



Konzeption für den Ausbildungsgang

# **Basismodul**

## **ÜL-C/Trainer/in-C/JL-Ausbildung**



**Landessportbund NRW e.V.**

**KONZEPTION FÜR DEN AUSBILDUNGSGANG:  
ÜL C - Ausbildung  
Basismodul**

---

**Beschlossen vom Ausschuss Mitarbeiterentwicklung/Weiterbildung  
des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen am 05.12.07**

---

***Gliederung***

- 1. Bezeichnung und Träger der Ausbildung**
- 2. Positionen des Landessportbundes NRW sowie seiner Töchter**
- 3. Handlungsfelder**
- 4. Kompetenzen**
- 5. Ziele und Inhalte**
- 6. Arbeitsprinzipien**
- 7. Lernerfolgskontrollen**
- 8. Organisatorische Aspekte**
- 9. Anforderungen an Leitungen und Referenten/innen**
- 10. Qualitätsmanagement**

**Anlagen**

# Basismodul ÜL-C/T-C/JL - Ausbildung

## Impressum

Herausgeber: Landessportbund Nordrhein-Westfalen  
Friedrich-Alfred-Str. 25  
47055 Duisburg  
Tel.: 0203 - 7381 - 01  
[www.lsb-nrw.de](http://www.lsb-nrw.de)

Redaktion: Roland Grabs  
Wolfgang Jost  
Andreas Lengemann  
Wolfgang Pohontsch  
Claus Weingärtner

unter Mitwirkung der Arbeitsgruppe „Konzeptionen“ des Ausschuss  
„Mitarbeiterentwicklung/Weiterbildung“

## **1. Bezeichnung und Träger der Ausbildung**

### **1.1 Sportart- und zielgruppenübergreifendes Basismodul**

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

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

Träger des Basismoduls im Verantwortungsbereich des Landessportbundes NRW können der Landessportbund selbst, die Sportjugend NRW, die Fachverbände und die Jugenden der Fachverbände sein. Eine konzeptionelle Abstimmung und gegenseitige Anerkennung mit den Fachverbänden wird angestrebt.

Das Basismodul umfasst mindestens 30 Lerneinheiten.

[Zurück Dokumentbeginn](#)

## **2. Positionen des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen sowie seiner Töchter**

In den Leitbildern von Landessportbund und Sportjugend NRW wird auf die besondere Bedeutung der Mitarbeiter/innen als Umsetzer der satzungsgemäßen Ziele und Aufgaben hingewiesen. Mitarbeiterentwicklung, Bildung und Weiterbildung werden als zentrale Aufgabengebiete genannt. Dabei wird von folgendem Sportverständnis ausgegangen:

*„Wir bekennen uns zu einem humanistisch geprägten Menschenbild, das die Würde und Freiheit der Person wahrt. Sport dient dem Menschen zur bewegungs- und körperorientierten ganzheitlichen Entwicklung der Persönlichkeit und trägt in einer intakten Umwelt zur Gesundheit in physischer, psychischer und sozialer Hinsicht bei. Deshalb setzen wir uns dafür ein, dass alle Menschen aktiv Sport treiben.*

*Zum Sport gehören auch Freude an körperlicher Leistung, das kreative Spiel, das Grundbedürfnis nach Vergleich, die identitätsstiftende Wirkung sportlicher Wettkämpfe und auch das Erleben von Sport als Zuschauerin oder Zuschauer.*

*Folgerichtig lehnen wir jedoch Formen von Sport ab, die die Verletzung oder Zerstörung von Mensch, Tier und Umwelt zur Folge haben, ebenso Grenzerfahrungen, die mit hohem Risiko für Leib und Leben verbunden sind, und sportliche Leistungen, die mit Hilfe von Doping erzielt werden.“ (Leitbild des Landessportbundes NRW e.V., 2000)*

Im Leitbild der Sportjugend NRW werden als weitere Bildungsziele die Hinführung zu aktiver und kritischer Mitarbeit sowie die Schaffung von Strukturen und die Etablierung von Prozessen genannt, die aktive Mitbestimmung und Mitgestaltung von jungen Menschen ermöglichen.

Der Landessportbund und die Stadt- und Kreissportbünde erreichen mit den Konzeptionen für Qualifizierungsgänge jährlich in über 700 Aus- und Fortbildungsangeboten mit ca. 29.000 Lerneinheiten über 11.000 Menschen, die überwiegend in Vereinen des organisierten Sports tätig sind oder tätig werden wollen. Die Umsetzung der Konzeptionen im Qualifizierungsbereich leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Vereins- und zur Gesamtentwicklung des organisierten Sports. Im Rahmen der Entwicklung der Qualifizierungszentren des Sports erhält die Steuerung des Qualifizierungssystems über abgestimmte konzeptionelle Vorgaben zusätzlich einen erhöhten Stellenwert.

In den letzten Jahren wurde unter dem Dach des Landessportbundes ein neues Bildungsverständnis entwickelt, welches einen Wechsel der Perspektive vom Lehrangebot zum LERNangebot (vom Lehrenden zum Lernenden, vom Anbieter zum Nutzer/Kunden) inne hat. Die nachfolgende Tabelle kennzeichnet unter dem Kriterium „Lehrarbeit als Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten aus der Perspektive des/der Lehrenden“ pointiert eine Sichtweise, wie sie lange Zeit in Bildungs- und Sportorganisationen anzutreffen war. Auch bei Teilnehmenden sind diese Einstellungen weit verbreitet, so dass im Sinne der Erwartungen sehr wohl mit diesem Verständnis in Qualifizierungsprozesse eingestiegen werden kann. Im Laufe des Prozesses sollte dann allerdings eine Position verstärkt umgesetzt werden, in der „Lernen als aktiver Aneignungsprozess“ gesehen wird.

# Basismodul ÜL-C/T-C/JL – Ausbildung

## „2. Positionen des Landessportbundes NRW sowie seiner Töchter“

Die aufgeführten, pointierten Kriterien sind in Reinform sicher nur selten umzusetzen. Dennoch sollte durch eine geeignete Inhaltsauswahl, durch geeignete Methoden und durch die Gestaltung des Kontaktes mit den Teilnehmenden die Position des Lernenden verstärkt Berücksichtigung finden.

<b>Kriterien</b>	<b>Lehrarbeit als Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten aus der Perspektive des/der Lehrenden</b>	<b>Lernen als aktiver Aneignungsprozess aus der Perspektive des/der Lernenden</b>
Menschenbild	Lehrgangsteilnehmer/in ist weniger weit entwickelt als Lehrer/in, hat Defizite	Lehrgangsteilnehmer/in ist Gestalter/in, sieht Eigenverantwortung, strebt nach Mündigkeit
Selbstverständnis des/der Lehrgangsteilers/-in	Vermittler/in von Kenntnissen und Fertigkeiten, den Teilnehmer/innen übergeordnet	Initiator/in von Selbstlernprozessen, Moderator/in, Bereitsteller/in von Hilfen für das Lernen, Begleiter/in auf gleicher Augenhöhe mit besonderer Aufgabenstellung und Verantwortung
Selbstverständnis der Lehrgangsteilnehmerin des Lehrgangsteilnehmers	Abhängig von Impulsen der Lehrgangsteilnehmerin, Übernahme von Lernstoff, Erarbeitung von Vorgegebenem	Beteiligt sich aktiv an der Auswahl der Ziele, Inhalte, Methoden, ist selbstreflexiv und für seinen eigenen Lernprozess verantwortlich
Ziele der Ausbildung	Identische Qualifizierungsstandards unabhängig von individuellen Voraussetzungen	Entwicklung von Schlüsselqualifikationen, individueller Gestaltungsfähigkeit, autonomer Handlungsfähigkeit; Ermöglichung von Persönlichkeitsbildung
Verständnis von Lernen	Aufnahme von Informationen, der Mensch als mit Wissen zu füllendes Gefäß (Nürnberger Trichter)	Aktive Aneignung von Wissen und Kompetenzen, Anschlusslernen, neues Wissen und neue Erfahrungen auf vielfältige Weise in Beziehung setzen, zum Handeln stimulieren
Methodik	Frontalunterricht, geleitete Lehrgespräche mit lenkenden Fragen, eng strukturierte Gruppenarbeit	Entdeckendes, selbstaktivierendes Lernen, Aufgaben stellen, selbstständige Recherchen, Gruppenarbeit mit Freiräumen
Sprachliche Bezeichnung der Lernprozesse	Unterricht, Unterrichtseinheit	Lernen, Lerneinheit

# Basismodul

## ÜL-C/T-C/JL – Ausbildung

---

### „2. Positionen des Landessportbundes NRW sowie seiner Töchter“

Dieses neue Bildungsverständnis gilt es in der vorliegenden Konzeption umzusetzen. Sie bietet dafür die Arbeitsgrundlage.

Die gemäß dieser Konzeption durchzuführenden Qualifizierungsmaßnahmen richten sich vorrangig an Vereinsmitarbeiter/innen. Ein wichtiges Ziel des Landessportbundes ist es, *„dass die Vereine jederzeit über eine ausreichende Anzahl von engagierten, motivierten und qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfügen“* (Quelle: „Qualifizierung 2000“, Landessportbund NRW, 1999). Darüber hinaus ist sich der Landessportbund auch seiner Rolle als Dachorganisation des gesamten Sports, also nicht beschränkt auf die Sportvereine und Sportverbände, bewusst. Ein Ergebnis dieser Sichtweise ist die Regelung, dass nach erfolgreicher Teilnahme an Lizenzbildungen die Ausstellung einer Lizenz nicht mehr gebunden ist an den Nachweis einer Vereinstätigkeit. Dies zeigt den Willen, noch stärker gesamtgesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.

Insofern kann auch die vorliegende Qualifizierung in Zusammenhängen mit beruflicher Aus- und Fortbildung in Absprache mit dem Landessportbund NRW e.V. integriert werden.

[Zurück Dokumentbeginn](#)

### **3. Handlungsfelder**

Zentraler Aufgabenbereich der Übungsleiter/innen C ist die Planung und Durchführung regelmäßiger Sport- und Bewegungsangebote im Sportart übergreifenden Breitensport. Trainer/innen-C haben primär die Aufgabe, leistungsförderndes Training zu gestalten.

Die Haupttätigkeit von Jugendleiterinnen und Jugendleitern umfasst die Organisation und Durchführung von sportübergreifenden und außersportlichen (kulturellen) Angeboten für die Kinder- und Jugendarbeit in Sportvereinen. Außerdem fördern sie die Interessenvertretung und Beteiligung von Kindern und Jugendlichen im organisierten Sport.

Beide können, je nach den Rahmenbedingungen des Vereins, auch für die Planung und Durchführung von überfachlichen Vereinsaktivitäten oder für die Beratung, Betreuung und Interessenvertretung der Sporttreibenden zuständig sein.

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

**Zurück Dokumentbeginn**

## **4. Kompetenzen**

### **4.1 Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz**

#### **Die Teilnehmenden**

- haben die Fähigkeit, die Sportler/innen zu motivieren und an den Sport zu binden
- sind sich ihrer / seiner Vorbildfunktion und ihrer / seiner ethisch-moralischen Verantwortung bewusst
- wissen um die Verschiedenheit in Gruppen (z.B. alters- und leistungsbedingte, geschlechtsspezifische, kulturell bedingte Unterschiede) und sind in der Lage, das in ihrer Vereinsarbeit zu berücksichtigen
- kennen wichtige Grundlagen der Kommunikation und orientieren sich in ihrem Verhalten daran
- berücksichtigen die Interessen und Erwartungen der Gruppenmitglieder bei der Stundenplanung
- sind bereit und in der Lage, eigene Einstellungen und Verhaltensweisen in Frage zu stellen und sich auf Anregung von außen weiterzuentwickeln
- fördern soziales Verhalten, Teamarbeit und Teilhabe in der Gruppe
- wissen um die Bedeutung der Reflexion eigener Einstellungen, Werte und Verhaltensweisen und haben die Fähigkeit zur Selbstreflexion
- sind in der Lage, sich für die eigene Arbeit persönliche Ziele zu setzen, die in Einklang stehen zu den Zielen der Gruppe und den Zielen des Sportvereins
- haben erkannt, dass die Übungsleiter/innen bzw. Trainer/innen-Tätigkeit Bildungsarbeit ist

### **4.2 Fachkompetenz**

#### **Die Teilnehmenden**

- verfügen über pädagogische und sportfachliche Grundkenntnisse
- haben Kenntnisse zur Zielgruppe der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen erlangt
- kennen geschlechtsspezifische, kulturelle und ethnische Unterschiede ihrer Zielgruppen
- können Bewegungs-, Spiel- und Sportangebote inhaltlich und organisatorisch gestalten und je nach Zielgruppe und Zielsetzung variieren
- können Bewegungsabläufe veranschaulichen, analysieren, beobachten und korrigieren wissen um die Anpassungsfähigkeit des menschlichen Körpers auf systematische Beanspruchung
- erkennen motorische Defizite und können Hilfen anbieten zu deren Behebung
- können die Bedeutung angemessener Bewegung für eine gesunde Lebensführung vermitteln und können zum regelmäßigen Sporttreiben motivieren
- kennen Ziele, Aufgaben und Strukturen des gemeinwohl-orientierten Sportvereins und können ihr Handeln danach ausrichten
- kennen bedeutende gesellschaftliche Rahmenbedingungen des Sports und wissen um ihre Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit des Sportvereins
- wissen um Entwicklungen im Sport und sind in der Lage, sie kritisch zu bewerten und für die eigene Zielgruppe nutzbar zu machen
- haben sich mit der Vielfalt von Bewegung, Spiel und Sport auseinandergesetzt

### **4.3. Methoden- und Vermittlungskompetenz**

#### **Die Teilnehmenden**

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

[Zurück Dokumentbeginn](#)

## **5. Ziele und Inhalte**

### **Lernbereich 1: Person und Gruppe (12 LE)**

#### **1.1 Selbstverständnis und Selbstreflexion**

##### **Ziele**

###### **Die Teilnehmenden**

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

##### **Inhalte**

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

## **1.2 Leiten von Gruppen**

### **Ziele**

#### **Die Teilnehmenden**

- wissen, dass Interaktion und Kommunikation aus einem Austausch von Zeichen zwischen Sendern und Empfängern besteht, und dass die Rollen zwischen Sender und Empfänger ständig wechseln
- wissen, dass menschliches Verhalten immer unter kommunikativen Aspekten betrachtet werden kann
- haben an einem Beispiel erlebt, dass gesendete Signale von Kommunikationspartnern/-innen nicht immer wie beabsichtigt beim Empfänger ankommen, dass sie interpretiert werden müssen und dass der Sender einer Nachricht die Verantwortung dafür trägt, dass diese wie beabsichtigt beim Empfänger ankommt
- haben sich einmal in der Funktion als ÜL/JL/Trainer/in vor der Gruppe erlebt
- haben einfache Kompetenzen im Auftreten vor Gruppen erlangt, wie z.B. sich deutlich ausdrücken, laut und deutlich sprechen, alle anschauen und einfache Bewegungen demonstrieren können
- kennen Kriterien, wonach das eigene Auftreten als freundlich und motivierend betrachtet wird
- haben einen ersten Eindruck von den notwendigen Kompetenzen beim Auftreten vor Gruppen erlangt
- kennen eigene Stärken und Schwächen und können sich Ziele setzen in Bezug auf die Entwicklung eigener Kompetenzen
- wissen, worauf es beim Motivieren von Sportlerinnen/Sportlern ankommt, und haben motivierendes Verhalten an einem konkreten Beispiel erlebt

### **Inhalte**

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

## **1.3 Zielgruppen**

### **Ziele**

#### **Die Teilnehmenden**

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

### **Inhalte**

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

## **Lernbereich 2: Bewegungs- und Sportpraxis erleben und reflektieren (10 LE)**

### **2.1 Gesundheit (3 LE)**

#### **Ziele**

#### **Die Teilnehmenden**

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

## Inhalte

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

## 2.2 Einführung in die Trainingslehre (3 LE)

### Ziele

#### Die Teilnehmenden

- wissen, dass die Anpassungsfähigkeit des Körpers und die Lernfähigkeit des Menschen die Grundlage für Training und Gesundheitsförderung ist
- kennen die 5 motorischen Hauptbeanspruchungsformen Ausdauer, Kraft, Schnelligkeit, Dehnfähigkeit und Koordination
- können die einzelnen Hauptbeanspruchungsformen definieren
- kennen je 1 Spiel oder eine spielerische Übungsform zur Förderung der motorischen Hauptbeanspruchungsformen / konditionellen Fähigkeiten

### Inhalte

- Prinzip der biologischen Anpassungsfähigkeit
- Definition der 5 motorischen Hauptbeanspruchungsformen
- Spiele und spielerische Übungsformen zur Förderung von Ausdauer, Kraft, Schnelligkeit, Dehnfähigkeit und Koordination

## 2.3. Grundlagen der Koordination (4 LE)

### Ziele

#### Die Teilnehmenden

- kennen die Bedeutung der Koordination für die Gesundheitsförderung, für die Bewegung und für ein erfolgreiches Training
- erkennen den engen Zusammenhang zwischen Wahrnehmung und Koordination
- können wichtige an der Koordination beteiligte Organe benennen (Gleichgewichtsorgan, Auge, Muskelspindel, zentrales und peripheres Nervensystem)
- kennen die Funktion dieser Organe im Hinblick auf die Koordination und haben eine Vorstellung von ihrem Zusammenspiel in einem Bewegungsablauf entwickelt
- kennen die folgenden Teilbereiche der Koordination: Reaktionsfähigkeit, Rhythmusfähigkeit, Gleichgewichtsfähigkeit, Differenzierungsfähigkeit (Dosierung des Kraffteinsatzes), Anpassungsfähigkeit (Umstellungsfähigkeit), Kopplungsfähigkeit, Orientierungsfähigkeit
- können Praxisinhalte bezüglich ihrer Wirkung den Teilbereichen der Koordination zuordnen

# Basismodul

## ÜL-C/T-C/JL – Ausbildung

---

### „5. Ziele und Inhalte“

- können die methodischen Prinzipien zum Zwecke der Koordinationsförderung anwenden
- kennen die Bedeutung des geeigneten Zeitpunktes und einer motivierenden Lernatmosphäre zur Koordinationsförderung
- wissen, dass zur gezielten Verbesserung der Koordination ein individuell angemessener Schwierigkeitsgrad gehört und können dies in der Praxis methodisch umsetzen (Binnendifferenzierung)
- können die Qualität von Bewegungen erkennen
- haben in der Bewegungspraxis eigene Fähigkeiten im Hinblick auf Koordination erfahren
- können Praxisangebote zur Förderung der Koordination planen und variieren

### Inhalte

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

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

### **3.1 Einstimmungs- und Ausklangphasen (2 LE)**

#### **Ziele**

##### **Die Teilnehmenden**

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

#### **Inhalte**

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

### **3.2 Grundlagen der Planung (4 LE)**

#### **Ziele**

##### **Die Teilnehmenden**

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

## Inhalte

- Zielgruppenspezifische Planung von Sportstunden, Planungsgrößen
- Aufbau von Praxisstunden im Sport
- Zieldimensionen von Praxisstunden im Sport
- Methodische Prinzipien
- Durchführung und Auswertung einer methodische Reihe
- Beobachtungen von Bewegungsabläufen
- Einsatz von Sportgeräten
- Beteiligung von Gruppenmitgliedern bei der Gestaltung von Sportstunden

## Lernbereich 4: Verein und Verband (2 LE)

### Ziele

#### Die Teilnehmenden

- kennen den Aufbau des organisierten Sports in Nordrhein-Westfalen
- wissen, dass der Landessportbund mit Sportjugend, Qualifizierungszentren/ Kreis- und Stadtsportbünde, Fachverbände und Verbände mit besonderer Aufgabenstellung die Anbieter von Lizenzbildungen im Land Nordrhein-Westfalen sind.
- kennen die wichtigsten Aufgaben : des Landessportbundes sowie seiner Töchter und Mitglieder
- haben einen Überblick über das Qualifizierungssystem des organisierten Sports in NRW
- kennen den Aufbau der Modulausbildung 1. Lizenzstufe und wissen, welche Institution für das Aufbaumodul zuständig ist

### Inhalte

- Aufbau des organisierten Sports in NRW
- Aufgaben von Landessportbund, Qualifizierungszentren/ Kreis- und Stadtsportbünden, Fachverbänden und Verbänden mit besonderer Aufgabenstellung
- Aufbau des Qualifizierungssystems des organisierten Sports in NRW
- System der Modulausbildung 1. Lizenzstufe

[Zurück Dokumentbeginn](#)

## **6. Arbeitsprinzipien**

### **6.1 Teilnehmer/innen - Orientierung**

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

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

### **6.2 Zielgruppen-Orientierung**

Zentrale Bezugspunkte für alle zu behandelnden Themen sind die Lebens- und Bewegungswelt der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen in den Sportvereinen. Das erfordert eine intensive Auseinandersetzung mit den Entwicklungsprozessen der Kinder und Jugendlichen

(in allen Alterstufen) mit den auf sie Einfluss nehmenden Entwicklungs- und Sozialisationskomponenten wie auch der Berücksichtigung der speziellen Rahmenbedingungen für die Arbeit im Sportverein vor Ort. Der enge Bezug zur realen Situation soll eine möglichst unmittelbare Umsetzung des Gelernten in die Praxis ermöglichen.

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

Zielgruppen-orientierte Bildungsarbeit ist immer auch geschlechtsbewusste Arbeit und hat somit sowohl Mädchen/Frauen als auch Jungen/Männer mit ihren speziellen Sozialisationsbedingungen, Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnissen im Blick. Je nach Ziel und inhaltlicher Notwendigkeit kann deshalb das Lernen und Erleben sowohl in gemischtgeschlechtlichen als auch in gleichgeschlechtlichen Gruppen stattfinden. Übergeordnetes Ziel ist die Schaffung gleichberechtigter Bildungschancen für weibliche und männliche Teilnehmende. Demzufolge hat die inhaltliche Schwerpunktsetzung mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gemeinsam zu erfolgen, selbstverständlich im Rahmen der konzeptionellen „Freiräume“. Hiermit soll eine möglichst optimale Aneignung der Lehrgangsinhalte gewährleistet werden. Ebenso sollten ethnisch und kulturell bedingte Unterschiede der Teilnehmenden wahrgenommen werden.

### **6.3 Ganzheitlichkeit – orientiert an Erlebnissen und Erfahrungen**

Anknüpfungspunkte für die Vermittlung vieler Lehrgangsinhalte sind sowohl die bereits im Verein gesammelten Erlebnis- und Erfahrungswerte als auch die im Verlauf der Ausbildung neu hinzu gewonnenen Eindrücke und Erlebnisse.

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

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

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

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

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

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

### **6.4 Handlungs-Orientierung**

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

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

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

## **6.5 Prozess-Orientierung**

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

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

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

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

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

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

## **6.6 Transparenz**

Die Lehrgangsleitung legt den Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern offen, welche Ziele und Inhalte, welche Methoden und Rahmenbedingungen das Lehrgangsgeschehen bestimmen und welche Planungsüberlegungen bei Entscheidungen zur Programmauswahl und Programmgestaltung einbezogen werden/wurden.

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

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

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

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

[Zurück Dokumentbeginn](#)

## **7. Lernerfolgskontrollen**

Gemäß dem beschriebenen Bildungsverständnis (siehe unter 2.) werden Lernerfolgskontrollen bei Qualifizierungsmaßnahmen lehrgangsbegleitend durchgeführt. Ziele dabei sind die Qualität des Lernprozesses zu dokumentieren, den Lernprozess des Einzelnen bzw. der Lehrgangsgruppe offen zu legen, den Lernfortschritt des Einzelnen bzw. der Lehrgangsgruppe zu messen und eine ausreichend fundierte Bewertungsgrundlage sicherzustellen.

Am Ende einer Qualifizierungsmaßnahme muss jede Lehrgangsleitung (im Sinne des unter 2. beschriebenen Bildungsverständnisses) in der Lage sein, auf jede/n Teilnehmer/in bezogen eine konkrete Aussage darüber zu geben, ob der/die Teilnehmer/in die Voraussetzungen zur Aufnahme einer spezifischen, qualifizierten Tätigkeit im Verlauf der Maßnahme erreicht hat. Diese Beurteilung wird in der Regel vom Ausbildungsträger bestätigt.

Lernerfolgskontrollen ermöglichen den Lehrenden und auch den Teilnehmenden eine Rückmeldung über den Lernerfolg. Konsequenterweise durchgeführt und entsprechend dokumentiert ermöglichen sie eine drastische Reduktion des Umfangs und der Bedeutung einer Abschlussüberprüfung. Diese Reduzierung ist gerade im Bereich einer modernen Erwachsenenbildung von großer Bedeutung, da eine einzig lehrgangsendschließende „Prüfung“ durch ihre Analogie zur Schulsituation Stresssituationen mit Leistungsminderung auslösen kann.

Eine sinnvolle Mischung von lehrgangsbegleitenden Elementen der Lernerfolgskontrollen sollte Anwendung finden. Sofern sich für einzelne Teilnehmer/innen im Rahmen der lehrgangsbegleitenden Lernerfolgskontrollen herausstellen sollte, dass sie die Anforderungen nicht erfüllen, sind diese rechtzeitig darauf hinzuweisen. Ihnen müssen dann ggf. Hilfestellungen zur weiteren individuellen Entwicklung gegeben werden. Sollte nach einer gewissen Zeit des weiteren Lehrgangsverlaufs ein Fortschritt nicht zu verzeichnen sein, so ist von der Lehrgangsleitung die Information zu geben, dass ein erfolgreicher Abschluss der Ausbildung gefährdet bzw. nicht möglich ist. Im letzteren Fall kann freigestellt werden, ob der Lehrgang weiterhin besucht wird.

Eine Auswahl von passenden Elementen lehrgangsbegleitender Lernerfolgskontrollen wird bestimmt von den Zielen der Ausbildung, der zu erwartenden Zielgruppe, den Inhalten und ihrer Reduzierung bzgl. der Rahmenbedingungen und der Zielgruppe, der didaktischen Strukturierung des Lernverlaufs, den möglichen Lernformen und Methoden und dem möglichen Medieneinsatz.

Formen der Lernerfolgskontrolle:

Weiche, nur bedingt objektivierbare Methoden:

- Individuelle Rückmeldegespräche zwischen Lehrenden und Lernenden
- Hospitationen
- Bewegungstagebuch / Führen einer Lehrgangsmappe

# Basismodul ÜL-C/T-C/JL – Ausbildung

---

„7.Lernerfolgskontrollen“

Mittelharte, eher objektivierbare Methoden

- aktive Teilnahme / Mitarbeit
- Übernahme organisatorischer Aufgaben
- Eigenständige Erarbeitung von Inhalten
- Projektworkshops

Objektivierbare Methoden

- Fragebogen Selbsteinschätzung
- Präsentation des Ergebnisses einer Gruppenarbeit
- Teilnehmer/innen – Stunde (Lehrpraxisprüfung)
- Test/ schriftliche Prüfung
- Hospitationsberichte
- Reflexionsbeiträge
- Referate
- Kolloquium
- Protokollerstellung

[Zurück Dokumentbeginn](#)

## 8. Organisatorische Aspekte

**Inhaltliche und formale Voraussetzungen der Zulassung zum Qualifizierungsgang**

### 8.1 Inhaltliche und formale Voraussetzungen der Zulassung zur Ausbildung

Von den Teilnehmenden am Basismodul wird ein Maß an körperlicher Fitness erwartet, das es ihnen ermöglicht, den physischen Anforderungen an die Tätigkeit als Übungsleiter/in/Trainer/in (Demonstration, Korrektur, Sicherheits- und Hilfestellung etc.) weitgehend gerecht zu werden. Ebenso wird vorausgesetzt, dass sie den Anforderungen der Übungsleiter/innen-/Trainer/innentätigkeit psychisch gewachsen sind. Es liegt in der Entscheidung der Lehrgangsführung (in Abstimmung mit dem Veranstalter/Träger), diese Anforderung bei Teilnehmenden als gegeben zu beurteilen.

### 8.2 Richtlinien für die einheitliche Durchführung von Maßnahmen zur Qualifizierung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in der Fassung vom 05.12.2007

- als Anlage beigefügt-

### 8.3 Veranstaltungsformen / Veranstaltungstypen

#### 1. Institutionell-organisierte Angebotsformen

- **Kompaktveranstaltungen**

besitzen sowohl einen eindeutigen Beginn als auch einen Abschluss des angestrebten Qualifizierungsprozesses. Zeitlich gesehen können sie nur ein paar Stunden, einen Tag, ein Wochenende oder auch mehr umfassen. Mit Beginn einer derartigen Veranstaltungsform werden die geplanten Lernphasen vorbereitet, während der Abschluss zu einer Ergebnisfeststellung des Lernprozesses führen soll.

- **Module**

stellen jeweils Qualifizierungsabschnitte dar, die aufeinander aufbauen und in sich abgeschlossen sind. Die verschiedenen Module ermöglichen es dem Lernenden, einen flexiblen und nach seinem Qualifizierungsziel abgestimmten Weg einzuschlagen.

- **Internatsveranstaltungen**

führen Lehrende und Lernende nicht nur im organisierten Lernprozess örtlich zusammen. Außerhalb der Lernzeiten können die am Qualifizierungsprozess beteiligten Personen den Kontakt und die Kommunikation vertiefen. Diese Form ermöglicht einen intensiven Austausch um das Lerngeschehen herum. Sie entfaltet gruppenspezifische Beziehungen, die das Lernen fördern, aber auch Konflikte hervorrufen können.

## **2. Institutionell-organisierte und selbst-organisierte Angebotsformen**

Hier geht es darum, die Lernphase mit einem Praxisfeld zu verknüpfen:

- ***Hospitationen***

Die Lernenden sollen die Tätigkeitsfelder anderer Personen oder Organisationen beobachten. Die Ergebnisse werden dann anschließend verarbeitet und für weitere Lernphasen genutzt.

[Zurück Dokumentbeginn](#)

## **9. Anforderungen an Leitungen und Referenten/innen**

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

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

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

Sind diese Voraussetzungen durch entsprechende Berufsausbildungen (Voraussetzung ist eine pädagogische Berufsqualifikation) und Erfahrungen nachgewiesen, wird durch das Einarbeitungssystem des Landessportbundes abgesichert, dass konforme oder kompatible Verständnisse zwischen den Bewerber/innen und dem Landessportbund vorhanden sind. Zusätzlich werden notwendige Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, um sich mit dem Landessportbund identifizieren und die Institution vertreten zu können.

Das Einarbeitungssystem besteht aus einem überfachlichen und einem fachbereichsspezifischen Teil, in dem die zu Grunde liegenden Konzeptionen vorgestellt und Realisierungsfragen geklärt werden.

Es wird davon ausgegangen, dass die Lehrgangslösung in der Lage ist, die in der Ausbildungskonzeption formulierten Ziele zu erreichen und die Inhalte vermitteln zu können.

Aus diesem Grunde sind nur anerkannte Freie Mitarbeiter/innen der zuständigen Fachgruppe einzusetzen.

### **Referenten**

Die unter den methodisch-didaktischen Grundsätzen formulierten Ansprüche an die Lernunterstützungsgestaltung treffen ebenso auf Referentinnen und Referenten zu.

Der Einsatz eines/einer externen Referenten bzw. Referentin sollte zu dem Zeitpunkt erfolgen, der unter lern-, methodisch-didaktischen Gesichtspunkten im Gesamtzusammenhang der Qualifizierung sinnvoll erscheint.

## 10. Qualitätsmanagement

Dass das Thema „Qualitätsmanagement“ (QM) Einzug in die verbandliche Qualifizierung gehalten hat, ist mittlerweile hinlänglich bekannt und akzeptiert.

Damit jedoch Qualitätsmanagement nicht in der bloßen (und manchmal willkürlichen) Anwendung und im Einsatz von QM-Instrumenten besteht, ist es wichtig, dass es sich zu einem System, zum sog. „Qualitätsmanagementsystem“ (QMS) innerhalb der verbandlichen Qualifizierung (weiter-)entwickelt.

Der qualitative und strukturelle Unterschied besteht darin, dass die Entwicklung hin zu einem System eine Führungsaufgabe ist, und von daher nur funktionieren kann, wenn sich in den Verbänden die ehren- und hauptberuflichen Führungskräfte dieses Themas bewusst und gewollt annehmen. Nur so wird dem Begriff „Qualitätsmanagementsystem“ Rechnung getragen: **„Qualität wird systematisch gemanagt“**.

Der Landessportbund NRW hat sich bereits im November 2000 für den Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems nach dem EFQM-Modell entschieden und befindet sich seither auf dem Weg der Implementierung. Hierbei wurden verschiedene Erkenntnisse und Erfahrungen gewonnen, die auch in den Bereich der verbandlichen Qualifizierung mit einfließen.

**Ziele des Qualitätsmanagements in den Qualifizierungen des Landessportbundes NRW sind u.a.:**

- *die Bildungsmaßnahmen wirkungsvoll zu gestalten;*
- *zur Zufriedenheit aller Beteiligten am „Produkt Bildungsmaßnahme“ beizutragen;*
- *Chancen, Entwicklungspotenziale und Zukunftsfelder zu entdecken, (dabei können auch Notwendigkeiten zur Überarbeitung und Aktualisierung von Konzeptionen definiert und vereinbart werden);*
- *nachzuweisen, wie Qualitätsarbeit in den Aus- und Fortbildungslehrgängen umgesetzt wird.*

Übergeordnetes Ziel des Qualitätsmanagements im Landessportbund Nordrhein-Westfalen ist es, eine „exzellente Arbeit“ anzustreben, d.h. gute und wirksame Ergebnisse auf wirtschaftlichem Weg zu erreichen und Qualität fortdauernd systematisch zu managen und zu verbessern.

Zur Umsetzung des Qualitätsmanagements in den (Lizenz-) Aus- und Fortbildungen gemäß der vorliegenden Konzeption wird ein **Konzept „Qualitätsmanagement in den Qualifizierungen des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen“** entwickelt.

[Zurück Dokumentbeginn](#)

# Basismodul ÜL-C/T-C/JL – Ausbildung

---

„11. Ansprechpartnerin“

**Ansprechpartnerin: Freia Dorna**

---

**Für Rücksprachen steht zur Verfügung:**

**Name: Dorna**

**Vorname: Freia**

**Sportorganisation: Landessportbund NRW**

**Straße: Markeneck 69a**

**PLZ: 46286**

**Ort: Dorsten**

**Tel.: 02369-202587**

**E-Mail: freia.dorna @lsb-nrw.de**

---

[Zurück Dokumentbeginn](#)