoff repräsentieren. Ein Beispiel: In der Ausbildung zum Trainer C Basis Breitensport gibt es den Hauptbereich „Ü: Sportartübergreifende Inhalte“ und dort das Hauptkapitel „Grundlagen Sportbiologie“. In ihm beschäftigen wir uns mit dem passiven und dem aktiven Bewegungsapparat.

Die Struktur der DSB-Lehrmappe bildet sich in ihr und damit auf jeder Seite folgendermaßen ab:

- Die Bereiche Trainer C Basis Breitensport (grün) und Trainer C Leistungssport (blau) sind farblich voneinander getrennt. Zudem ist in der Mitte der Fußzeile der aktuelle Bereich genannt.
- Auf jeder Seite gibt es in der Kopfzeile ein Orientierungssystem, sodass der Leser immer weiß, wo er sich befindet. Links oben genannt ist der jeweilige Hauptbereich, darunter das Hauptkapitel. Rechts oben steht die Seitenzahl – durchnummeriert sind alle „i“-Seiten (siehe unten) – und darunter die aktuelle Kapitelüberschrift.
- In der Fußzeile findet man auf der rechten Seite in einem farbigen Feld (in Grün oder Blau) den Buchstaben „i“, „m“ oder „f“. Diese Symbole stehen für die Art der Aufbereitung des Materials und damit das „i“ für Informationsseiten, „m“ für Methodenkarten und „f“ für Fragen. Was es damit im Detail auf sich hat, beschreibt der folgende Abschnitt „W-4 Wie arbeite ich mit ihr?“

The image shows a page from the DSB training manual with several red arrows pointing to specific elements, each with a label:

- Hauptbereich:** Points to the top left header area.
- Hauptkapitel:** Points to the top left sub-header area.
- Kapitelüberschrift:** Points to the top right sub-header area.
- Bereich Breiten- oder Leistungs-sport:** Points to the bottom left footer area.
- Symbol für Art der Aufbereitung:** Points to the green 'i' icon in the bottom right footer area.

The page content includes:

- Top header: Beschreibung Profil, B-1-B-4 Trainer C Basis Breitensport, B-3 Ziele der Ausbildung, 1
- Main title: **Beschreibung des Profils Trainer C Basis Breitensport**
- Section: **B-1 Einleitung – Einstiegs- und Vorstufenqualifikationen**
- Text: Der Teilnahme an der Ausbildung zum Trainer C Basis Breitensport ist die Schießsportleiterlizenz verbindlich vorgeschaltet. Sie umfasst mindestens 30 LE und ist integrativer Bestandteil der Trainer-C-Ausbildung (90 LE + 90 LE = 120 LE/C1; vgl. Seite 15). Bewerber für die Trainer-C-Basis-Ausbildung werden von ihren Vereinen dem Landesverband (LV) gemeldet.
- Section: **B-2 Handlungsfelder**
- Section: **B-3 Ziele der Ausbildung**
- Section: **Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz**
- Section: **Der Trainer**
- Section: **TEAMBILDUNG** logo and footer text: Trainer C Basis Breitensport - 1. Auflage 2010 - aktualisiert 2014

Bildungsanspruch

Grundlegende Positionen

Mit seinen Leitprinzipien

- der gleichen Teilhabe von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen (= Gender Mainstreaming) und
- der Gleichbehandlung von Menschen, unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, ethnischer Herkunft, religiöser Überzeugung und sexueller Orientierung (= Diversity Management)

verfolgt der organisierte Sport ein gesellschaftlich bedeutsames Ziel. Er definiert damit die unverzichtbaren Rahmenbedingungen für seine Qualifizierungs- und Bildungsprozesse.

Die im Qualifizierungsplan des Deutschen Schützenbundes entwickelten Konzepte tragen diesen Leitprinzipien Rechnung. Sie sollen dem DSB und seinen Mitgliedsorganisationen Hilfestellung sein, das Selbstverständnis des Verbandes und die damit verbundenen Werte an die Basis zu tragen.

Bildung im Sport – Bildung durch Sport

Der Deutsche Schützenbund und seine Unterorganisationen verpflichten sich, dem Bildungsanspruch des organisierten Sports gerecht zu werden, der auf der Grundlage eines humanistischen Menschenbildes, neben dem reinen Erwerb von Kenntnissen und Kompetenzen, auch auf die Entwicklung individueller Einstellungen und Wertmaßstäbe abzielt.

Erfahrungen mit dem eigenen Körper, der respekt- und verantwortungsvolle Umgang mit anderen Sportlern sowie die Achtung der natürlichen Umwelt sind wichtige Bestandteile von Bildung und Persönlichkeitsentwicklung. Bildung durch Sport hilft bei der Entwicklung von Lebensstrategien.

Eine wichtige Hilfe bietet dabei der Erwerb von Schlüsselqualifikationen wie

- Teamfähigkeit,
- Kommunikationsfähigkeit,
- Kooperationsfähigkeit,
- Planungsfähigkeit,
- Zielorientierungsfähigkeit,
- Fairness,
- Gesundheitsbewusstsein,
- Umweltbewusstsein,
- Leistungsorientierung.

Bildung vollzieht sich deshalb immer in der Auseinandersetzung des Menschen mit seiner Lebensumwelt und ist ein nachhaltiger lebensbegleitender Prozess.

Qualitätsanspruch

Mit dem DSB-Qualifizierungsplan liegt ein mit der Dachorganisation und allen weiteren Partnern abgestimmtes und zukunftsfähiges Verbandscurriculum vor. Ein wichtiger und neuer Bestandteil dieses Curriculums ist die Qualitätssicherung.

1. Strukturelle Maßnahmen

Der für die Umsetzung der DOSB-Rahmenrichtlinien alleinverantwortliche Bildungsträger im Bereich des Schießsports ist der Deutsche Schützenbund als Mitgliedsorganisation im DOSB.

Die Aufgabe der Koordination aller Bildungsangelegenheiten im Dachverband überträgt das DSB-Präsidium auf seinen Bundesausschuss Bildung (siehe Satzung DSB).

2. Konzeptionelle Maßnahmen

Der Bundesausschuss Bildung entwickelt die für die Bildungsarbeit im Fachverband notwendigen Konzeptionen, die nach Prüfung durch den Gutachterausschuss des DOSB und nach der anschließenden Verabschiedung durch den Gesamtvorstand in Kraft treten.

An diese Konzeptionen sind alle Mitgliedsorganisationen des DSB gebunden, und sie verpflichten sich, die vom DSB delegierten Qualifizierungsmaßnahmen entsprechend der beschriebenen Richtlinien zu gestalten.

3. Vertragliche Maßnahmen

Der Bundesausschuss Bildung legt in Abstimmung mit dem DSB-Präsidium und den DOSB-Gutachtern die Instrumente und Maßnahmen zum Einhalten der in den DOSB-Rahmenrichtlinien geforderten Qualitätsstandards fest. Hierüber schließen der DOSB und der DSB einen Vertrag.

Der Deutsche Schützenbund als verantwortlicher Bildungsträger sichert das Einhalten seiner Qualitätsanforderungen bei seinen Partnern in den Landesverbänden (= Bildungsanbieter) durch Kooperationsvereinbarungen (siehe A4 Verbindlichkeit).

4. Inhaltliche Qualitätsvorgaben

Der DSB und seine Landesverbände setzen das Einhalten der vorgeschriebenen Qualitätsstandards auf verschiedenen Ebenen um:

Struktur- und Programmqualität

• Ausbildungsstruktur/Lehr und Organisationspläne

Die Ausbildungsstruktur des DSB mit den genauen Beschreibungen einzelner Ausbildungsprofile, ihren Zielstellungen, den dazugehörigen Handlungsfeldern und den geforderten Kompetenzen sowie die daraus abgeleiteten Lehrpläne mit entsprechenden Lehr- und Lerninhalten geben einen engen Rahmen für die Planung, Organisation und Umsetzung von Lehrgangmaßnahmen vor.

Gestaltungsqualität der Lehr- und Lernprozesse

• Lehrmappen

Mithilfe der verbindlichen Fachlehrmappen werden alle Bildungsanbieter im Bereich der Organisation sowie die jeweiligen Ausbilder mit konkreten Hinweisen und Beispielen zur didaktisch-methodischen Umsetzung versorgt. Durch Informationsseiten, Testaufgaben, eine Übungskartei und eine Internetplattform mit entsprechenden Präsentationsvorlagen wird die Qualität in der Lehr- und Lernpraxis abgesichert.

Qualifikation der Lehrkräfte

• Ausbilderlizenz

Bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen haben die Lehrkräfte eine Schlüsselfunktion. Das individuelle, fachliche Können und die pädagogische, soziale und methodische Kompetenz der Lehrkraft sind für die Qualität der Bildungsprozesse elementar. Sie gehören deshalb zu den nachzuweisenden Standards der DSB-Qualitätssicherung.

Die Qualifikation der Lehrgangsteilnehmer und der in Aus- und Fortbildungen eingesetzten Lehrkräfte im Bereich der **disziplinspezifischen Ausbildung** erfolgt im DSB durch das neue Ausbilderlizenzsystem (siehe DSB-Qualifizierungsplan).

Für den Bereich der **sportartübergreifenden Ausbildungsinhalte** sind Qualifikationen, Abschlüsse und Referenzen im jeweiligen Fachgebiet durch die Referenten selbst nachzuweisen. Zusätzlich gewährleisten die verantwortlichen Bildungsanbieter Einweisungen, Briefings und Schulungen anhand der Lehrmappenvorgaben (siehe DSB-Qualifizierungsplan).

Der DOSB hat eine Rahmenkonzeption für die Fortbildung von Lehrkräften entwickelt. Diese Fortbildungen werden zum Teil in den Landessportbünden angeboten und vom DOSB zertifiziert. Sie sind zukünftig integraler Bestandteil des Ausbildersystems im DSB.

Gestaltungsqualität der Lehr- und Lernprozesse

• Lehrmappen

Für eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung ist wesentlich, dass die Differenz zwischen den Erwartungen der einzelnen Lehrgangsteilnehmer und der Leistungsfähigkeit des Bildungsanbieters festgehalten wird. Standardisierte Fragebogen ermöglichen eine anonyme Abfrage einzelner Bereiche und eine statistische Auswertung als Grundlage für Verbesserungsprojekte.

Der DSB schreibt als Mindestanforderungen für alle Aus- und Fortbildungsmaßnahmen vor zu Beginn ein Warming up mit einer Abfrage der Erwartungen und am Ende eine Evaluation in Form eines Fragebogen. Wege von der Auswertung bis zur Ableitung von Konsequenzen für die Lehrgangs- und Programmgestaltung sind wichtige Diskussionsthemen für zukünftige Ausbilder-schulungen und Lehrwarte-Tagungen.

5. Vorgaben zur Kooperation des DSB mit seinen Landesverbänden

Der Deutsche Schützenbund delegiert die Aufgabe des Umsetzens von Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Vorstufenqualifikationen und im Bereich der 1. Lizenzstufe an seine Landesverbände. Diese verpflichten sich als Bildungsanbieter, feste Ansprechpartner für die regionale Bildungsarbeit zu benennen, die DOSB-Rahmenrichtlinien sowie die im DSB-Qualifizierungsplan präzisierten Verbandsrichtlinien für die Aus- und Fortbildung einzuhalten und die vom Deutschen Schützenbund für die Lehrarbeit entwickelten Lehrmappen für die einzelnen Ausbildungsgänge verbindlich einzusetzen. Darüber trifft der DSB mit seinen Landesverbänden und gegebenenfalls weiteren Partnern eine Kooperationsvereinbarung.

Alle weiteren Lizenzstufen (2.–4. Stufe) sowie alle Sonderlizenzen und die Ausbilderlizenzen liegen allein in der Verantwortung des DSB, beziehungsweise des Bundesausschusses Bildung. Er behält sich das Recht vor, die in den Landesverbänden für ihn tätigen Referenten und Ausbilder nach seinen definierten Qualitätsmaßstäben selbst zu qualifizieren und die regionalen Konzeptionen der Landesverbände in einem Genehmigungsverfahren zu prüfen.

Mit der Installation von Ausbilderlizenzen und durch den Einsatz von verbindlichem Lehr- und Lernmaterial wird der DSB seiner Verantwortung für das Einhalten der vorgegebenen Mindeststandards und für die Vergleichbarkeit von Abschlüssen gerecht.

Nur autorisierte Ausbilder erhalten demzufolge Lehrmappen für die einzelnen Ausbildungsgänge, und zwar nach erfolgreicher Teilnahme an einem der DSB-Ausbilderlehrgänge. Ausnahmen und Sonderregelungen bedürfen der Prüfung und Genehmigung durch den Bundesausschuss Bildung des DSB.

Die Landesverbände verpflichten sich im Gegenzug einen Landesbildungsausschuss zu installieren. Neben den darin berufenen Landeslehrreferenten, steht dem Ausschuss ein Landeslehrwart als Vorsitzender vor.

Neben der generellen Einhaltung der Richtlinien bilden folgende Aufgabenschwerpunkte die Arbeitsgrundlage der Landesbildungsausschüsse:

- Erstellen von Ausbildungskonzeptionen,
- Benennung von Lehrteams für die Qualifizierungsmaßnahmen,
- Besetzen von Prüfungskommissionen,
- Festlegen der Bildungsangebote,
- Steuerung und Überwachung der Kooperationen,
- Sicherung der Qualitätsstandards.

Die Aufgabenschwerpunkte der Landeslehrwarte bestehen in:

- Umsetzung der DOSB bzw. DSB Richtlinien innerhalb der Landesbildungsmaßnahmen,
- Koordination der Genehmigungsverfahren in Kooperation mit dem Bildungsträger und den eingebundenen Landessportbünden inkl. der Einhaltung von vorgeschriebenen Fristen,
- regelmäßiger Teilnahme an den Lehrwartetagungen des DSB,
- Koordination der vorgeschriebenen Qualifizierungsmaßnahmen für Referenten,
- Sicherung des Informationsflusses.

Für die Lizenzlehrgänge auf der 1. Lizenzstufe (C1 und C2) gilt:

Mindestens sechs Wochen vor der Veröffentlichung von Ausschreibungen für DOSB-Lizenz-Veranstaltungen sind die entsprechenden Konzeptionen, Organisationspläne, Lehrgangsprogramme und ergänzende Unterlagen dem DSB zur Begutachtung einzureichen. Etwaige Kooperationen mit weiteren Partnern sind genau zu beschreiben.

Ausbildungsgänge, die in den Zuständigkeitsbereich der Deutschen Schützenjugend fallen, sind mit dem verantwortlichen Bildungsbeauftragten abzustimmen.

Durch die vom DSB zu organisierenden Beratungs-, Betreuungs- und Qualitätszirkel ist der dezentrale Planungs- und Vorbereitungsprozess sowie die zentrale Abwicklung des Genehmigungsverfahrens für Landesverbände und Landeslehrwarte/Lehrgangsleiter geregelt.

Der DSB prüft die eingereichten Unterlagen auf Einhaltung der Anforderungen und erteilt fristgerecht vor Ausschreibung die Genehmigung.

Für die Lizenzlehrgänge auf der 2. und 3. Lizenzstufe (Trainer B, Trainer A) gilt:

Der DSB hat die alleinige Durchführungsverantwortung für den Bereich der 2. und 3. Lizenzstufe. Er verpflichtet sich in gleicher Weise, wie seine Landesverbände, die geforderten Qualitätsmaßstäbe einzuhalten und entsprechend der Vorgaben zu arbeiten.

Ausnahmen und Sonderregelungen bedürfen der Prüfung und Genehmigung durch den Bundesausschuss Bildung.

Erfolgs-Qualität

Die Einführung von Ausbilderlizenzen im Deutschen Schützenbund ist ein Novum im Ausbildungswesen von Spitzenverbänden und ein wichtiger Garant für die Qualität der zukünftigen Bildungsangebote des Verbandes, einschließlich seiner Landesverbände.

Die Verantwortung für die Aus- und Fortbildung im Bereich der Ausbilderlizenzen hat allein der DSB. Entsprechende Angebote gibt es seit 01.01.2008 im Aus- und Fortbildungsprogramm des Verbandes.

Informationen zum Erwerb der Ausbilderlizenz, zu Laufzeiten und Verlängerungsfristen sind dem DSB-Qualifizierungsplan Kapitel VII zu entnehmen.

Beschreibung des Profils Trainer C Basis Breitensport

B-1 Einleitung – Einstiegs- und Vorstufenqualifikationen

Der Teilnahme an der Ausbildung zum Trainer C Basis Breitensport ist die Schießsportleiterlizenz verbindlich vorgeschaltet. Sie umfasst mindestens 30 LE und ist integrativer Bestandteil der Trainer-C-Ausbildung (30 LE + 90 LE = 120 LE/C1; vgl. Seite 15). Bewerber für die Trainer-C-Basis-Ausbildung werden von ihren Vereinen dem Landesverband (LV) gemeldet.

Voraussetzungen für die Zulassung sind:

- die Vollendung des 18. Lebensjahres,
- die Mitgliedschaft in einem dem DSB angeschlossenen Verein,
- eine abgeschlossene Schießsportleiter-Ausbildung,
- ein gültiger Erste-Hilfe-Nachweis über mindestens 16 LE (= 8 Doppelstunden).

B-2 Handlungsfelder

Die Tätigkeit des Trainer C Basis umfasst auf Vereinsebene das Gewinnen von Mitgliedern und deren Förderung und Bindung auf der Basis schießsportlich orientierter Übungs- und Trainingsangebote. Aufgabenschwerpunkte sind Planung, Organisation, Durchführung und Auswertung von:

- attraktiven Vereins- und Freizeitangeboten sowie
- Übungs- und Trainingseinheiten im sportartspezifischen Anfängerbereich (Technikerwerb, Grundlagentraining).

B-3 Ziele der Ausbildung

Aufbauend auf den bei den Teilnehmern bereits vorhandenen Vorstufenqualifikationen und Erfahrungen wird mit dem Erreichen der in der Folge aufgeführten Lernziele eine Weiterentwicklung der folgenden Kompetenzen angestrebt:

Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz

Der Trainer

- kann Gruppen führen, gruppenspezifische Prozesse wahrnehmen und angemessen darauf reagieren;
- kennt und berücksichtigt die Grundregeln der Kommunikation und wendet sie an;
- kennt und berücksichtigt entwicklungsgemäße Besonderheiten bei Kindern und Jugendlichen sowie Erwachsenen und Älteren;
- kennt und berücksichtigt geschlechtsspezifische Bewegungs- und Sportinteressen;
- ist sich der Verantwortung für die sportliche und allgemeine Persönlichkeitsentwicklung aller Zielgruppen bewusst und handelt entsprechend den bildungspolitischen Zielsetzungen des DSB;
- kennt und beachtet den Ehrenkodex für Trainerinnen und Trainer.

Bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte

Dazu gehören:

- allgemeine und spezielle Übungsinhalte und -methoden für die Grundlagenschulung von Schießsportanfängern im Vereinsbetrieb;
- die sportbiologischen Grundlagen:
 - wie funktioniert der menschliche Körper?
 - Herz-Kreislauf-System,
 - Muskulatur,
 - Sinnesorgane,
 - Trainingsanpassung;
- die Grundlagen der Trainingslehre:
 - motorische Grundfähigkeiten,
 - Anpassungsprinzipien,
 - Prinzipien des Anfängertrainings,
 - Lernen von disziplinspezifischen Bewegungsabläufen;
- die allgemeine Konditionsschulung
 - Funktionelle Gymnastik,
 - Stretching,
 - Zirkeltraining,
 - Aufwärmen,
 - Kleine Spiele,
 - Training der Grundlagenausdauer;
- die Grundlagen der Regeln und der Wettkampfsysteme;
- die Fähigkeit, kreative Vereinsangebote zu entwickeln, umsetzen und zu reflektieren;
- der kreative Einsatz verschiedener Hilfsmittel und Marktneuheiten;
- die Kenntnis moderner Trends im Schießsport.

Vereins- und verbandsbezogene Inhalte

Dazu gehören:

- Basiswissen über die Aufgaben des Sports und der Sportorganisationen und deren Bedeutung für den Vereinssport;
- Basiswissen über die Aufgaben von Trainern im Umgang mit Sportgruppen;
- die richtigen Verhaltensweisen im Zusammenhang mit
 - Haftung, Aufsichts- und Sorgfaltspflicht,
 - vereinsrechtlichen Grundlagen;
- Basiswissen über die Qualifizierungsmöglichkeiten in den Sportorganisationen:
 - Sportstrukturen, Mitbestimmung und Mitarbeit.

Trainer C Basis Breitensport

Sportartübergreifende Ausbildungsinhalte Ü-1–Ü-7

Stundenaufteilung:

- Disziplinspezifische Inhalte Bogen 30 LE
- **Sportartübergreifende Inhalte** **52 LE**
- Prüfung 08 LE
- 90 LE

Inhaltsbereiche	LE	Ziele	Inhalte	Lehrmethoden	Lehrmittel
Ü-1 Grundlagen Planung	6	Kann Planungstechniken und -methoden situationsgerecht auswählen und anwenden.	<ul style="list-style-type: none"> • Planungstechniken • Gliederung von Übungseinheiten (Einleitung, Hauptteil, Ausklang) • Methodischer Aufbau von Lerneinheiten • Kennenlernen – Sinn und Zweck • Ergänzende Techniken (z. B. Mind-Mapping) 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Ws ... (Seite 114) • Didaktisches Raster • Gruppenarbeit • Präsentation • Auswertung 	<ul style="list-style-type: none"> • Präsentationsmedien • Arbeitsblätter u. a.
Ü-2 Grundlagen Pädagogik	8	Ist sich der Rolle und Verantwortung als pädagogisch wirkender Mensch bewusst und handelt entsprechend.	<p>Grundlagen der Pädagogik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pädagogisches Selbstverständnis • Methodik des Lehrens und Lernens • Gruppenpädagogik • Leitungsverhalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Rollenspiele • Rundgespräche • Vortrag • Gruppenaufträge • Partnerübungen • Beobachtungsaufgaben u. a. 	<ul style="list-style-type: none"> • Präsentationsmedien • Arbeitsblätter u. a.
Ü-3 Grundlagen Sportbiologie/ Gesundheit	8	Kennt Bau und Funktion des menschlichen Körpers sowie die Bedeutung des Sports für die Gesunderhaltung und kann beide in der Planung und Gestaltung von sportpraktischen Trainingseinheiten berücksichtigen.	<ul style="list-style-type: none"> • Anatomie <ul style="list-style-type: none"> - Muskeln, Sehnen, Bänder - passiver Bewegungsapparat - Gehör/ Gleichgewichtsorgan - Augen • Physiologie <ul style="list-style-type: none"> - Atmung - Blutkreislauf - Ernährung / Stoffwechsel • Verletzungsprophylaxe <ul style="list-style-type: none"> - Aufwärmtraining - Dehnen und Kräftigen • Umgang mit Alltagsdrogen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vortrag • Gruppenarbeit • Spiel • Plenum • Selbststudium • Sportpraxis 	<ul style="list-style-type: none"> - Präsentationsmedien - Arbeitsblätter - Poster - Bilder - Skelett u. a.

Trainer C Basis Breitensport

Sportartübergreifende Ausbildungsinhalte Ü-1–Ü-7

Stundenaufteilung:

- Disziplinspezifische Inhalte Bogen 30 LE
- **Sportartübergreifende Inhalte** **52 LE**
- Prüfung 08 LE
90 LE

Inhaltsbereiche	LE	Ziele	Inhalte	Lehrmethoden	Lehrmittel
Ü-4 Grundlagen Trainingslehre	10	Verfügt über Grundkenntnisse zur Wirkungsweise sportlicher Belastungen, kennt die gesundheitlichen, konditionellen und koordinativen Zusammenhänge und kann sie in der Gestaltung von praktischen Trainingseinheiten berücksichtigen.	<ul style="list-style-type: none"> • Motorische Grundfähigkeiten • Anpassungsprinzipien • Motorisches Lernen • Prinzipien des Anfängertrainings • Allgemeine Kondition - Grundlagenausdauer - Funktionelle Gymnastik - Stretching - Aufwärmtraining/ Zirkeltraining - Kleine Spiele / Koordinationsschulung 	<ul style="list-style-type: none"> • Vortrag • Gruppenarbeit • Spiel • Plenum • Selbststudium • Bewegungsanweisung • Stationsbetrieb u. a. 	<ul style="list-style-type: none"> • Präsentationsmedien • Arbeitsblätter • Poster • Bilder • Modelle u. a.
Ü-5 Grundlagen Kommunikation	6	Ist sich der eigenen Wirkungsweise als kommunizierendes Medium bewusst und kennt die wichtigsten Grundregeln zum erfolgreichen Austausch von Information.	<ul style="list-style-type: none"> • Körpersprache und verbale Kommunikation • Kommunikationsmodell nach Schulz v. Thun • Regeln der Gesprächsführung • Einführung in das Konfliktmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Rollenspiel • Beobachtungsauftrag • Projektauftrag • Videoanalyse • Kontrollierter Dialog 	<ul style="list-style-type: none"> • Präsentationsmedien u. a.
Ü-6 Sport in der Gesellschaft, Ethik und Recht	4	Kennt die rechtlichen und ethischen Grundlagen der Vereinsarbeit und ist sich seiner Aufgabe und Verantwortung bewusst.	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationsstrukturen und Ethik im Sport • Eigenständigkeit der Jugend • Zuschusswesen • Haftung, Sorgfalts- und Aufsichtspflicht • Grundlagen des Vereinsrechts 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbststudium • Arbeitsauftrag • Vortrag • Präsentation • Rollenspiel 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsblätter • Präsentationsmedien • Ehrenerklärung zur Prävention sexualisierter Gewalt u. a.
Ü-7 Allgemeine Sportpraxis	10	Kann attraktive, kreative und freudbetonte Sportangebote machen und Aktionen zur Vorbereitung und Verbesserung der Voraussetzungen für die Schießpraxis in die Tat umsetzen.	<ul style="list-style-type: none"> • Trend-(Fun-)Sportarten • Spiele im Freien, im Raum, und in der Schwimmhalle • Kleine Spiele / Sportspiele • Schießspiele, Gruppenspiele • Aufwärmen und Kräftigen 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsauftrag • Projektauftrag • Teamauftrag • Spiel • Wettbewerb • Sportpraxis 	<ul style="list-style-type: none"> • Sportgeräte • Stoppuhr • Pulsuhr u. a.
Prüfung disziplinspezifisch	8	Lernerfolgskontrollen während und am Ende der Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Aufträge / Projekte 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufträge / Projekte 	

Aufgrund der viel zu komplexen Bestandteile des Äußeren Anschlags ergäben sich hier Probleme in der Konkretisierung:

- der inhaltlichen Ausgestaltung,
- bei den möglichen Voraussetzungen und den zeitlichen Gegebenheiten,
- bei der Methodenauswahl.

Vor diesem Hintergrund könnte eine angemessene Zielformulierung allenfalls so lauten: „Der Teilnehmer hat ein Gefühl für seine individuelle Fußstellung entwickelt.“

Inhalte

Die Übungsauswahl ist abhängig von Zielen, die erreicht werden sollen. Bei dem Beispiel „Der Teilnehmer hat ein Gefühl für seine individuelle Fußstellung entwickelt“ werden mehrere Inhalte die Einheit bestimmen. Sowohl mögliche Vermittlungsmethoden als auch die vorzufindenden Voraussetzungen nehmen hierauf Einfluss.

Voraussetzungen

Sie geben den Rahmen vor für räumliche, materielle, technische und persönliche Möglichkeiten.

Beispiel: Du möchtest ein technisches Element per Power-Point-Präsentation visualisieren, aber es steht kein Beamer zur Verfügung oder du bist nicht in der Lage, einen PC zu bedienen.

Methoden

Zur Vermittlung der Trainingsinhalte dürfen nur Methoden angewandt werden, die zu den gegebenen Möglichkeiten passen.

Beispiel: Eine Demonstration anhand eines Modells sollte zum einen inhaltlich relevant sein und andererseits auch die räumlichen Voraussetzungen bieten, damit die Teilnehmer die Demonstration gut sehen können.

Grundsatz 2

Variabel sein

Auch bei noch so guter und gründlicher Vorbereitung kommt es vor, dass unvorhergesehene Ereignisse bewältigt werden müssen. Wer bereits in der Vorbereitung Überlegungen anstellt, was möglicherweise passieren könnte, also eine Art vorausseilendes „Krisenmanagement“ betreibt, ist kurzfristig in der Lage zu improvisieren, ohne das Ziel aus den Augen zu verlieren.

Wenn ich beispielsweise eine Schießsportwoche mit elektronischer Auswertung plane und mein Auswertegerät plötzlich ausfällt, bin ich gut beraten, mir im Vorfeld Gedanken darüber zu machen, wo ich in einem solchen Fall schnell Ersatz beschaffen kann.

Vorschlag zur Umsetzung

Um den Teilnehmern eigene Erfahrungen im Umgang mit der Checkliste zu vermitteln, ist eine Gruppenaufgabe geeignet, wie beispielsweise in Methodenkarte 3.

Didaktisches Raster

Zur Planung und Vorbereitung von Übungsstunden und Lerneinheiten bietet sich das Didaktische Raster an. Basierend auf pädagogischen Grundgedanken bietet es dem Anwender

- einen „roten Faden“ durch seine Übungseinheit,
- eine Sammlung wertvoller Übungsstunden,
- die Transparenz geplanter Übungseinheiten.

Thema:		Tag/Zeit:		Teilnehmer:	
Zeit	Ziel	Inhalt	Vermittlungsmethoden	Material	Bemerkung
Einleitung					
Hauptteil					
Ausklang					

Typische Clusterung für ein Didaktisches Raster

Ein erfolgreicher Wissenstransfer ist abhängig von:

- eindeutig formulierten Lernzielen,
- an den Zielen ausgerichteten Inhalten,
- den Inhalten angepassten Vermittlungsmethoden,
- dem in sich schlüssigen Stundenverlauf (Dreiphasigkeit),
- den zur Verfügung stehenden Materialien.

Die Verwendung des Didaktischen Rasters setzt ein einheitliches Verständnis der nachfolgenden pädagogischen Grundgedanken voraus.

Ziel

Der Erfolg einer Lerneinheit hängt von einer eindeutigen Formulierung ab, was genau erreicht werden soll. Hierbei kann es mehrere Einzelziele geben, die sich an einem Gesamtziel orientieren.

Die Fragestellung **warum/wohin?** lenkt bei der Formulierungsauswahl.

Die Auswahl der geeigneten Vermittlungsmethode ist abhängig von:

- der Aufgabenstellung,
- der Zielgruppe (z. B. dem Alter der Teilnehmer),
- den räumlichen Gegebenheiten,
- den zur Verfügung stehenden Materialien,
- dem Repertoire von Trainern und Referenten.

Zum Erlangen von Methoden- und Vermittlungskompetenz sind im Kapitel „Ü-2 Grundlagen Pädagogik“ weitere Informationen zu finden.

Material

Um die geplanten Inhalte in die Tat umsetzen und die gewählte Vermittlungsmethode anwenden zu können, ist die Beantwortung der Frage „Welches Material wird benötigt?“ notwendig.

Eine lückenlose Auflistung im Didaktischen Raster sichert, dass nichts vergessen wird und die Durchführung der Übungsstunde/Lerneinheit gelingt.

Vorschlag zur Umsetzung

Um die Begriffe „Ziele“, „Inhalte“ und „Methoden“ als pädagogische Grundgedanken für alle Teilnehmer gleichbedeutend zu beschreiben, empfehlen wir als Einstieg in die Thematik die Durchführung einer Musterstunde mit anschließender Reflektion wie auf der Methodenkarte 4 im Anhang.

Merke:

- ☞ *Es stehen verschiedene Planungstechniken als Werkzeuge zur Verfügung.*
- ☞ *Mind Map ist eine visuelle Lern-, Denk- und Arbeitstechnik, in der spontane Ideen und Gedanken sichtbar gemacht werden.*
- ☞ *Checklisten sichern Organisationsabläufe in Planungsteams.*
- ☞ *Das Didaktische Raster sichert die pädagogischen Grundlagen einer Trainingsstunde.*
- ☞ *Im vertikalen Aufbau des Rasters spiegelt sich die Dreigliederigkeit einer Übungs- oder Lerneinheit wieder.*
- ☞ *Der horizontale Aufbau setzt sich zusammen aus den Spalten: Zeit, Ziel, Inhalt, Vermittlungsmethode, Material, Bemerkung.*
- ☞ *Ziele definieren den Zustand, der am Ende einer Aktion eingetreten sein soll.*
- ☞ *Inhalte sind Aufgabenstellungen, die zum Ziel führen sollen.*
- ☞ *Methoden dienen der Vermittlung von Inhalten.*

Fragenkatalog Planung & Organisation

1. Nenne die fünf Ws.
2. Welche Informationen erhalten wir bei Planungsvorgängen durch das Beantworten der fünf Ws?
- 3 Nenne die drei Organisationsphasen.
4. In welche Planungsphasen kann man eine Aktion oder ein Projekt unterteilen?
5. Welche Vorüberlegungen sind wichtig im Zuge der gegenseitigen Abhängigkeiten von „Ziele – Inhalte – Voraussetzungen – Methoden“?
6. Nenne die drei Planungsgrundsätze.
7. Welche Planungswerkzeuge kennst du?
8. Wie nennt man die Technik, in deren Verkauf spontane Ideen und Gedanken visualisiert werden?
9. Mit welchem Planungswerkzeug kann man Organisationsabläufe in Planungsteams sichern?
10. Was wird durch das Didaktische Raster einer Trainingsstunde gesichert?
11. Welche Phasen einer Trainingsstunde spiegelt der vertikale Aufbau des Didaktischen Rasters wider?
12. Im horizontalen Aufbau setzt sich das Didaktische Raster aus sechs Spalten zusammen. Wie lauten deren Bezeichnungen?
13. Definiere die Begriffe „Ziele“, „Inhalte“, und „Unterrichtsmethode“.

Grundlagen der Pädagogik

Erfolg im Sport basiert in erster Linie auf einer guten körperlich-geistigen Verfassung des Sportlers. Hierzu zählen ausgeprägte konditionelle, taktische und technische Fähigkeiten und Fertigkeiten ebenso wie Selbstbewusstsein und Sozialkompetenz.

Für den Trainer bedeutet dies, sich seiner Rolle und Verantwortung als pädagogisch ganzheitlich wirkender Mensch bewusst zu sein und entsprechend zu handeln. Er hat Anteil an der Persönlichkeitsentwicklung junger Sportler im und durch den Sport.

Ein Ausbilder trägt dafür Sorge, dass die angehenden Trainer Handlungskompetenz im oben genannten Sinn erlangen.

Aus dem sehr umfassenden Bereich der Pädagogik basieren die für die Trainer-C-Ausbildung ausgewählten Inhalte auf folgenden Themenbereichen:

- Grundlagen der Sportdidaktik und -methodik,
- Grundlagen des Lehrens, Leitens und Motivierens,
- Grundlagen des Lernens,
- Grundlagen der Gruppenpädagogik.

Grundlagen der Sportdidaktik

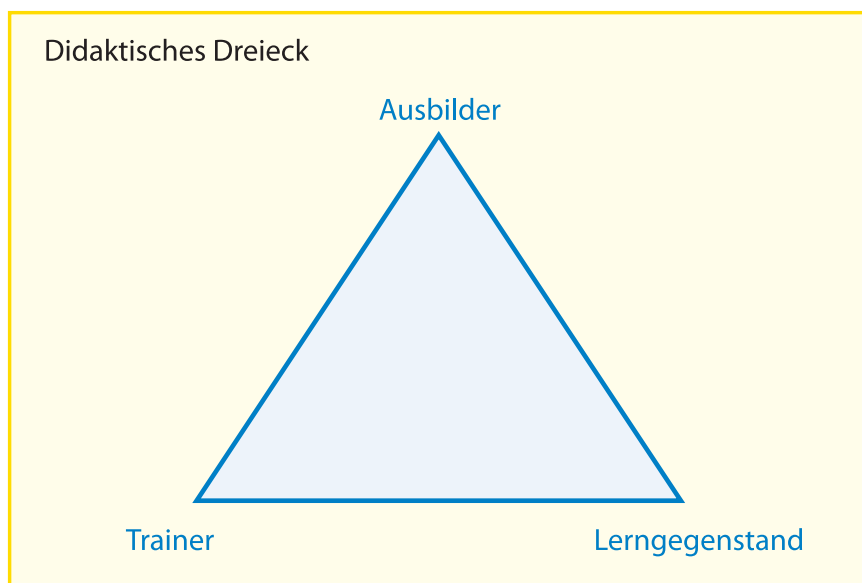
Als Unterdisziplin der Sportpädagogik beschäftigt sich die Sportdidaktik mit dem Lehren und Lernen bestimmter sportrelevanter Lehrinhalte, in unserem Fall, etwas verkürzt ausgedrückt, mit der Gestaltung von Lernangeboten im Schießsport.

„Wer soll was, wann, mit wem, wo, wie, womit, warum und wozu lernen?“

Die für unseren Bereich so wichtige Methodik des Schießsports ist also eine Teildisziplin der Didaktik.

Dem sogenannten Didaktischen Dreieck folgend sind in der Trainerausbildung in der einfachen Form immer Ausbilder, angehende Trainer und der Lehr- und Lerngegenstand zu berücksichtigen.

Die Praxis einer Lerneinheit ist lernzielorientiert, das heißt, am Anfang der Planung steht immer das exakt formulierte Lernziel, also die Beschreibung dessen, was in den Etappen und am Ende der Lerneinheit erreicht werden soll. An den Lernzielen richten sich die Lehr- und Lerninhalte aus. Sie sind wiederum Orientierung für die Auswahl geeigneter Methoden. Für die Umsetzung der Methoden schließlich sind geeignete Medien und Materialien auszuwählen.



Vorschlag zur Umsetzung

Als Werkzeug zur Planung von Lerneinheiten empfehlen wir den Übungsvorschlag auf der Methodenkarte 1 in der Anlage.

Merke:

- ☞ Die Didaktik beschäftigt sich mit der Gestaltung des Lehrens und Lernens in Theorie und Praxis.
- ☞ Sie befasst sich mit der Frage „Wer soll was, wann, mit wem, wo, wie, womit, warum und wozu lernen?“
- ☞ Eine Überprüfung des Gelernten ist nur möglich, wenn exakte Formulierungen der Lernziele, Inhalte und Methoden vorliegen („Curriculare Didaktik“).

Methoden in der Trainerausbildung

Ziel der Trainerausbildung ist es, die angehenden Trainer handlungskompetent für ihr Wirken mit Sportgruppen im Verein zu machen. Dies bedeutet, ausgehend von anfänglichen Input-Phasen, die Lernenden zunehmend in die Lage zu versetzen, im geschützten Raum der Ausbildung durch eigene Aktivität den Umgang mit einer bekannten Gruppe (hier die Lehrgangsguppe) zu erproben. Als immer wiederkehrendes Prinzip bei der Vermittlung von Lerninhalten bietet sich mit Blick auf die angehenden Trainer folgendes Verfahren an:

Erleben – Reflektieren – Umsetzen

Diese Vorgehensweise kommt in erster Linie in praktischen Lerneinheiten zum Einsatz.

Manche Inhalte der Trainerausbildung sind allerdings reine Wissensvermittlung. Hier sind die Methoden **Expertenbefragung, Brainstorming, Unterrichtsgespräch** oder **Vortrag** von Nutzen.

Technische Lerninhalte lassen sich sehr gut durch die zugegebenermaßen zeitaufwändige Methode **Versuch und Irrtum** erarbeiten. Zur Festigung dient die **Wiederholungsmethode**. **Beobachtung** als Partneraufgabe dient in der Reflektionsphase u. a. der Verfeinerung der Technikelemente.

Lerneinheiten, die Problemlösungen durch die Lerngruppe zum Inhalt haben, können durch den Ausbilder in Form einer **Fallstudie** angegangen werden. Dann wird versucht, Probleme anhand eines konkreten oder fiktiven Fallbeispiels zu lösen. Dabei können insbesondere die Trainerfähigkeiten **Beobachtung, gezielte Fragestellung, Erkennen von Zusammenhängen** und **Treffen von Entscheidungen** geübt und geschult werden.

In der Endphase der Trainerausbildung gilt es, das in deren Verlauf angeeignete Wissen und Können zu überprüfen. Dafür wird vor allem die **Projektmethode** eingesetzt. Die angehenden Trainer entwickeln – möglichst in Zweier-Teams – kleine Projekte und führen sie mit der Ausbildungsgruppe durch. Dies ist die beste Möglichkeit, die erworbene Handlungskompetenz nachzuweisen.

Merke:

- ☞ *Es gibt viele methodische Möglichkeiten, um eine Trainerausbildung lehrreich, interessant und motivierend zu gestalten*
- ☞ *Methodenvielfalt ist von Vorteil.*
- ☞ *Zu beachten ist die Wahl einer zu einem bestimmten Lerninhalt passenden Methode.*
- ☞ *Besonders wichtig ist die aktive Teilnahme der Lernenden.*

Beide Arten der Motivation sind wichtig und führen in Kombination zu einem **motivierten Verhalten** des Sportlers. Dabei ist besonders auf die nachhaltige Wirkung der intrinsischen Motivation zu achten. Hier kommt es auf die Beobachtungsgabe des Trainers an, der die momentane Situation des Sportlers und dessen **Motivationsgrad** wahrnimmt. Das heißt: Um das gemeinsam formulierte Ziel zu erreichen, muss der Trainer genau hinsehen und „hinfühlen“, um entscheiden zu können, ob er dem Sportler noch eine weitere Motivation extrinsischer Art zukommen lässt oder nicht.

Vorschlag zur Umsetzung

Zur Bedeutung der Motivation und ihrer unterschiedlichen Herkunft empfehlen wir den Übungsvorschlag auf der Methodenkarte 3 „Darum bin ich hier!“ im Anhang zu diesem Kapitel.

Merke:

- ☞ *Ein guter Trainer/Ausbilder verfügt über eine ausgeprägte Lehrkompetenz.*
- ☞ *Er ist sich der Wirkung seines persönlichen Auftretens vor der Gruppe und seines Handelns im Umgang mit ihr bewusst.*
- ☞ *Wir unterscheiden zwischen drei Leitungsstilen.*
- ☞ *Der erfolgreichste Stil ist der sozialintegrative.*
- ☞ *In der Praxis gibt es situationsbedingt eine Mischform aller drei Stile.*
- ☞ *Motivation ist eine der entscheidenden Hilfen zum Erreichen von Zielen.*
- ☞ *Die intrinsische Motivation ist der entscheidende Faktor für nachhaltigen Erfolg und hält den Wohlfühlstatus des Sportlers aufrecht.*
- ☞ *Die Kombination von intrinsischer und extrinsischer Motivation führt zu einer lange andauernden erfolgreichen sportlichen Tätigkeit.*

Grundlagen des Lernens

Lernen ist Verhaltensänderung. Und:

Lernen ist ein lebenslanger Prozess!

Der Mensch überprüft also sein Verhalten permanent und verändert es, wenn es notwendig ist.

Beispiel: Ein Kind greift in Unkenntnis an eine heiße Herdplatte. Aufgrund der schmerzhaften Erfahrung wird es sich zukünftig Herdplatten nur noch mit Vorsicht nähern. Das heißt, das Kind hat aus dieser Situation gelernt und verändert sein Verhalten.,

Was benötigt der Mensch zum Lernen?

Reize

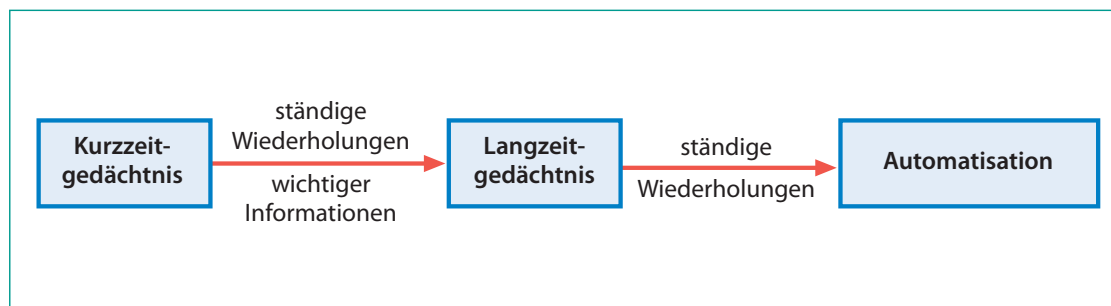
Es können unterschiedliche Reize sowohl von innen wie auch von außen auf den Lernenden einwirken wie beispielsweise:

- Informationen durch den Trainer oder Referenten,
- Bilder und andere visuelle Eindrücke,
- Interesse.

Sinnesorgane – zur Aufnahme der vorgenannten Reize

Gedächtnis

In vielen Fällen ist es das Ziel eines Sportlers, einen bestimmten Bewegungsablauf zu automatisieren. Die Verarbeitung von Informationen ist folgenden Gesetzmäßigkeiten unterworfen:



Körperfunktionen

Das Erlernen und das Ausführen bestimmter Bewegungen ist abhängig von den dafür benötigten Körperfunktionen.

Beispiel: Menschen mit koordinativen Schwächen sind oft nicht in der Lage, fein koordinierte Bewegungsaufgaben zu erfüllen.

Lernklima

Ein angenehmes Lernklima ist die Basis für erfolgreiches Lernen. Dies erfordert:

- einfühlsame Trainer/Ausbilder,
- ein intaktes Gruppengefüge,
- die Möglichkeit zur Mitbestimmung, Mitgestaltung und Mitverantwortung,
- eine angenehme Umgebung.

Welche Lerntypen gibt es?

Wir unterscheiden zwischen drei bevorzugten Eingangskanälen, die verschiedene Lerntypen charakterisieren:

1. Der **auditive Lerntyp** lernt, indem er das Angebot überwiegend über das Hören aufnimmt.
2. Der **visuelle Lerntyp** nimmt das Angebot vor allem über die Augen auf. Er bevorzugt bildliche Darstellungen, Grafiken etc. Selbst auditiv angebotene Informationen stellt er sich häufig als Bild vor, bevor er sie abspeichert.
3. Der **kinästhetische Lerntyp** benötigt Handlungen, um zu lernen. Er „begrift“ am besten, wenn er beispielsweise ein Modell baut, etwas anpackt oder im Sport etwas praktisch ausprobiert.

*„Sagst du mir etwas, versuche ich es mir zu merken.
Zeigst du es mir, versuche ich es zu verstehen.
Lässt du mich etwas erleben, werde ich es begreifen.“*
(Indianische Weisheit)

Der Mensch behält normalerweise:

- 10 % von dem, was er nur **liest**,
- 20 % von dem, was er nur **hört**,
- 30 % von dem, was er **sieht**,
- 50 % von dem, was er **hört und sieht**
- 70 % von dem, was er **selbst ausspricht**,
- 90 % von dem, was er **selbst tut**.

Vorschlag zur Umsetzung

Ein prägendes Erlebnis einer akustisch-visuellen Lerntechnik vermittelt der Übungsvorschlag auf der Methodenkarte 4: „Lernen“ im Anhang zu diesem Kapitel.

Merke:

- ☞ *Lernen ist Verhaltensänderung.*
- ☞ *Der Mensch benötigt zum Lernen Reize, Sinnesorgane, Gedächtnis, Körperfunktionen und ein gutes Lernklima.*
- ☞ *Die Gesetzmäßigkeit des Lernens verläuft vom Kurzzeitgedächtnis über das Langzeitgedächtnis hin zur Automatisierung.*
- ☞ *Es gibt drei verschiedene Lerntypen: 1. auditiv, 2. visuell, 3. kinästhetisch.*
- ☞ *Der Mensch behält von dem am meisten, was er selbst tut.*

Dauer der Gruppenbeziehung

- Sie ist entweder abhängig von dem zu erreichenden Ziel (formelle Gruppe) oder dem gemeinsamen Interesse an der Gruppenarbeit (informelle Gruppe). In beiden Fällen obliegt es dem Gruppenleiter, im Sinne der Sache soziale Interaktionen zur Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls zu fördern.

Zielorientierung

- Unbedingte Voraussetzung für ein erfolgreiches Ergebnis ist die Akzeptanz des Ziels durch alle Gruppenmitglieder. Dies setzt voraus, dass zu Beginn der Gruppenarbeit eine mit allen Gruppenmitgliedern abgestimmte Zielformulierung und die darauf ausgerichteten Arbeitsschritte vereinbart werden.

Störungen in der Gruppe

In jedem Gruppenprozess kann es zu Störungen kommen. Hier ist seitens des Leiters besonderes Fingerspitzengefühl gefragt.

Beispiel: Die Gruppe bewegt sich aufgrund ihrer Diskussion immer weiter vom Thema weg. Der „Opponent“ bekommt Oberwasser und eine sachbezogene Arbeit ist hierdurch stark behindert.

Prinzipiell gilt: Störungen haben Vorrang!

Das bedeutet: Eine erfolgsversprechende Weiterarbeit ist nur dann möglich, wenn die aufgetretene Störung in der Gruppe sofort thematisiert und einer Lösung zugeführt wird.

Die folgende Aufzählung zeigt den Verlauf eines gruppenspezifischen Prozesses in fünf Schritten.

Gruppendynamischer Prozess

1. Forming – Orientierungsphase

- Merkmale: Unsicherheit, Gewöhnung, Nähe/Distanz, „Cliques“, Austesten.
- Handlungsansätze für Leitung: Hilfen zum Kennenlernen geben, eigenes Handeln strukturieren, Gruppenregeln vereinbaren.

2. Storming – Machtkampfphase

- Merkmale: Gruppenmitglieder suchen ihre Rollen in der Gruppe, Kampf um die Führungsrolle, Emotionalisierung, Kritik an Leitung, „Härteprobe“ der Gruppe.
- Handlungsansätze für Leitung: Austragen der Machtkämpfe in spielerischer Form, Verdeutlichen der Position der Leitung, Kooperationen ermöglichen, für ausreichend Programm sorgen, auf Regeleinhalten achten.

3. Norming – Vertrauensphase

- Merkmale: Rollen sind vergeben, Konkurrenz wandelt sich in Zusammenarbeit, „Wir-Gefühl“ entsteht, möglicherweise Probleme, wenn jetzt neue Mitglieder kommen, das kann einen Rückfall in 2. provozieren!
- Handlungsansätze für Leitung: Kompetenzen der Gruppenmitglieder ausschöpfen, vermehrt Aufgaben/Verantwortung an Gruppenmitglieder übertragen, Möglichkeiten schaffen zur freien Entfaltung.

4. Performing – Differenzierungsphase

- Merkmale: Ausweitung des Wir-Gefühls.
- Handlungsansätze für Leitung: Leitungsaufgaben vermehrt in Organisation und Beobachtung, den Gruppenmitgliedern Feedback geben, Reflektionsphasen steigern, Förderung der Solidarität.

5. Informing – Trennungsphase

- Merkmale: Gruppenidentität hat sich gefestigt, Mitglieder nehmen Kontakt nach außen auf.
- Handlungsansätze für Leitung: Reflektion des Erreichten, Förderung der Nachhaltigkeit.

Vorschlag zur Umsetzung

Zur Sensibilisierung für das Geschehen in gruppenspezifischen Prozessen empfiehlt sich ein praktischer Einstieg wie er auf der Methodenkarte 5: „Turmbau“ im Anhang zu diesem Kapitel vermittelt wird.

Merke:

- ☞ *Es gibt formelle und informelle Gruppen.*
- ☞ *Jede Gruppe setzt sich aus Mitgliedern mit unterschiedlichen Rollen zusammen.*
- ☞ *Störungen haben „Vorrang“.*
- ☞ *Fördernde Faktoren für Gruppenarbeiten sind:*
 - jeder fühlt sich wohl,
 - Akzeptanz und Verständnis untereinander,
 - miteinander Spaß haben und Freude erleben,
 - jeder trägt entsprechend seiner Fähigkeiten zum Erfolg bei,
 - Integration neuer Gruppenmitglieder,
 - Geben und Nehmen.
- ☞ *Störende Faktoren für Gruppenarbeiten sind:*
 - Besserwisser, Nörgler, Egoisten,
 - Mitglieder, die nicht mit der Zielsetzung einverstanden sind,
 - eigene aktuelle negative Befindlichkeiten von Gruppenmitgliedern oder dem Leiter,
 - möglicherweise ein Vertreter der Leitung,
 - mangelnde Belastbarkeit der Gruppenmitglieder,
 - unangemessene Belastung durch die Leitung,
 - organisatorische Missstände.

Ethik im Sport

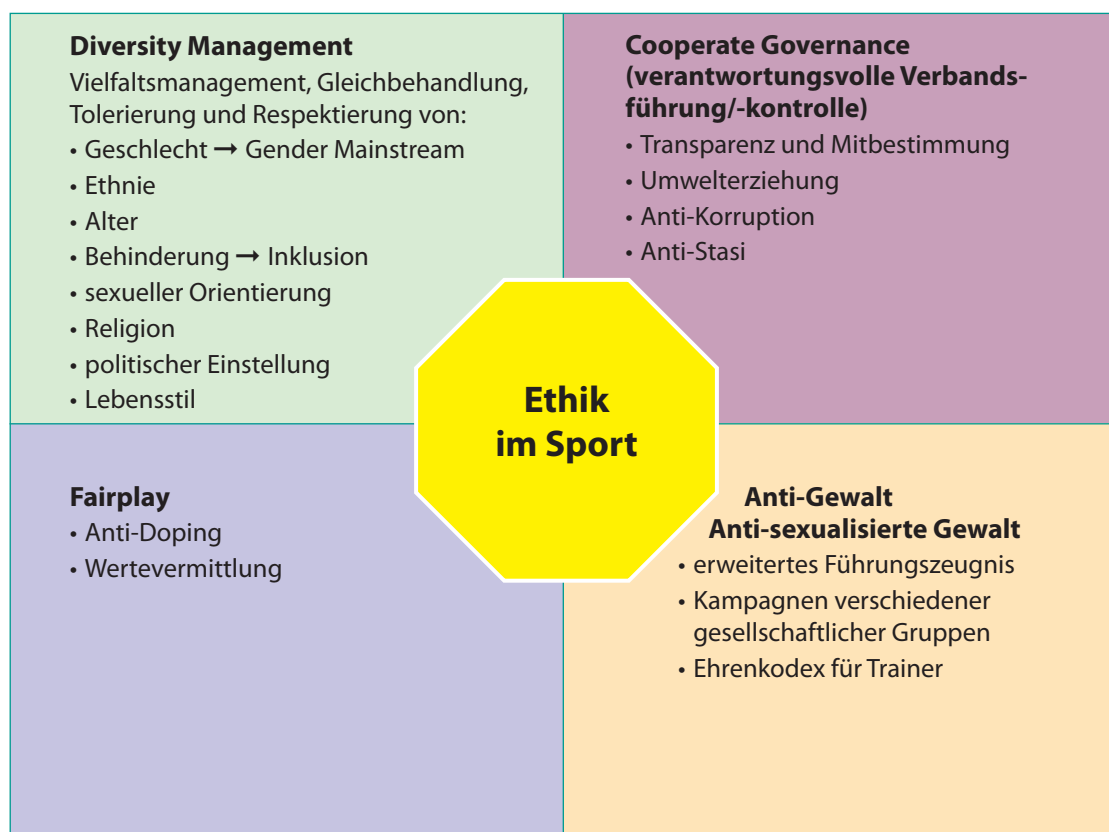
In den vergangenen Jahren haben, bedingt durch gesellschaftliche Entwicklungen, neue Themen den Sport in Deutschland beeinflusst. Dieser Einfluss wirkt sich nicht nur auf die Organisation von Sport, sondern auch auf die praktische Umsetzung im Sportbetrieb aus. Inklusion, Schwimmunterricht in Burkinis oder die Eheschließung gleichgeschlechtlicher Paare gehören mittlerweile zum Alltag. Im Sport geht es nicht nur um Training und Wettkampf, sondern auch um das Vermitteln von gesellschaftlichen Werten wie Fairplay und Toleranz sowie um die Förderung von Persönlichkeit, Umwelterziehung u. v. m.

Der organisierte Sport fasst den Umgang mit diesen auf unserer freiheitlichen und offenen Gesellschaftsordnung basierenden Möglichkeiten unter dem Begriff „Ethik im Sport“ zusammen. Dabei setzt er Ethik mit vernunft- und moralgesteuertem praktischem Handeln gleich.

Vier Bereiche sind wesentlich:

- Diversity Management
- Cooperate Governance
- Anti-Doping
- Anti-Gewalt/Anti-sexualisierte Gewalt

Die Grafik zeigt Ethik im Sport, ihre Bereiche und Untergliederungen.



Gegen Gewalt, gegen sexualisierte Gewalt

Die Deutsche Sportjugend und der Deutsche Olympische Sportbund verurteilen Gewalt und insbesondere sexualisierte Gewalt auf das Schärfste. Der DOSB schreibt dazu in einem Positionspapier:

„Der organisierte Sport bietet vielfältige Orte der Begegnung und gemeinsame Aktivität in homogenen ebenso wie in generationenübergreifenden Altersgruppen. Emotionalität und Körperlichkeit von Spiel, Sport und Bewegung haben gerade für Kinder und Jugendliche eine hohe Bedeutung und Attraktivität. Die Kehrseite dieser Medaille ist, dass der Sport dadurch auch für potenzielle Täter interessant ist. Gleichzeitig bietet der Sport jedoch auch die Chance, als „Aufmerksamkeitssystem“ Missbrauchsfälle, die im Sport oder außerhalb des Sports geschehen, wahrzunehmen und Hilfe anzubieten.“

Gegen sexualisierte Gewalt vorbeugen

Es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, präventiv gegen sexualisierte Gewalt an und Missbrauch von Kindern und Jugendlichen, aber auch Erwachsenen vorzugehen, sie zu erkennen und zu ahnden. Dies erfordert vernetztes Arbeiten und Zusammenwirken aller relevanter Behörden, Institutionen und Organisationen – einschließlich des Sports und seiner Verbände und Vereine.

Die wichtigsten Möglichkeiten der Prävention sind (DSJ 2013):

Sexualisierte Gewalt enttabuisieren

- Verankerung im Leitbild, in der Satzung und in den Ordnungen des Vereins
- Benennen von Beauftragten

Wissen und Handlungskompetenzen entwickeln

- regelmäßige Besprechung in Vereinssitzungen
- vereinsinterne Qualifizierung
- externe Qualifizierung

Transparenz sportlicher Aktivität

- Teamarbeit und kollegiale Beratung
- Transparenz in der Elternarbeit
- Erarbeiten eines gemeinsamen Verhaltensleitfadens
 - zum Duschen mit Minderjährigen
 - zum Betreten der Umkleidekabinen
 - zu Freizeitaktivitäten
 - zu Fahrten zu Auswärtsspielen, Trainingslagern etc.
 - zu allgemeinen Umgangsformen (Sprachregelungen etc.)
 - ...

Mädchen und Jungen stärken

- Aufklärung und Austausch über Kinderrechte
- Mitbestimmung und Partizipation
- Angebote zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung

Die Eignung Mitarbeitender überprüfen

- Berücksichtigung des Themas im Zuge der Mitarbeitergewinnung
- erweitertes Führungszeugnis
- Unterschreiben des Ehrenkodex

Erweitertes Führungszeugnis

Am 1. Januar 2012 ist das neue Bundeskinderschutzgesetz in Kraft getreten. Der Paragraph § 72a im SGB VIII betrifft die Arbeit des organisierten Kinder- und Jugendsports. Öffentliche Träger der Kinder- und Jugendhilfe (die Jugendämter) sollen mit den freien Trägern (z. B. Sportvereinen) Regelungen für die Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen aller der für sie in diesem Bereich Tätigen treffen. Danach muss auch der organisierte Sport unter bestimmten Umständen durch die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis die Tätigkeit einschlägig vorbestrafter Personen ausschließen. Zuständig, aktiv zu werden, sind die Jugendämter.

Leider ist diese Vorschrift in dieser Weise nicht bundeseinheitlich umsetzbar und muss je nach der Organisationsebene der Träger vollzogen werden, so dass für einen Verein stets das lokale Jugendamt zuständig ist.

Damit es überhaupt zu einer Vereinbarung kommt, müssen die drei nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die Sportorganisation ist Träger der freien Jugendhilfe,
- die Angebote gehören zum Bereich der Kinder- und Jugendhilfe und
- die Angebote werden durch die öffentliche Jugendhilfe gefördert.

Die Jugendabteilungen der Sportvereine, die Sportjugenden der Sportbünde und die Jugendorganisationen der Landesfachverbände sind Träger der freien Jugendhilfe, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen (u. a. eigene Jugendordnung oder Jugendsatzung, selbstgewählte Organe, eigenverantwortliche Verfügung über die für die Jugendarbeit bereitgestellten Mittel).

Wenn es um die verpflichtende Vorlage von erweiterten Führungszeugnissen geht, wird zwischen hauptamtlichen sowie neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschieden. Die jeweils geltenden Bedingungen sind also stets in Absprache mit den zuständigen Trägern zu organisieren.

(Quelle: Sportjugend Niedersachsen, August 2013)

Gegen sexualisierte Gewalt vorgehen

Für das Verhalten in einem Verdachtsfall sexualisierter Gewalt gibt es kein Patentrezept, jedoch sollte Folgendes beachtet werden:

- Der Schutz des Opfers steht im Vordergrund!
- Eine genaue Dokumentation der Beobachtungen (schriftlich, Fotos, Datum, Uhrzeit, Ort) ist hilfreich.
- Die Ansprache eines kompetenten Partners, beispielsweise einer lokalen Opferschutzorganisation wie „Weißer Ring“ oder einer Vertrauensperson im Verein, erweitert die Handlungsgrundlage.
- Voreilige Verurteilungen vermeiden! Es gilt, die Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitern zu wahren.
- Klar und sachlich kommunizieren!

In akuten Gewaltsituationen muss sofort eingegriffen werden:

- Unterbrechen des Kontaktes zum/zur Täter/in
- Meldung an die Vereinsleitung
- Gespräch mit dem Opfer
- Gespräch mit den Erziehungsberechtigten
- Einschalten des Jugendamts
- Einschalten der Polizei

Kampagne und Ehrenkodex

Die zur Prävention sexualisierter Gewalt ins Leben gerufene Kampagne des Deutschen Schützenbundes beinhaltet u. a. einen Ehrenkodex, dessen Anerkennung jeder lizenzierte Trainer im deutschen Sport mit Unterschrift dokumentieren muss. Das Formular findest du am Ende dieses Abschnitts.

Vorschlag zur Umsetzung

Zu diesem Thema gibt es auf den Internetseiten des DSB unter „Infothek/Gesellschaftliche Themen/Sexualisierte Gewalt“, aber auch im geschlossenen Bereich für DSB-Ausbilder aktuelle Informationen, Internetlinks sowie Materialien (z. B. den Ehrenkodex als Download) zur Gestaltung eines präventiven Umfelds innerhalb eines Vereins.

Merke:

- ☞ *Der Schutz des Opfers steht im Vordergrund!*
- ☞ *Dokumentiere Beobachtungen sorgfältig.*
- ☞ *Ohne die schriftliche Anerkennung der Ehrenerklärung wird keine Lizenz erteilt.*



Ehrenkodex

Für alle ehrenamtlich und hauptberuflich Tätigen in Sportvereinen und -verbänden.

Hiermit verspreche ich, _____ :

- Ich gebe dem persönlichen Empfinden der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Vorrang vor meinen persönlichen sportlichen und beruflichen Zielen.
- Ich werde die Persönlichkeit jedes Kindes, Jugendlichen und jungen Erwachsenen achten und dessen Entwicklung unterstützen. Die individuellen Empfindungen zu Nähe und Distanz, die Intimsphäre und die persönlichen Schamgrenzen der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie die der anderen Vereinsmitglieder werde ich respektieren.
- Ich werde Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene bei ihrer Selbstverwirklichung zu angemessenem sozialen Verhalten anderen Menschen sowie Tieren gegenüber anleiten. Ich möchte sie zu fairem und respektvollem Verhalten innerhalb und außerhalb der sportlichen Angebote gegenüber allen anderen Personen erziehen und sie zum verantwortungsvollen Umgang mit der Natur und der Mitwelt anleiten.
- Ich werde sportliche und außersportliche Angebote stets an dem Entwicklungsstand der mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausrichten und kinder- und jugendgerechte Methoden einsetzen.
- Ich werde stets versuchen, den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen gerechte Rahmenbedingungen für sportliche und außersportliche Angebote zu schaffen.
- Ich werde das Recht des mir anvertrauten Kindes, Jugendlichen und jungen Erwachsenen auf körperliche Unversehrtheit achten und keine Form der Gewalt, sei sie physischer, psychischer oder sexueller Art, ausüben.
- Ich werde dafür Sorge tragen, dass die Regeln der jeweiligen Sportart eingehalten werden. Insbesondere übernehme ich eine positive und aktive Vorbildfunktion im Kampf gegen Doping und Medikamentenmissbrauch sowie gegen jegliche Art von Leistungsmanipulation.
- Ich biete den mir anvertrauten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen für alle sportlichen und außersportlichen Angebote ausreichende Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten.
- Ich respektiere die Würde jedes Kindes, Jugendlichen und jungen Erwachsenen und verspreche, alle jungen Menschen, unabhängig ihrer sozialen, ethnischen und kulturellen Herkunft, Weltanschauung, Religion, politischen Überzeugung, sexueller Orientierung, ihres Alters oder Geschlechts gleich und fair zu behandeln sowie Diskriminierung jeglicher Art sowie antidemokratischem Gedankengut entschieden entgegenzuwirken.
- Ich möchte Vorbild für die mir anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sein, stets die Einhaltung von sportlichen und zwischenmenschlichen Regeln vermitteln und nach den Gesetzen des Fair Play handeln.
- Ich verpflichte mich einzugreifen, wenn in meinem Umfeld gegen diesen Ehrenkodex verstoßen wird. Ich ziehe im „Konfliktfall“ professionelle fachliche Unterstützung und Hilfe hinzu und informiere die Verantwortlichen auf der Leitungsebene. Der Schutz der Kinder und Jugendlichen steht dabei an erster Stelle.
- Ich verspreche, dass auch mein Umgang mit erwachsenen Sportlerinnen und Sportlern auf den Werten und Normen dieses Ehrenkodexes basiert.

Durch meine Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Ehrenkodexes.

Datum _____ Unterschrift _____

Verein _____ Landesverband _____

Bei der Fortbildung zum Trainer C Leistungssport ist darauf zu achten, dass mindestens 50% schießsportfachliche Themen gewählt werden, die wahlweise:

- die bisher vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten ergänzen und vertiefen,
- zur Aktualisierung des Informationsstandes in der Spezialdisziplin beitragen,
- zur Klärung aktueller Fachfragen rund um den Schießsport hilfreich sind,
- der persönlichen Weiterentwicklung in neuen, eigenständigen Fachgebieten dienen.

Eine Lizenzverlängerung für den Trainer C erfolgt für vier Jahre. Höherwertige Lizenzierungen/Fortbildungen innerhalb des DSB-Qualifizierungssystems sind vom LV anzuerkennen (z. B. Trainer B).

4. Regelungen zur Fortbildung

Fortbildungen sind jederzeit möglich und wünschenswert. Maßnahmen zum Zwecke der Lizenzverlängerung, dürfen nicht älter als zwei Jahre sein.

Lizenzen können reaktiviert werden:

- im ersten Jahr nach Ablauf der Gültigkeit durch Fortbildungen von mindestens: 15 LE für drei Jahre,
- im zweiten Jahr nach Ablauf der Gültigkeit durch Fortbildungen von mindestens: 30 LE für zwei Jahre,
- im dritten Jahr nach Ablauf der Gültigkeit durch Fortbildungen von mindestens: 30 LE für ein Jahr.

Vier Jahre nach Ablauf der Lizenz erlischt der Anspruch auf eine Lizenzverlängerung. Sonderfälle (z. B. Wiedereinsteiger-Modelle bei mindestens 45 LE) sind durch den jeweiligen Landesverband zu regeln.

5. Allgemeine Bestimmungen

Alle durch den Dachverband anerkannten Ausbildungen eines LV sind in allen Landesverbänden des DSB anzuerkennen.

6. Lizenzentzug

Die Landesverbände haben das Recht, Lizenzen ihres Zuständigkeitsbereiches einzuziehen, wenn lizenzierte C-Trainer gegen die Satzungen und Bestimmungen des Landes-/Bundesverbandes verstoßen oder ihre Stellung missbrauchen.

7. Weitere Bestimmungen

Für weitere Bestimmungen, die in diesem Qualifizierungsplan nicht erfasst sind, gelten die RRL für die Qualifizierung im Bereich des Deutschen Olympischen Sportbundes (dsb/DOSB, Köln 2005).

Trainer C Leistungssport

Bogen

Disziplinspezifische und sportartübergreifende
Ausbildungsinhalte D/Ü-1 – D/Ü-8

Stundenaufteilung:

- Disziplinspezifische und sportartübergreifende Inhalte 55 LE
- Prüfung 05 LE
- 60 LE

Inhaltsbereiche	LE	Ziele	Inhalte	Lehrmethoden	Lehrmittel
D/Ü-6 Förderstrukturen Ethik im Sport	1	<p>Kennt die nachwuchsspezifischen Förderstrukturen und -systeme im deutschen Leistungssport.</p> <p>Ist sich der Gesamtverantwortung an der Mitgestaltung der Sportlerpersönlichkeit bewusst</p>	<p>Strukturen im Landesverband Regionalkonzepte Regionale Besonderheiten bis zur Landesebene: D-, C-Kaderbetreuung</p> <p>Antidopingkampagne</p>	<p>Vortrag Referat Selbsterfahrung</p>	<p>PowerPoint Strukturpläne Leistungssportkonzeptionen Planungsblätter</p>
D/Ü-7 Sportordnung	2	<p>Kennt die Regeln der Sportordnung sowie die Wettkampfsysteme der Disziplinen.</p> <p>Kennt die wesentlichen Teile der FITA-Ordnung und kann danach handeln.</p>	<p>Aufbau der Sportordnung und die speziell den Bogensport betreffenden Kapitel, sowie relevanter FITA-Regeln</p>	<p>Vortrag Rollenspiele Diskussion Gruppenarbeit Frage- und Antwortspiel (Quiz)</p>	<p>Präsentation Sportordnung FITA-Regeln Fallbeispiele</p>
D/Ü-8 Sportspsychologie	8	<p>Verfügt über grundlegende Kenntnisse, um die Sportler mental und psychisch auf Wettkämpfe einzustellen, sie zu begleiten und zu betreuen.</p>	<p>Psychische Leistungsvoraussetzungen Grundlagen Psychoregulation Grundlagen Mentales Training Grundlagen Motivation</p>	<p>Experten-Vortrag Unterrichtsgespräch Diskussion Gruppenarbeit Übung</p>	<p>Präsentation Pulsuhr</p>
Prüfung	5	<p>Evaluation des aktuellen Wissens und Könnens im Rahmen der geforderten Kompetenzentwicklung</p>	<p>Lernerfolgskontrollen während und am Ende der Ausbildung</p>	<p>Projektaufträge</p>	

Förderstrukturen im Sport

Trainer im Nachwuchsleistungssport

Die erfolgreiche Nachwuchsförderung steht und fällt mit qualifizierten und engagierten Trainern und Trainerinnen vor Ort. Sie sind für die Talente die vorersten affektiven Bindungspersonen im Sport und der Garant für die fachlich versierte sportliche Entwicklung. Ihre langfristige Bindungskraft geht vorrangig von ihren pädagogischen, sozialen und kommunikativen Kompetenzen aus.

Von Trainern und Trainerinnen im Nachwuchsleistungssport werden vielfältige Leistungen erwartet. Sie vermitteln Freude am Sport, an der Trainingsgemeinschaft, an der Leistungsentwicklung und beachten die langfristige Perspektive. Sie geben fachliche Unterweisung und vermitteln Werte. Sie sind jederzeit uneingeschränkt am Wohl der Athleten und deren Persönlichkeitsentwicklung interessiert und von ihnen werden hohe fachliche, pädagogische und sozial-kommunikative Kompetenzen erwartet. Sie arbeiten nach Trainingskonzepten des Verbandes und suchen selbst kreativ nach innovativen Lösungen. Die Trainer sollen den Verbund Elternhaus / Verein / Schule organisieren, sich neben dem Verein und Verband auch in der Talentsuche in der Schule einsetzen, Lizenzen des Verbandes erwerben und sich regelmäßig fortbilden.

Im deutschen Nachwuchsleistungssport sind gegenwärtige Probleme im Bereich des Trainer-Nachwuchses unübersehbar. Die Gewinnung und der Aufbau von qualifiziertem und engagiertem Trainer-Nachwuchs gelingt nur unzureichend, die Trainer können häufig nicht angemessen vergütet werden und mitunter gibt es Schwierigkeiten in der Führung und abgestimmten Zusammenarbeit zwischen Trainern mit unterschiedlichen Anstellungsträgern.

Um die Zukunftsfähigkeit des deutschen Nachwuchsleistungssports zu sichern, müssen zur Trainerproblematik rasch bessere Lösungen gefunden werden. Die Attraktivität des Berufs, der Stellenwert, die Anreize, Prestige und Status der Position sollten deutlich aufgewertet werden.

Ab dem Aufbau- bzw. dem Anschlusstraining können die Aufgaben im Nachwuchsleistungssport zumeist nur noch hauptberuflich umfassend geleistet werden. Es müssen bessere Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die Nachwuchs-Trainer angemessen zu vergüten. Trainerverträge im Nachwuchsleistungssport sollen nach Möglichkeit grundsätzlich langfristig bzw. unbefristet geschlossen werden. Wichtige Voraussetzung ist eine qualifizierte Dienst- und Fachaufsicht, in der Regel durch hauptberufliches Personal. Die OSP-Trainermischfinanzierung hat sich an der Schnittstelle von Landes- und Bundeskader außerordentlich bewährt. Darüber hinaus sollen die vielfältigen weiteren Möglichkeiten der Mischfinanzierung zwischen Vereinen, Landesverbänden, Spitzenverbänden, Landesprogrammen, Stiftungen, Kommunen usw. als effektives Mittel stärker genutzt und ausgebaut werden.

In den regionalen Trainerteams sind die arbeitsteiligen Aufgaben, Verantwortungen und Formen der Zusammenarbeit einschließlich Festlegungen zu Führung und Controlling zu klären. Im **Regionalkonzept** in den Schwerpunktsportarten bzw. den Strukturplänen der anderen Sportarten werden die entsprechenden Regelungen für den Geltungszeitraum verbindlich vereinbart. Dies gilt insbesondere bei ggf. unterschiedlich honorierenden Institutionen. Landesfachverbände, LSB und OSP erstellen ihre mittel- und langfristige Einsatz- und Bedarfsplanung im Einvernehmen mit dem Spitzenverband.

Die Lizenzierungsprogramme der Verbände allein können den Erfordernissen der Qualifizierung von Nachwuchstrainern nach modernen Maßstäben nicht mehr ausreichend gerecht werden. Für eine Qualifizierungsoffensive müssen in Zusammenarbeit der Spitzenverbände, Landesfachverbände, LSB und der Trainerakademie Köln des DOSB zusätzliche neue Formen entwickelt werden. Dann werden Wissenspotenziale angereichert und Fortbildungen fokussieren das Effektivieren des Theorie-Praxis-Transfers. Noch existierende Defizite müssen in internationalen Austauschprogrammen aufgearbeitet werden, im Informations- und Wissensmanagement sind Internet-Ressourcen noch effizienter zu nutzen. Ein sportbezogenes Studium bietet insgesamt die günstigsten Voraussetzungen für die qualitativ hochwertige Nachwuchsbetreuung.

Ehemalige Leistungssportler sollen in naher Zukunft schneller als bisher als Trainer-Nachwuchs aufgebaut werden und auch schon relativ kurzfristig in den Verbänden zum Einsatz kommen. Die Lehrgänge zum Erwerb der Trainerlizenzen finden in Einzelfällen auf Vorschlag des Spitzenverbandes in modularer und zeitlich komprimierter Form statt.

Die Beurteilung von Nachwuchstrainern geschieht nicht vorrangig auf der Grundlage der kurzfristig erzielten Wettkampfergebnisse, somit auch nicht ausgehend von der aktuellen Anzahl von „Kader-Aufsteigern“. Maßgebliches Kriterium für Controlling und Qualitätsmanagement ist das Erfüllen der Entwicklungsaufgabe im Hinblick auf die Zielstellung „langfristiger Erfolg im Spitzensport“:

- gewinnen von Talenten für die wettkampforientierte Trainingsgruppe
- vermitteln von Begeisterung und Interesse für das dauerhafte Engagement
- Organisation des Verbunds Elternhaus / Verein / Schule
- schaffen vielfältiger Grundlagen für die weitere Leistungsentwicklung
- umsetzen eines fachlich versierten Trainings nach Maßstäben moderner langfristiger Trainingskonzepte (RTP)

Wenn die betreuten Talente später Erfolge bei Europa-, Weltmeisterschaften und Olympischen Spielen erzielen, soll die Aufbauarbeit der Nachwuchstrainer entsprechend honoriert werden, u. a. in Form von Auszeichnungen („Nachwuchstrainer des Jahres“ u. Ä.) und/oder Prämierungen.

Konsequenzen und Zukunftsaufgaben

- Verbesserung von Prestige und Status der Nachwuchstrainer
- Hauptberuflichkeit ab dem Alter des Aufbautrainings, hauptamtliche Dienst-/Fachaufsicht
- Finanzierungsmöglichkeiten zur angemessenen Vergütung der Trainer, u. a. Aufbau und Nutzung weiterer Formen der Trainermischfinanzierung
- langfristige bzw. unbefristete Trainerverträge
- Klären der Trainerstruktur, Führung, Verantwortlichkeiten, Zusammenarbeit im regionalen Trainerteam (Regionalkonzept), mittel- und langfristige Einsatz- und Bedarfsplanung im Einvernehmen mit den Spitzenverbänden
- Aufbau neuer, zusätzlicher Programme zur Trainerbildung und -qualifikation
- Anwendung der Qualitätskriterien zur Beurteilung von Nachwuchstrainern, Auszeichnungen/Prämierungen aufgrund späterer Spitzensporterfolge ehemaliger Schützlinge

Strukturen in der Nachwuchsförderung

Das Fördersystem im Nachwuchsleistungssport umfasst alle Strukturen und Maßnahmen, die langfristig die Erfolgchancen im Spitzensport erhöhen sollen. Die Abstimmung im Kooperationsverbund erfolgt bei klarer Arbeitsteiligkeit und Zuordnung der Verantwortungen unter Beachtung des Anreizprinzips: Die Kooperationen funktionieren effektiv, wenn für jeden Partner dabei der eigene Gewinn deutlich (gemacht) wird.

Das System bietet Förderung für engagierte und leistungsmotivierte Talente an, die bereits mehrjährig Herausforderungen in Sport und Umfeld eigenständig bewältigt haben. Eine in einigen Bundesländern festzustellende unangemessen frühzeitige Förderung und Versorgung von Kindern ist mit zusätzlichen Kosten für das System, aber auf Dauer meist mit eher verminderter Erfolgchance verbunden. Ziel ist, dass für Nachwuchsathleten mit steigendem Leistungs- und Altersniveau auch das Anreizniveau bis in das U-23-Alter durchgängig steigt, und zwar durch Vergünstigungen, Unterstützung, Auszeichnungen und Prämien.

Sportvereine im Nachwuchsleistungssport

Die Sportvereine sind für die meisten Talente die sportliche Heimstatt – vom Einstieg bis zum Olympiasieg. Häufig findet zugunsten der Spitzensportkarriere ein- oder mehrmals ein Vereinswechsel statt. Die Vereine integrieren Kinder und Jugendliche in die Vereins- und Trainingsgemeinschaft und sind damit ein wichtiger Faktor für eine langfristige Bindung im Leistungssport. Sie sichern in der Regel – mitunter auch in vereinsübergreifenden Talentgruppen – einen Großteil des täglichen Trainings ab und sind die Grundlage zur Bildung von Stützpunkten. Für die Zukunftsperspektive des Nachwuchs- und Spitzensports ist es wichtig, inwieweit eine weitere Entwicklung der Vereinskultur und eine weitere Verstärkung der Wettkampf- und Leistungsorientierung im Kinder- und Jugendsport der Sportvereine erreicht werden kann. Die

kommunale Förderung muss gesichert und wieder verbessert werden – den Negativ-Trends der letzten Jahre ist entschieden entgegenzuwirken – und auch die Möglichkeiten der Länder und Landessportbünde zur direkten Vereinsförderung sind auszubauen. Damit wird die Basis für die Talentsuche und in vielen Sportarten die Grundlage zur weiteren Entwicklung von Nachwuchsathleten bis in den Spitzenbereich und zur Bildung von Stützpunkten gestärkt.

Von den Sportvereinen wird erwartet, dass sie vielfältige und attraktive Übungs-, Spiel- und Trainingsangebote gewährleisten, die – gemäß dem Mitgliederauftrag – überwiegend auf Wettkampf- und Leistungssport ausgerichtet sind. Es wird aber auch erwartet, dass dem einzelnen Talent erklärt wird, wo die vereinseigenen Grenzen der Möglichkeiten liegen und wo eine weiterführende Hochleistungssportkarriere in einem anderen Verein Erfolg versprechend fortgesetzt werden kann und sollte.

Stützpunktsystem und OSP-Betreuung

Zentrale Zielstellung des Stützpunktsystems ist es, ein qualitativ hochwertiges tägliches Training in ausreichendem Umfang zu gewährleisten. In den Bundesstützpunkten, Bundesstützpunkten Nachwuchs und Landesstützpunkten wird zusätzlich zum Vereinstraining ein vereinsübergreifendes Training an geeigneten Trainingsstätten und mit hochqualifizierten Trainern für die Kaderathleten der Region angeboten.

Die Olympiastützpunkte betreuen die A- bis C-Kader der Spitzenverbände bei Priorität für TopTeam-Mitglieder. In abgestimmten Schwerpunktsportarten können einzelne, vom Spitzenverband aufgrund besonderer Perspektive benannte Landeskader in die Betreuung einbezogen werden, z. B. im Rahmen von Projekten auf der Grundlage der Kooperationsvereinbarung (s. Fortschreibung Stützpunktkonzept).

Die koordinierende Mitwirkung der Olympiastützpunkte in der Erstellung und Umsetzung der Regionalkonzepte, der Leitung der Regionalteams der Eliteschulen des Sports, der Kooperation mit Hochschulen und in der Planung und Umsetzung der Dualen Karriere hat sich außerordentlich bewährt und wird erhalten. Weiterhin soll die besondere Kompetenz von OSP-Mitarbeitern (Trainingslehre, Sportmedizin etc.) punktuell in der Fortbildung u. a. von Trainern eingesetzt werden.

Kaderstrukturen in der Nachwuchsförderung

Das Kadersystem ist die Grundlage für die Auswahl von Sportlern für eine gezielte Förderung. Die Förderung ist insbesondere auf das Gewährleisten der trainingsinhaltlichen Bedingungen für erfolgreiche sportliche Karrieren gerichtet. Der Kaderstatus ist darüber hinaus Kriterium für viele weitere Förderinstitutionen wie den OSP, die Stiftung Deutsche Sporthilfe, Bundeswehr, Bundespolizei, Zoll, Zivildienst, Hochschulen, regionale Sporthilfen, Landespolizei, Kommunen, Vereine etc.

Die Mitglieder im D-, DC- und C-Kader sind die von den Landes- und Spitzensportverbänden ausgewählten aussichtsreichsten Nachwuchssportler wenn es um langfristige internationale Spitzensporterefolge geht. Die Berufungen für die Landes- und Bundeskader geschehen durch die Verbände zu festgelegten Zeitpunkten, in der Regel jährlich zu Beginn des Trainings- und Wettkampffjahres. Verfahren und Inhalte einschließlich Rechte und Pflichten der Kadersportler werden im Leistungssportkonzept des Verbandes festgelegt. Landes- und Spitzensportverbände informieren sich umgehend gegenseitig über ihre Entscheidungen.

Der D-Kader ist die erste Stufe im Kadersystem. Er ist Schwerpunkt der Landesförderung. Die Landesfachverbände fördern im Alter des Aufbautrainings die Sportler mit der höchsten langfristigen Erfolgsperspektive im Spitzensport und rekrutieren daraus die Landesauswahlmannschaften für Deutsche Meisterschaften, Bundesfinal- und vergleichbare Wettkämpfe.

Der DC-Kader bedarf aufgrund der jetzt achtjährigen Erfahrung einer grundsätzlichen verbandsspezifischen Neufestlegung. In Sportarten, in denen die Zielstellung des DC-Kaders erreicht werden konnte, kann er – in seiner Anzahl stark reduziert – beibehalten werden. Der DC-Kader umfasst in diesen Sportarten einzelne, vom Spitzenverband aufgrund besonderer Spitzensport-Perspektiven ausgewählte Athletinnen und Athleten aus dem D-Kader. Als Landeskader bleibt er weiterhin im täglichen Training in der Förderkompetenz der Länder, kann aber in Maßnahmen des Spitzenverbandes eingebunden werden.

Der C-Kader ist der Bundes-Nachwuchskader des Spitzenverbandes. Ihm gehören die Athletinnen und Athleten eines Verbandes an mit der höchsten mittel- bzw. langfristigen Erfolgsperspektive für den internationalen Spitzensport sowie aussichtsreiche Teilnehmerinnen und Teilnehmer an internationalen Wettkampfhöhepunkten im Juniorenbereich (s. Förderkonzept 2012).

Die berufenen Kadersportler haben das Recht, ihrem Kaderstatus entsprechend Trainingsstützpunkte des Landes bzw. des Bundes einschließlich der entsprechenden Serviceleistungen zu nutzen. Zugleich wird erwartet, dass sie angebotene Betreuungs- und Förderleistungen des Landes- bzw. Spitzensportverbandes wahrnehmen.

Leitkriterium für die Auswahl ist die langfristige Spitzensportperspektive.

Geeignete Merkmale zur Auswahl der Kader sind:

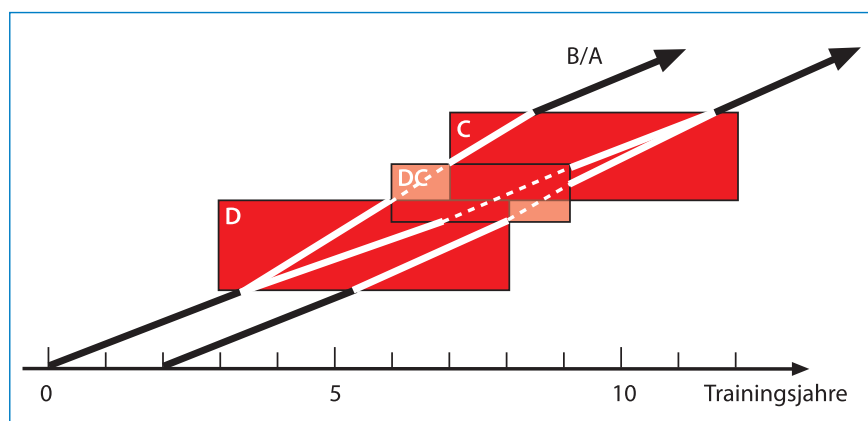
- perspektivisch bedeutsame Leistungsvoraussetzungen – Entwicklungsstand und Potenzial – einschließlich körperbaulicher Dispositionen sowie Gesundheitsstatus
- Wettkampfleistungen und -erfolge – Entwicklungsstand und Potenzial
- Bereitschaft zum leistungsorientierten Training gemäß Rahmentrainingsplan

Aktuelle Leistungen, Erfolge und Leistungsvoraussetzungen haben perspektivische Aussagekraft, insbesondere, wenn sie im Verhältnis zum bisherigen Training bewertet werden. Dem integrativen Trainerurteil kommt besondere Bedeutung zu. Trainer integrieren die o. g. Kriterien sowie Merkmale des bisherigen Trainings (Art, Umfang, Trainingsalter), des biologischen Entwicklungsstands, der Leistungsmotivation und des Umfelds (z. B. Vereinssituation, familiäre, schulische Unterstützung) in die Gesamtbeurteilung.

Die Nachwuchs-Kaderstufen D, DC und C sind auf die Trainingsetappen des Aufbau- und Anschlusstrainings zugeschnitten. Die erste Aufnahme in das Kadersystem erfolgt grundsätzlich erst nach einem mehrjährigen Grundlagentraining in Verantwortung des Sportvereins. Die weitere Auffächerung in Vor-, Unter- und Zwischenstufen muss abgebaut werden. Die Unterteilung in D1- bis D4-Kader wird aufgelöst.

Die Kaderstufen D und DC sind in der Anzahl stringent zu reduzieren. D-Kader-Normen sind als Qualitätskriterien in vielen Sportarten anzuheben. Die Bezuschussung der Landesfachverbände ist von der D-Kaderzahl unabhängig. Zum DC-Kader werden den Spitzenverbänden Richtlinien durch den Deutschen Olympischen Sportbund/Bereich Leistungssport bereitgestellt.

Die mögliche Altersbandbreite in den Kaderstufen D und C soll jeweils vier bis fünf Jahre umspannen. Die Verweildauer des einzelnen Athleten innerhalb des D-Kaders beträgt – unabhängig vom Einstiegsalter – maximal drei Jahre, im C-Kader kann sie darüber hinausgehen. Die Altersbereiche der Kaderstufen überschneiden sich um jeweils ein bis zwei Jahre, wie auch die folgende Abbildung veranschaulicht.



Modell der Kaderförderung

In vielen Fällen geschieht der Übergang erfolgreicher Junioren in den B- und A-Kader nicht nahtlos, sondern erst nach zwei bis vier Jahren, und zahlreiche Athleten scheiden im Alter von etwa 18 bis 23 Jahren aus dem Leistungssport ganz aus. In vielen Sportarten gibt es noch keine spezifischen Förder- und Wettkampfstrukturen für diesen Leistungs- und Altersbereich. Anpassungen in der Kader- und Wettkampfstruktur dieser Spitzenverbände und der strukturellen Rahmenbedingungen sind dringend erforderlich (Duale Karriere in Kooperation mit Hochschulen, Ausbildungsträgern).

Steuerung, Koordinierung und Finanzierung des Leistungssports in den Ländern

Regionalkonzepte

Die Steuerung, Koordination und Finanzierung des Leistungssports auf der Bundes- und Landesebene konzentriert sich in erster Linie auf die Standorte der Schwerpunktsportarten in den Regionen und richtet sich inhaltlich an den abgestimmten Regionalkonzepten aus. Die Schwerpunktsportarten werden auf Vorschlag des Spitzenverbandes durch den DOSB/Bereich Leistungssport im Einvernehmen mit den Landessportbünden festgelegt.

In den abgestimmten Schwerpunktsportarten werden jeweils zu Beginn des Olympiazklus für den Geltungszeitraum von vier Jahren Regionalkonzepte erstellt bzw. aktualisiert. Sie bilden verbindliche Vereinbarungen zwischen Landessportbund, Landesfachverband, Olympiastützpunkt und Spitzenverband (in vielen Fällen außerdem Sport- bzw. Kultusministerium). Die inhaltliche „Richtlinienkompetenz“ im Abstimmungsprozess liegt bei den Spitzenverbänden. LSB und OSP übernehmen vorrangig koordinierende Funktion.

In einheitlicher Form werden die relevanten Informationen zur Bilanzierung und aktuellen Situation beschrieben, die gemeinsamen Ziele, Konsequenzen und Formen der Zusammenarbeit dokumentiert. Insbesondere werden die Zuständigkeiten in der Förderung auf Standort-, Landes- und Bundesebene geklärt und abgestimmt. Dies betrifft in besonderem Maße die Trainerstruktur und -finanzierung im regionalen Trainerteam der Sportart sowie weitere Felder für Mischfinanzierungen (z. B. Eliteschulen des Sports). Eine Überprüfung und inhaltliche Verfeinerung der einheitlichen Form erfolgt aufgrund der Erfahrungswerte und der Erwartungen der Landes- und Spitzenverbände.

Die Auswertung der Regionalkonzepte geschieht für die einzelnen Sportarten durch die Spitzenverbände. Sportart- und länderübergreifende Auswertungen realisiert der Deutsche Olympische Sportbund/Bereich Leistungssport.

Ethik im Spitzensport

Neben den Informationen zu den Förderstrukturen im deutschen Spitzensport im Kapitel D/Ü-6 gehört auch das Thema „Ethik im Spitzensport“ zum Kanon der verbindlichen Ausbildungsinhalte. Zur Ethik im Sport gehören u. a. Themen wie Prävention sexualisierter Gewalt, Inklusion behinderten Menschen, Gender Mainstreaming (vgl. Ü-6, Seite 220 E-1 ff.), aber insbesondere im Spitzensport auch Anti-Doping. Informationen, Lehrmaterial sowie Internet-Links stehen im geschlossenen Ausbilderbereich der Internetpräsenz des DSB (dsb.de/bildung) zur Verfügung.

Jeder Ausbilder ist aufgefordert, sich über diese Plattform mit aktuellem Material zu versorgen und über neue Entwicklungen zu informieren. Darüber hinaus werden dort Austauschblätter für diesen Ordner bereitgestellt.

Den Zugangscode mit Passwort erhalten lizenzierte DSB-Ausbilder vom Bereich Bildung und Wissenschaft in der DSB-Geschäftsstelle.

Sportordnung und FITA

Die wichtigsten Regelwerke des Bogenschützen sind das internationale Regelwerk (FITA Satzung und Regeln), die Ligaordnung, der WADA / NADA-CODE, das Jugendschutzgesetz sowie die Sportordnung des Deutschen Schützenbundes (SpoO).

Die Sportordnung – das verbindliche Regelwerk

Ausbildungsinhalt dieser SSL-Ausbildung ist u. a. die Sportordnung des DSB. Sie ist das verbindliche Regelwerk des Verbandes und regelt/steuert den gesamten Schießsportbetrieb.

Bei der Ausbildung zum Trainer C Leistungssport gehen wir folglich davon aus, dass die SpoO den Teilnehmern in ihrem Aufbau und in ihren Inhalten bereits bekannt ist.

Im Bereich der allgemeinen Regeln (Teil 0) sowie im Bereich der eigenen Schießsportdisziplin (Teil 1 „Gewehr“, 2 „Pistole“, 3 „Flinte“ oder 6 „Bogen“) werden jeweils Grundkenntnisse vorausgesetzt.

Die zukünftigen Trainer im Leistungssport sollen anhand konkreter Fallbeispiele aus der Trainings- und Wettkampfpraxis den Umgang mit der Sportordnung üben und dadurch noch ein wenig mehr Routine, Übersicht und Sicherheit beim Finden und Interpretieren der Regeln bekommen. So kann sich ihre spezielle Handlungsfähigkeit weiterentwickeln.

Alle Ausbilder und auszubildende Trainer sollten über ein aktuelles Exemplar der Sportordnung verfügen, denn sie ist externer Bestandteil dieser Lehrmappe und kann somit für die abschließenden Prüfungen herangezogen werden.

Aktive Trainer und Sportler sollen schließlich verinnerlichen, dass die Sportordnung ein Nachschlagewerk ist, das durch die ständige Weiterentwicklung von Sportgeräten, Auswertesystemen, Wettkampfmodi und Zubehör immer wieder aktuellen Änderungen und Anpassungen unterliegt und deshalb kontinuierlich zu aktualisieren ist. Dies fällt in den Bereich der eigenen Holpflicht.

„Die Bibel“ ist immer dabei und aktuell

Man muss nicht alles wissen, aber man muss wissen, wo es steht.

Deshalb ist es sinnvoll, dass Trainer ihre Sportordnung zumindest bei Wettkämpfen immer dabei haben. Aktuelle Fragen zum Reglement lassen sich so beantworten und Probleme (z. B. in der Auseinandersetzung mit Kampfrichtern) schnell beseitigen oder schon von vornherein vermeiden. Das hilft nicht nur den Trainern, sondern vor allem auch den betroffenen Sportlern. Sie sind ebenfalls angehalten, sich immer wieder mit den aktuellen Regeln ihres Sports auseinanderzusetzen. Das spart in vielen Fällen nicht nur Zeit sondern auch Nerven (z. B. bei der Waffenkontrolle).



Die Sportordnung des Deutschen Schützenbundes kann über den DSB-Shop bezogen werden. Sie ist als Ringbuch so angelegt, dass aktuelle Regeländerungen immer wieder eingepflegt werden können.

DSB Sportordnung – „Von Fall zu Fall“

Ort Lehrraum oder Schießstand	Anzahl TN maximal 12 Personen	Material Sportordnung, Schreibkarten, Pinnwand, i-Seiten	Zeitbedarf 75–90 Minuten
-------------------------------------	-------------------------------------	--	-----------------------------

Ziel: Die Teilnehmer kennen den Aufbau und die Handhabung der DSB Sportordnung Teile 0 und 6.

Aufgabenbeschreibung:

- Jeder Teilnehmer hat eine Sportordnung vorliegen.
- Die TN werden in Gruppen aufgeteilt.
- In den Gruppen findet ein Brainstorming statt zu folgenden Fragen:
 - Wofür benötigen wir die DSB Sportordnung?
 - Was wird durch die DSB Sportordnung geregelt?
 - Die Ergebnisse werden auf Karten festgehalten.
- Die beschrifteten Karten werden an einer Pinnwand in die Bereiche „Teil 0“ und „Teil 6“ sortiert.
- Anhand von Fallbeispielen suchen die Gruppen die Regeln in der Sportordnung heraus, die zur jeweiligen Situation passen.
- Im Plenum findet eine Auswertung der Ergebnisse statt und es wird eine Empfehlung gegeben, wie Regeln leichter zu finden sind (Inhaltsverzeichnis, Stichwörterverzeichnis).

Tipp: • Verzeichnisse nutzen!



DSB Sportordnung – „Bogen-Quiz“

Ort Lehrraum oder Schießstand	Anzahl TN maximal 12 Personen	Material Sportordnung, Schreibkarten, Pinnwand, „Richtig-oder-falsch- Behauptungen“ auf Karten	Zeitbedarf 75–90 Minuten
-------------------------------------	-------------------------------------	--	-----------------------------

Ziel: Die Teilnehmer kennen den Aufbau und die Handhabung der DSB Sportordnung Teile 0 und 6.

Aufgabenbeschreibung:

- Jeder Teilnehmer hat eine Sportordnung vorliegen.
- Die TN werden in Gruppen aufgeteilt.
- In den Gruppen findet ein Brainstorming statt zu folgenden Fragen:
 - Wofür benötigen wir die DSB Sportordnung?
 - Was wird durch die DSB Sportordnung geregelt?
 - Die Ergebnisse werden auf Karten festgehalten.
- Die beschrifteten Karten werden an einer Pinnwand in die Bereiche „Teil 0“ und „Teil 6“ sortiert.
- Um Behauptungen mit „richtig“ oder „falsch“ bewerten zu können, suchen die Gruppen die dazu passenden Regeln der Sportordnung heraus.
- Im Plenum findet eine Auswertung der Ergebnisse statt und es wird eine Empfehlung gegeben, wie Regeln leichter zu finden sind (Inhaltsverzeichnis, Stichwörterverzeichnis).

Tipp: • Verzeichnisse nutzen!



Merke:

☞ *Anhand verschiedener Untersuchungen konnte der leistungsbestimmende Charakter der Konzentrationsfähigkeit nachgewiesen werden (KRATZER). Vergleicht man die Testergebnisse von Schützen mit denen anderer Sportler, dann zeigt sich bei den Erstgenannten eine im Durchschnitt höhere Konzentrationsfähigkeit. Erfolgreiche Schützen verfügen ausnahmslos über eine hohe Konzentrationsfähigkeit. Das gilt für alle schießsportlichen Disziplinen.*

Besonderheiten im Schießsport

Alles gleichzeitig: Für den Gewehrshützen ist es wesentlich, relevante Faktoren wie:

- die räumliche Lage von Visiereinrichtung und Scheibe,
- die Wind- und Lichtverhältnisse,
- technische Parameter der Waffe sowie
- innere Rückmeldungen (z. B. Abzug, Anschlag) als wichtige Reize möglichst gleichzeitig zu beachten.

In Disziplinen mit geringeren Präzisionsanforderungen ist auch der notwendige Aufmerksamkeitsumfang kleiner.

Umschalten können: Im Sportschießen ist es notwendig, auf verschiedenen Ebenen umschalten zu können:

- die Aufmerksamkeitsrichtung ändern (z. B. Zielbild – Drücken),
- den Aufmerksamkeitsumfang variieren (Übergang von verteilter Aufmerksamkeit auf mehrere Bedingungen bis hin zum Zentrieren der Aufmerksamkeit auf den momentan leistungsentscheidenden Faktor)
- die Aufmerksamkeitsintensität ändern (von der aufmerksamen Grundbereitschaft bis hin zur höchsten Intensität, z. B. beim Zielen)

Die höchsten Anforderungen an die Fähigkeit zum Umschalten der Aufmerksamkeit werden in den Kugeldisziplinen gestellt.

Beständigkeit der Aufmerksamkeit: Sie wird in den verschiedenen Disziplinen unterschiedlich stark gefordert. Gemeint ist hier in erster Linie die notwendige zeitliche Ausdehnung der Aufmerksamkeit, die beispielsweise im Kugelschießen aufgrund der längeren Zielzeiten erforderlich ist.

Merke:

☞ *Konzentration (Aufmerksamkeit) ist kein eigenständiger Prozess und hat auch keinen eigenen Inhalt. Es handelt sich vielmehr um eine besondere Form der psychischen Tätigkeit, nämlich eine Kontrolltätigkeit, die den Vollzug geistiger Handlungen steuert. Sie steht in wechselseitigen Beziehungen zu anderen psychischen Faktoren wie beispielsweise den Wahrnehmungsprozessen.*

Ordnungen Trainer C Leistungssport

O-1 Ausbildungsordnung

1. Träger der Trainer-C-Ausbildung

Verantwortlich für alle DOSB-Lizenzlehrgänge (Aus- und Fortbildungen) ist der Deutsche Schützenbund (DSB) als beauftragter Spitzenverband in seiner Funktion als Bildungsträger.

2. Durchführungsverantwortung

Der DSB delegiert alle Einstiegs- und Vorstufenqualifikationen und die Ausbildungsgänge der 1. Lizenzstufe an seine Landesverbände (LV). Sie fungieren als regionale Bildungsanbieter.

Der jeweilige Landesbildungsausschuss beruft das für den Ausbildungsgang zuständige Lehrteam.

Das Lehrteam setzt sich aus mindestens zwei Personen zusammen, die nachfolgende Aufgaben übernehmen und Qualifikationen nachweisen, ggf. auch in Personalunion:

- die Lehrgangsführung;
- je Disziplin ein lizenziertes Ausbilder, der in die Vor- und Nachbereitung sowie in die Evaluation der Maßnahme eingebunden ist;
- eine mit Jugendfragen vertraute Person (z. B. Landesjugendleiter, Landesjugendtrainer, Jugendbildungsreferent oder Jugendsekretär).

Erst nach Vorlage der LV-Konzeption und positivem Prüfbescheid durch den DSB erfolgt die offizielle Ausschreibung der Maßnahme.

3. Anerkennung anderer Ausbildungsgänge

Eine Anerkennung anderer schießsportspezifischer Ausbildungsgänge in der jeweiligen Disziplin ist in jedem Einzelfall zu prüfen. Die Qualifikationsnachweise der betreffenden Person müssen der Zielstellung, den Inhalten und dem Umfang des im DSB-Qualifizierungsplan beschriebenen Ausbildungsganges entsprechen. Der Landesbildungsausschuss entscheidet über die Anerkennung.

4. Bewerbung und Zulassung zur Ausbildung

Bewerber für die Ausbildung zum Trainer C Leistungssport werden von ihren Vereinen dem LV gemeldet.

Voraussetzungen für die Zulassung sind:

- die Mitgliedschaft in einem dem DSB angeschlossenen Verein,
- eine gültige Lizenz Trainer C Basis,
- ein gültiger Erste-Hilfe-Nachweis über mindestens 16 LE (= 8 Doppelstunden).

Form der Ausarbeitung

Die Ausarbeitung erfolgt in schriftlicher Form und beinhaltet:

- die Darstellung der Ausgangssituation bezogen auf die Teilnehmer,
- eine exakte Ziel- und Situationsbeschreibung,
- die Beschreibung und Begründung des geplanten Ablaufes der Aktion und der angewandten Methoden,
- eine lückenlose Auflistung der benötigten Materialien,
- den Quellennachweis.

4. Prüfungsgespräch

Das Prüfungsgespräch dient in erster Linie der individuellen Nachbereitung der Ausbildungsmaßnahme für die Teilnehmer. Sie erhalten hier ein Feedback über ihre Persönlichkeitsentwicklung sowie über ihre erbrachte Leistung innerhalb der Qualifizierungsmaßnahme.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, in Form einer Nachprüfung ungeklärte Fragen zur individuellen Kompetenzentwicklung zu beantworten.

Das Prüfungsgespräch sollte den Teilnehmern eine Perspektive für ihr zukünftiges Wirkungsfeld geben und Möglichkeiten für eine individuelle Weiterentwicklung aufzeigen.

5. Prüfungskommission

Das Prüfungsgespräch wird durch die Prüfungskommission geführt, die vom Lehrausschuss des LV und/oder dem Landeslehrwart bestimmt wird. Zur Prüfungskommission gehören der Vorsitzende der Kommission, der Ausbilder in der jeweiligen Spezialdisziplin und ein weiterer Vertreter des Lehrstabs.

Die Prüfungskommission entscheidet über den gesamten Lernerfolg, das Prüfungsgespräch und teilt dem Prüfling umgehend das Ergebnis mit.

6. Prüfungsergebnis

Die Prüfung wird mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“ bewertet.

Sie ist bestanden, wenn die Kompetenzen des Teilnehmers als mindestens „ausreichend“ eingestuft werden (= mindestens 60 % positive Bewertung im Beurteilungsbogen). Liegt die Bewertung unter 60 %, kann durch das Prüfungsgespräch in Form einer mündlichen Nachprüfung ein erfolgreicher Abschluss erreicht werden.

7. Prüfungswiederholung

Wird die Prüfung als „nicht bestanden“ bewertet, erhält der Teilnehmer die Möglichkeit der einmaligen Wiederholung. Die Form der Wiederholung sowie Termin und Ort legt die Prüfungskommission fest.

Über die Anrechnung von Prüfungsteilen für die Wiederholung entscheidet die Prüfungskommission. Eine weitere Wiederholung bedarf der besonderen Genehmigung des Landesbildungsausschusses.

8. Prüfungsgebühren und Lehrgangskosten

Prüfungsgebühren und Lehrgangskosten werden vom LV festgesetzt. Der DSB empfiehlt, die Prüfungsgebühren in die Lehrgangsgebühren zu integrieren.

9. Weitere Bestimmungen

Für weitere Bestimmungen, die in diesem Qualifizierungsplan nicht erfasst sind, gelten die Rahmenrichtlinien (RRL) für die Qualifizierung im Bereich des Deutschen Olympischen Sportbundes.

4. Regelungen zur Fortbildung

Fortbildungen sind jederzeit möglich und wünschenswert. Maßnahmen zum Zwecke der Lizenzverlängerung, dürfen nicht älter als zwei Jahre sein.

Lizenzen können reaktiviert werden:

- im ersten Jahr nach Ablauf der Gültigkeit durch Fortbildungen von mindestens: 15 LE für drei Jahre,
- im zweiten Jahr nach Ablauf der Gültigkeit durch Fortbildungen von mindestens: 30 LE für zwei Jahre,
- im dritten Jahr nach Ablauf der Gültigkeit durch Fortbildungen von mindestens: 30 LE für ein Jahr.

Vier Jahre nach Ablauf der Lizenz erlischt der Anspruch auf eine Lizenzverlängerung.

Sonderfälle (z. B. Wiedereinsteiger-Modelle bei mindestens 45 LE) sind durch den jeweiligen LV zu regeln.

5. Allgemeine Bestimmungen

Alle durch den Dachverband anerkannten Ausbildungen eines LV sind in allen Landesverbänden des DSB anzuerkennen.

6. Lizenzentzug

Die Landesverbände haben das Recht, Lizenzen ihres Zuständigkeitsbereiches einzuziehen, wenn lizenzierte C-Trainer gegen die Satzungen und Bestimmungen des Landes-/Bundesverbandes verstoßen oder ihre Stellung missbrauchen.

7. Weitere Bestimmungen

Für weitere Bestimmungen, die in diesem Qualifizierungsplan nicht erfasst sind, gelten die RRL für die Qualifizierung im Bereich des Deutschen Olympischen Sportbundes.