



DKB

Deutscher Kegler- und Bowlingbund e.V.

Rahmenrichtlinien Qualifizierung

für den Kegler- und Bowlingsport

Deutscher Kegler- und Bowlingbund e.V.

Geschäftsstelle

Wilhelmsaue23

10715 Berlin

Michael Hänsel

Bundeslehrwart

Geschwister-Scholl-Str. 24

47475 Kamp-Lintfort

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	4
1.	Grundsätze der Bildungsarbeit	5
1.1	Qualifizierung als Steuerungsinstrument für Verbandsentwicklung	5
1.2	Pädagogischer Rahmen	6
1.3	Zieldefinition	6
1.4	Sport und Gesellschaft	7
1.5	Mitarbeiterentwicklung	8
1.6	Aufgaben und Funktionen der Rahmenrichtlinien Qualifizierung im DKB	8
1.6.1	Aufgaben der Rahmenrichtlinien	8
1.6.2	Funktionen der Rahmenrichtlinien	9
2.	Handlungsfelder	10
2.1	Qualifizierungsmaßnahmen Leistungssport – Trainerwesen -	11
2.1.1	Vorstufenqualifizierung Trainerassistent	11
2.1.2	Trainerin / Trainer C Leistungssport	11
2.1.3	Trainerin / Trainer B Leistungssport	11
2.1.4	Trainerin / Trainer A Leistungssport	12
2.1.5	Diplom-Trainerin / Diplom-Trainer	12
2.2	Qualifizierung für die Kinder- und Jugendarbeit	12
2.2.1	Jugendleiterin / Jugendleiter	12
2.3	Qualifizierung für das Vereins- / Verbandsmanagement	13
2.3.1	Vereinsmanagerin / Vereinsmanager C / B	13
3.	Ziele der Ausbildung	13
3.1	Ziele der Basisqualifizierung	15
3.2	Ziele der Trainerin / Trainer C-Ausbildung	15
3.3	Ziele der Trainerin / Trainer B-Ausbildung	17
3.4	Ziele der Trainerin / Trainer A-Ausbildung	18
3.5	Ziele der Ausbildung Diplom-Trainerin / Diplom-Trainer des DOSB	19
3.6	Ziele der Jugendleiterausbildung	19
3.7	Ziele der Vereinsmanagement C/B-Ausbildung	21
4.	Berücksichtigung didaktisch-methodischer Grundsätze	21
5.	Aspekte zur Erarbeitung der Ausbildungsinhalte	23
5.1	Trainerausbildung	23
5.1.1	Trainerin / Trainer C (154 LE)	23
5.1.2	Trainerin / Trainer B (148 LE)	26
5.1.3	Trainerin / Trainer A (135 LE)	27
5.1.4	Diplom-Trainerin / Diplom-Trainer	29
5.2	Jugendleiter-Ausbildung (120 LE)	29
5.3	Vereinsmanager C-Ausbildung (120 LE)	31
5.4	Vereinsmanager B-Ausbildung (60 LE)	32
6.	Kooperationsformen	32
7.	Qualifizierungs- und Lizenzordnung	33
7.1	Erstellung der Ausbildungskonzeption	33

7.2	Lehrkräfte	34
7.3	Dauer der Ausbildung	34
7.4	Zulassung zur Ausbildung	34
7.5	Anerkennung anderer Ausbildungsabschlüsse	35
7.6	Lizenzordnung	35
7.6.1	Lizenzierung	35
7.6.2	Gültigkeitsdauer von Lizenzen	36
7.6.3	Fort- und Weiterbildung	36
7.6.4	Verlängerung ungültig gewordener Lizenzen	37
7.6.5	Lizenzentzug	37
7.7	Lernerfolgskontrollen	37
7.7.1	Grundsätze	38
7.7.2	Ziele der Lernerfolgskontrolle	38
7.7.3	Formen der Lernerfolgskontrolle	38
7.7.4	Ergebnis der Lernerfolgskontrolle	39
7.8	Regelungen für die Ausbildungsgänge	39
7.8.1	Trainerin / Trainer C	39
7.8.2	Trainerin / Trainer B	40
7.8.3	Trainerin / Trainer A	42
7.8.4	Jugendleiterin / Jugendleiter	44
7.8.5	Vereinsmanagerin / Vereinsmanager C /B	45
8.	Qualifikation der Lehrkräfte	45
8.1	Kriterien zur Auswahl	45
8.1.1	Methodenkompetenz	45
8.1.2	Fachkompetenz	45
8.1.3	Sozial- / Selbstkompetenz	46
8.2	Aus- und Fortbildung der Lehrreferenten	46
8.2.1	Grundlagenqualifizierung	47
8.2.2	Aufbauqualifizierung	47
9.	Qualitätsmanagement	48
9.1	Strukturqualität	48
9.1.1	Lehrgangsorganisation	48
9.1.2	Lehrgangsorte	48
9.1.3	Qualitätsbeauftragte	49
9.2	Qualifikation der Lehrkräfte	49
9.3	Qualität der Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse	50
9.4	Evaluierung und Rückmeldung-Wirksamkeit	52
9.5	Qualitätsstandards für die Umsetzung	53
10.	Übergangsregelung und Inkrafttreten	53

Vorwort

Seit dem Jahr 2001 sind die Rahmenrichtlinien Ausbildung des Deutschen Kegler- und Bowlingbundes (DKB) bis auf wenige Anpassungen gleich geblieben, da sie den Rahmenrichtlinien für die Ausbildung im Deutschen Sportbund (DSB) entsprachen. Eine Neuformulierung oder gar Umänderung war daher nicht erforderlich.

Seit Längerem hatten einige Mitgliedsorganisationen im DSB die Fortschreibung der Rahmenrichtlinien angeregt, die dann im Jahr 2003 aufgegriffen und mit der tatkräftigen Unterstützung von zahlreichen Vertreterinnen und Vertretern der Mitgliedsorganisationen abgeschlossen werden konnten.

Mit der nun erfolgten 8. Fortschreibung der Rahmenrichtlinien des 2006 begründeten Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) wurden zahlreiche, für das Qualifizierungswesen wichtige Aspekte erstmals aufgegriffen, die gegenüber den bisherigen Rahmenrichtlinien eine wesentliche Erweiterung darstellen und gleichzeitig die gestiegenen Anforderungen und Erwartungen an das Qualifizierungswesen zum Ausdruck bringen. Die Zielsetzungen und die inhaltliche Beschreibung der Ausbildungsgänge sind aktualisiert und in der Ausdifferenzierung den Erfordernissen in den Vereinen und Verbänden angepasst worden.

Bildung und Ausbildung sind Querschnittsaufgaben, die alle Bereiche im Leistungs-, Breiten- und Freizeitsport gleichermaßen ansprechen und miteinander verknüpfen müssen. Der Notwendigkeit, ein eigenständiges, verbandliches Ausbildungswesen im DKB zu stabilisieren und auszubauen, kommt künftig eine noch größere Bedeutung zu.

Die vorliegenden „**Rahmenrichtlinien Qualifizierung im deutschen Kegler- und Bowlingbund**“ basieren auf dem neuen Bildungsverständnis des DOSB. Sie gliedern sich in die folgenden Kapitel:

1. Grundsätze der Bildungsarbeit im DKB
2. Handlungsfelder
3. Ziele der Ausbildungsgänge
4. Berücksichtigung didaktisch-methodischer Grundsätze
5. Aspekte zur Erarbeitung der Ausbildungsinhalte
6. Kooperationsformen
7. Qualifizierungs- und Lizenzordnung
8. Qualifikation der Lehrkräfte
9. Qualitätsmanagement
10. Rahmenbedingungen für Lehrgangmaßnahmen
11. Übergangsregelungen und Inkrafttreten

1. Grundsätze der Bildungsarbeit

1.1 Qualifizierung als Steuerungsinstrument für Verbandsentwicklung

Durch die wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen der letzten Jahre sieht sich der Deutsche Kegler- und Bowlingbund (DKB) sowie seine Untergliederungen und Kegelsportvereine mit der Herausforderung konfrontiert, mehr Transparenz und Effizienz in der Verwendung öffentlicher und eingeworbener Finanzmittel herzustellen. Wir sehen uns auch zunehmend mit dem Problem konfrontiert, die Wirksamkeit unserer sportlichen Aktivitäten zu dokumentieren.

Gleichzeitig ist die Rede davon, dass die Gesellschaft der Zukunft eine Wissensgesellschaft sein wird, in der Intelligenz, Neugier, Lernen-wollen und Lernen-können, Problemlösen und Kreativität eine wichtige Rolle spielen.

Zukunft zeichnet sich durch Unbestimmtheit und Komplexität aus. Wissen hat die Funktion, mit Unbestimmtheit umgehen zu können und die Komplexität in den Griff zu bekommen. Dies betrifft nicht nur das einzelne Individuum, sondern auch die Sportorganisationen sehen sich mit dieser Entwicklung konfrontiert.

Leider ist uns nicht bekannt, was morgen gewusst werden muss, um übermorgen noch als Organisation bestehen zu können. Freiwilliges Engagement im Sport ist wissensbasiertes Engagement in dem Sinne, dass es sich auf individuellen Kompetenzen gründet, welche sich die Trainer/innen, Funktionäre usw. in Qualifizierungsprozessen (im Berufsleben oder in ihrer freien Zeit) erworben haben. Das Wissen, das freiwillig Engagierte mitbringen bzw. in Qualifizierungsmaßnahmen erwerben, hat keinen endgültigen Charakter. Vielmehr unterliegt es einem kontinuierlichen Wandel. Die neue Herausforderung des DKB besteht zum einen darin, relevantes Wissen zu identifizieren und dieses kontinuierlich zu überprüfen. Wissen wird in diesem Kontext nicht als Wahrheit, sondern vielmehr als Ressource betrachtet. Zum anderen darf sich unsere Sportorganisation nicht ausschließlich darauf verlassen, dass unsere Engagierten kontinuierlich lernen und ihre Kompetenzen erweitern. Unser Sportverband muss etwas Analoges in seinen Strukturen und Prozessen aufbauen, d. h. auch die Organisation selbst muss Lernbereitschaft zeigen. Aus diesem Grund fordern die Rahmenrichtlinien ein Qualitätsmanagement.

Um unsere Sportorganisation zukünftig steuern zu können, wird es nicht mehr ausreichen, an die Solidarität oder an die Kameradschaft zu appellieren. Zur Steuerung wird Wissen (individuelles wie auch organisationales) immer wichtiger, das Trainer/innen, Jugendleiter/innen und Vereinsmanager/innen in den Qualifizierungsmaßnahmen erwerben sollen, für die wir Konzeptionen entwickeln. Vom Standpunkt des DKB aus betrachtet haben die zu konzipierenden Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen den Charakter von Qualifizierungsmaßnahmen. Die Inhalte unserer Seminare, Lehrgänge usw. thematisieren im weitesten Sinne die Verwertungsabsichten unserer Sportorganisation. Sie vermitteln eindeutig formulierte, zweckorientierte Inhalte, Regeln und Verfahren, die in den Handlungen der Sportorganisation (Sportangebote) zum Tragen kommen. Aus diesem Grund ist in der Namensgebung dieser Rahmenrichtlinien der Begriff der Qualifizierung maßgebend. Bildung hat den Charakter einer Innensteuerung. Qualifizierung beschreibt die zweckbestimmte Außenperspektive, die wir als Verantwortliche für Bildung und Qualifizierung vor dem Hintergrund der Ziele, die unsere Sportorganisation verfolgt, konzipieren und in Form von Qualifizierungsmaßnahmen anbieten.

1.2 Pädagogischer Rahmen

Bildungsarbeit im Kegel- und Bowlingsport geht davon aus, dass die an Qualifizierungsmaßnahmen Teilnehmenden bereits über Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in der Vereinsarbeit verfügen. Dieses unterschiedliche „Erfahrungswissen“ muss im Qualifizierungsprozess berücksichtigt werden.

In seinem Selbstverständnis als Bildungsinstitution für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verein/Verband hat der DKB mit seinen Untergliederungen eine ganz bestimmte Funktion: Sie stellen Bildungsangebote bereit, geben Impulse und schaffen im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen ein Forum für Erfahrungsaustausch. Sie greifen bereits vorhandenes Wissen und Erfahrungen auf und machen sie für die Teilnehmenden nutzbar. Damit wird im Qualifizierungsprozess ein hohes Maß an Selbstverantwortung zugestanden, gefördert, aber auch gefordert. Ziel ist es, die Teilnehmenden darin zu unterstützen, ihre sozial-kommunikativen, fachlichen, methodischen und strategischen Kompetenzen im Sinne eines Selbstlernprozesses weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus hat Handlungskompetenz als Leitziel für alle Ausbildungsgänge und -stufen eine besondere Bedeutung. Wirkliche Handlungskompetenz verknüpft Wissen, Können und Verhalten in Bezug auf ein erfolgreiches, ganzheitliches Handeln miteinander. Handlungskompetenz schließt Sozialkompetenz, Fachkompetenz, Methoden- und Vermittlungskompetenz sowie strategische Kompetenz ein und ist die Basis für engagierte, motivierte Eigenaktivität.

1.3 Zieldefinition

Damit Sportorganisationen das Handeln oder Tun ihrer ehrenamtlich Tätigen bewusst auf die Ziele der Organisationen ausrichten können, ist es notwendig, dass eine Hierarchie von Zielen vorhanden ist. Aktuell verfügt der DKB über universelle Zielvorstellungen, die wir in unseren Satzungen und Ordnungen verankert haben. Das Präsidium des DKB hat sich aber bereits auf den Weg gemacht, im Rahmen der Leitbildentwicklung konkretere und aktuelle Zielformulierungen mit einer längerfristigen Perspektive zu entwickeln.

Ziele unserer Qualifizierungsmaßnahmen sind – an das zukünftige Leitbild des DKB orientiert - noch konkreter zu formulieren. Sie haben operativen Charakter. Aus operativen Zielen können wir konkrete Kriterien ableiten, die transparent, überprüfbar bzw. messbar sind. Mittels operativer Ziele legen wir Zeiträume fest.

Gegenwärtig gilt, dass Qualifizierungsmaßnahmen im DKB die Funktion haben, das (zukünftige) Handeln unserer ehrenamtlich Engagierten auf die Ziele unserer Sportorganisation auszurichten. Dies setzt voraus, dass die persönlichen Ziele der Engagierten beachtet werden. Persönliches Vorwärtskommen und ehrenamtliches Engagement im Sport sind zwei Seiten einer Medaille und entscheidend für die Zufriedenheit. Die Mitwirkung der Engagierten, d.h. Wünsche, Anregungen, Kritik werden ernst genommen, erhöhen die Akzeptanz unserer Organisationsziele und fördern die Bindung an den Deutschen Kegler- und Bowlingbund sowie an seine Disziplinerverbände.

1.4 Sport und Gesellschaft

Der Sportverein als Ort bürgerschaftlichen Engagements knüpft in seinen gewachsenen demokratischen Strukturen ein Netzwerk zwischen den Generationen und den unterschiedlichen sozialen Gruppen und Kulturen. Mit vielfältigen und zielgruppenorientierten Angeboten im Breiten-, Fitness- und Gesundheitssport und einer nachhaltigen Elitenförderung im Leistungssport entwickelt der organisierte Sport eine Angebotspalette, die sich an den unterschiedlichen Erwartungen und Ansprüchen der sporttreibenden Menschen orientiert. Die in den vorliegenden DKB – Rahmenrichtlinien entwickelten Qualifizierungskonzepte tragen diesen zukunftsorientierten Anforderungen Rechnung und sollen eine Hilfestellung sein, die an der Basis tätigen Trainerinnen und Trainer, Jugendleiterinnen und Jugendleiter, Vereinsmanagerinnen und Vereinsmanager für ihre wichtige Arbeit zeitgemäß zu qualifizieren.

Schon immer war es ein erklärtes Ziel des DKB, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen im organisierten Sport zu erreichen. Mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming tragen die Rahmenrichtlinien diesem Ziel Rechnung. Die Aussagen zur Personalentwicklung – insbesondere zur Rolle der Führungskräfte in den Sportorganisationen – die Empfehlungen für Struktur und Gestaltung von Qualifizierungsprozessen und die Forderung, im Rahmen eines Qualitätsmanagements die Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben, werden als Auftrag an die Lernenden und Lehrenden verstanden, Gender Mainstreaming als Leitprinzip zu verinnerlichen. Gender Mainstreaming in den Rahmenrichtlinien soll als eigenständiger Ansatz die gesellschaftliche Realität von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen und deren Situation in den Strukturen des organisierten Sports aufarbeiten und Defizite in den Sportorganisationen im Hinblick auf Frauen und Männer, Mädchen und Jungen sichtbar machen und ihnen entgegenwirken. Es soll darauf hingewirkt werden, dass in den jeweiligen sozialen und sportlichen Lebenslagen die unterschiedlichen Alltagswelten von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen erkannt und berücksichtigt werden. Insbesondere wollen wir Frauen und Männer, Mädchen und Jungen darin unterstützen, im und durch Sport ihre Identität zu entwickeln, ihr Selbstbewusstsein zu stärken, und sie befähigen, in den Sportorganisationen und der Gesellschaft selbstbestimmt ihre Interessen zu verfolgen. Für einen partnerschaftlichen Umgang der Frauen und Männer, Mädchen und Jungen soll sensibilisiert werden, um allen Formen von Gewalt gegen Frauen und Männer, Mädchen und Jungen entgegenwirken zu können sowie Betroffenen Schutz und Hilfe zu gewähren.

Neben Gender Mainstream verfolgt der DKB und seine Untergliederungen aber auch den Leitgedanken „Sport für alle“ als ein gesellschaftlich bedeutsames Ziel und trägt damit zugleich zu seiner eigenen Zukunftssicherung bei. Er enthält die Verpflichtung, gesellschaftliche Bedingungen so mitzugestalten, dass sie allen gesellschaftlichen Gruppen – unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, ethnischer Herkunft, religiöser Überzeugung, sexueller Orientierung – in Sportvereinen ein selbstverständliches Miteinander ermöglichen. Dies erfordert eine „Politik der Verschiedenheit“ („Diversity Management“) im organisierten Sport.

Der Grundgedanke von Diversity beruht auf Verschiedenheit und Gleichheit von Menschen, wobei es darum geht, unterschiedliche Merkmale zu respektieren und zum Nutzen des organisierten Sports zu akzeptieren. Ziel ist, den vielfältigen Bedürfnissen und Interessenlagen der Sportlerinnen und

Sportler durch geeignete Maßnahmen zu entsprechen. Diversity Management ist ein übergreifender Ansatz, in dem Verschiedenheit in allen ihren Aspekten von vornherein Berücksichtigung findet.

Der organisierte Sport bedarf dafür einer Organisationskultur, die jedes Mitglied ermutigt, die eigene Individualität zu leben und die Verschiedenheit anderer als Vorteil zu erkennen. Hieraus erwächst dann die Verpflichtung jedes Einzelnen, zusätzliche Möglichkeiten einer aktiven, gleichberechtigten Teilhabe zu schaffen. Eine solche Verbandsphilosophie bietet optimale Voraussetzungen für die Gewinnung und langfristige Bindung von Mitgliedern und Führungskräften, weil sie solche Vielfalt als Bereicherung begreift und für die jeweilige Organisation nutzt. Je unmittelbarer sich die Vielfalt der Gesellschaft auch in den Vereinsstrukturen widerspiegelt, desto besser gelingt die Orientierung der Vereine an den Bedürfnissen ihrer aktuellen bzw. potenziellen Mitglieder.

1.5 Mitarbeiterentwicklung

Der organisierte Sport in Deutschland bietet eine breite Palette an sportlichen und sozialen Zielen. Diese Angebote sind offen für alle gesellschaftlichen Schichten, sprechen Frauen und Männer unterschiedlichen Alters, Religion und Herkunft an. Ehrenamtliche, neben- und wenige hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich auf unterschiedlichen Ebenen in Verbänden und Vereinen gemeinsam, um diese Angebote ständig weiterzuentwickeln und den gesellschaftlichen Anforderungen anzupassen.

Mitarbeiterentwicklung verfolgt das Ziel, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermuntern, ihre Talente zum Wohle des organisierten Sports zu entwickeln und einzusetzen. Das Konzept der Mitarbeiterentwicklung stellt die angepasste Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt. Sie leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung, Qualifizierung, Bindung und Betreuung der in den Sportorganisationen mehrheitlich ehrenamtlich tätigen Menschen. Mitarbeiterentwicklung umfasst sämtliche Maßnahmen, die geeignet sind, die Handlungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und weiterzuentwickeln. Damit Letztere auf die sich stetig wandelnden Rahmenbedingungen in Sport und Gesellschaft angemessen vorbereiten und reagieren können, liegt Aus-, Fort- und Weiterbildungsangeboten ein Lern- und Bildungsverständnis zugrunde, das die Entwicklung von Selbstlernfähigkeit und Selbstorganisation des Einzelnen in den Mittelpunkt rückt. Diese Art des Lernens ist Motor der Mitarbeiterentwicklung im Kegel- und Bowlingsport. Menschen und Sportorganisationen lernen, mit Veränderungsprozessen positiv und gestaltend umzugehen. Dabei geht es weniger um abrufbares Fach- und Methodenwissen, als in erster Linie um die Herausbildung einer persönlichen und sozialkommunikativen, fachlichen, methodischen und strategischen Kompetenz, solches Wissen in entsprechenden Handlungssituationen kreativ anzuwenden.

1.6 Aufgaben und Funktionen der Rahmenrichtlinien Qualifizierung im DKB

1.6.1 Aufgaben der Rahmenrichtlinien

Die vorliegenden Rahmenrichtlinien für das Qualifizierungswesen im Deutschen Kegler- und Bowlingbund

- geben für alle an Bildungs- und Qualifizierungsprozessen im Lizenzsystem des DKB Beteiligten die verbindlich gültigen Orientierungsdaten vor;
- dokumentieren das Verständnis des organisierten Sports von den Zielen der Bildung und Qualifizierung im und durch Sport sowie von seiner Bedeutung für die Gesellschaft;
- enthalten praktische Anleitungen für die Disziplin- und Landesfachverbände, dieses Verständnis in den verbandlichen Ausbildungskonzeptionen umzusetzen;
- sind Ausdruck des Anspruchs, die Organisationsentwicklung im organisierten Sport durch eine konsequente Personalentwicklung zu verstetigen;
- legen Maßstäbe für Ausbildungsziele und -inhalte fest;
- sind ein entscheidendes Instrument der Realisierung eines gesicherten Sportbetriebs und dienen der Umsetzung von bildungspolitischen Leitbildern und Konzepten;
- bieten eine inhaltliche Ausrichtung der einzelnen Ausbildungsgänge. Die damit festgeschriebene Binnenstruktur von Qualifizierungsmaßnahmen wird damit über die Mitgliedsorganisationen hinweg vergleichbar.

Neben diesen zentralen Zielsetzungen haben die Rahmenrichtlinien folgende inhaltlichen Schwerpunkte:

- Berücksichtigung relevanter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen;
- Berücksichtigung bildungspolitischer Grundsätze;
- Formulierung eines pädagogischen Selbstverständnisses für den Sport;
- Berücksichtigung spezifischer didaktisch-methodischer Grundsätze des Sports;
- Berücksichtigung von Aspekten der Personalentwicklung;
- Integration eines Qualitätsmanagements für das verbandliche Qualifizierungssystem;
- Aktualisierung der Ordnungen für das verbandliche Ausbildungswesen.

1.6.2 Funktion der Rahmenrichtlinien

Die Rahmenrichtlinien sichern die

- Gleichwertigkeit und Vergleichbarkeit der Ausbildungsgänge untereinander in den Disziplinverbänden;
- einheitliche Zuerkennung von DOSB-Lizenzen;
- gegenseitige Anerkennung zuerkannter DOSB-Lizenzen;
- Einhaltung der vereinbarten Qualitätsstandards;
- Umsetzung der Bildungsansprüche;
- nutzerorientierte Umsetzung des Qualifizierungssystems;
- Verzahnung der Ausbildungsgänge in den Landesfachverbänden, Disziplinverbänden und dem Deutschen Keglerbund.

Zielgruppen für die Rahmenrichtlinien sind die verantwortlichen Funktionsträger für die Aus-, Fort- und Weiterbildung

- des Deutschen Kegler- und Bowlingbundes;
- der Disziplinverbände DBKV, DBU, DKBC und DSKB;
- der Landesfachverbände in den Disziplinverbänden;
- der Sportjugend-Organisationen.

Durch die abgestimmten inneren und äußeren Strukturen aller Ausbildungsgänge bieten die Rahmenrichtlinien die Option einer gemeinsamen/arbeitsteiligen Lehrgangsorganisation. Dadurch soll erreicht werden, dass die Qualifizierungsmaßnahmen organisatorisch flexibel gestaltet und zeitlich variabel wahrgenommen werden können. Die Rahmenrichtlinien schaffen einen verbindlichen Rahmen und Standards für den Bereich der verbandlichen Bildung und Qualifizierung für alle Mitgliedsorganisationen

2. Handlungsfelder

Um den vielfältigen Anforderungen einer lernenden Organisation und den gesellschaftlichen Bedingungen entsprechend handeln zu können, werden im Deutschen Kegler- und Bowlingbund Qualifizierungsmaßnahmen für das Trainerwesen im Leistungssport, das Vereinsmanagement sowie die Jugendarbeit angeboten.

Lizenzstufe	Trainerwesen	Vereinsmanagement	Jugendarbeit
4. Lizenzstufe	Diplom-Trainerin / Diplom-Trainer		
3. Lizenzstufe	Trainerin / Trainer A Leistungssport (135 LE) ¹		
2. Lizenzstufe	Trainerin / Trainer B Leistungssport (148 LE) ¹	Vereinsmanagerin B / Vereinsmanager B in Kooperation LSB (60 LE) ¹	
1. Lizenzstufe (LE inklusive Vorstufenqualifikation)	Trainerin / Trainer C Leistungssport oder Breitensport (154 LE) ¹ Kombilehrgang Trainerin / Trainer C Leistungs- / Breitensport (184 LE) ¹	Vereinsmanagerin C / Vereinsmanager C in Kooperation LSB (120 LE) ¹	Jugendleiterin / Jugendleiter (120 LE) ¹
Vorstufenqualifikation (30 LE) ¹	Trainerassistentin / Trainerassistent		

¹ Eine Lerneinheit (LE) umfasst 45 Minuten.

2.1 Qualifizierungsmaßnahmen Leistungssport – Trainerwesen -

2.1.1 Vorstufenqualifikation Trainerassistent

Im Breiten- als auch Leistungssport sind ausgebildete Trainer, welche Menschen in den Trainingsstunden gezielt und systematisch anleiten, notwendig. Die meisten Bowler und Kegler sind selbst aktiv und können sich eine Tätigkeit als Trainer oftmals nicht vorstellen. Die Basisqualifizierung stellt an dieser Stelle einen möglichen Einstieg in die Ausbildung dar. Die in ihrem Rahmen gewählten praktischen Beispiele und Anwendungsformen sind disziplinspezifisch und auf die Trainingspraxis bezogen. Die Teilnehmenden sollen sensibilisiert und für die weiteren Inhalte motiviert werden, um die Ausbildung zumindest bis zur 1. Lizenzstufe zu vollenden.

Im Anschluss an die Basisqualifizierung sollten die Absolventen möglichst Praxiserfahrungen mit Gruppen sammeln – ob nun in verantwortlicher oder nur helfender Rolle. Die dabei gewonnenen Erfahrungen können dann in den weiteren Ausbildungsgang einfließen.

2.1.2 Trainerin / Trainer C

Der Tätigkeitsbereich der Trainerin C / des Trainers C liegt sowohl im Breiten- als auch im Leistungssport, da im Bowling- und Kegelsport eine explizite Trennung dieser beiden Säulen selten vorliegt.

Im Breitensport soll die Trainerin C / der Trainer C Interessenten die sportliche Bewegung und die Spielformen vermitteln sowie dafür Sorge tragen, dass der Sport erfolgreich und verletzungsfrei betrieben werden kann.

Die Tätigkeit der Trainerin/des Trainers C im Leistungssport hingegen umfasst die Talentsichtung, Talentförderung und Talentbindung auf der Basis leistungssportlich orientierter Trainings- und Wettkampfangebote in der jeweiligen Disziplin. Sie sollen befähigt sein, auf der Basis von Rahmentrainingsplänen des DKB Heranwachsende und Erwachsene in den Vereinen an den Leistungssport heranzuführen. Schwerpunkte sind dabei die Planung, Organisation, Durchführung und Steuerung des Grundlagentrainings für Anfänger und Fortgeschrittene im sportartspezifischen Leistungssport.

Die Trainerin / der Trainer C sind vorwiegend im Verein tätig. Hier organisieren und strukturieren sie die Trainingseinheiten auf der Grundlage von Gender Mainstream und Diversity Management sowohl für den Breiten- als auch Leistungssport.

2.1.3 Trainerin / Trainer B Leistungssport

Die Tätigkeit der Trainerin/des Trainers B Leistungssport umfasst die Talentförderung auf der Basis leistungssportlich orientierter Trainings- und Wettkampfangebote in der jeweiligen Sportdisziplin.

Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind Planung, Organisation, Durchführung und Steuerung des Aufbautrainings bis hin zum Anschlusstraining. Verbindliche Grundlage hierfür sind die

Rahmenkonzeptionen (Strukturpläne, Rahmentrainingspläne) der Spitzenverbände.

Die Trainerin B / der Trainer B werden sowohl im Verein als auch im Verband eingesetzt. Im Rahmen verbandlicher Tätigkeit werden sie durch intensive Begleitung innerhalb der Trainerstäbe auf die Fortsetzung der Trainerausbildung vorbereitet und disziplinspezifisch weiterqualifiziert. Innerhalb von Vereinen betreut die Trainerin B / der Trainer B Einzelsportler und Mannschaften im Sportbetrieb.

Des Weiteren bietet sich für die Trainerin B / Trainer B die Möglichkeit, aktiv als Lehrreferent in den leistungssportlichen Qualifizierungsmaßnahmen einzusteigen. Referentenschulungen seitens des DKB sollen neben der sportlichen Fachkompetenz vor allem die Vermittlungskompetenz der Trainerinnen und Trainer verbessern.

2.1.4 Trainerin /Trainer A Leistungssport

Die Tätigkeit der Trainerin/des Trainers A Leistungssport umfasst die Gestaltung von systematischen, leistungsorientierten Trainingsprozessen in der jeweiligen Sportart bis hin zur individuellen Höchstleistung. Schwerpunkte sind Planung, Organisation, Durchführung und Steuerung des Anschluss- bzw. Hochleistungstrainings. Verbindliche Grundlage hierfür sind die Rahmenkonzeptionen (Strukturpläne, Rahmentrainingspläne) der Spitzenverbände.

Die Trainerin A / der Trainer A sind vorwiegend im Landesfachverband, Disziplinverband oder Spitzensportverband tätig. Hier trainieren sie Nachwuchs- und Spitzensportler auf die jeweiligen Sportereignisse hin. Als weiteres Tätigkeitsfeld steht das Lehrwesen auf Landes-, Disziplin- und Bundesebene an; hierzu ist der Besuch weitergehender Qualifizierungsmaßnahmen für Lehrreferenten notwendig.

In den Vereinen betreut die Trainerin / der Trainer A Einzelsportler und Mannschaften in den höchsten Leistungsligen (ab Landesliga bis Bundesliga).

2.1.5 Diplom - Trainerin / Diplom - Trainer

Die Ausbildung qualifiziert für die Planung, Durchführung und Auswertung von Maßnahmen im Hochleistungssport sowie für die umfassende Gestaltung eines systematischen leistungssportlichen Trainings bis zur individuellen Höchstleistung. Lizenzinhaberinnen / Lizenzinhaber sind befähigt, die damit verbundenen Prozesse in der betreffenden Sportdisziplin systemwirksam zu planen und selbst zu leiten.

2.2. Qualifizierung für die Kinder- und Jugendarbeit

2.2.1 Jugendleiter

Die Jugendorganisation des DKB ist gemäß §§ 1 und 75 des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (KJHG) anerkannte Träger der freien Jugendhilfe. Folglich ist die DKB-Jugend verpflichtet, fachliche und

personelle Voraussetzungen zu schaffen und weiterzuentwickeln, um das Recht junger Menschen auf Förderung ihrer Entwicklung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit zu gewährleisten. Im KJHG ist festgelegt, dass alle in der Jugendhilfe ehrenamtlich tätigen Personen bei ihrer Tätigkeit angeleitet, beraten und unterstützt werden sollen.

Die Jugendleiterin / der Jugendleiter übernehmen Führungsaufgaben in den Jugendabteilungen der Vereine, Landesverbände, Disziplinverbände sowie im Bundesverband. Liegt das Schwergewicht der Tätigkeit in den Vereinen darin, für Heranwachsende attraktive und vielseitige Aktivitäten zu planen, zu organisieren und durchzuführen, so haben Jugendleiterinnen und Jugendleiter ab dem Landesfachverband vor allem Organisations- und Verwaltungsaufgaben.

Von besonderer Bedeutung ist in der Jugendleiterausbildung die Beachtung der Grundsätze des Gender Mainstream sowie des Diversity Managements.

2.3 Qualifizierung für das Vereins- / Verbandsmanagement

Der DKB als Träger von Qualifizierungsmaßnahmen im organisierten Sport leistet einen wesentlichen Beitrag dazu, dass Sportvereine in den Bereichen Führung, Organisation/Planung und Verwaltung ständig über eine ausreichende Anzahl engagierter und fachlich kompetenter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen. Qualifizierungsmaßnahmen sind kein Selbstzweck, sondern unterstützen die Fähigkeit der Sportvereine und -verbände zur Selbstorganisation.

2.3.1 Vereinsmanagerin / Vereinsmanager C / B

Die Qualifizierungsmaßnahme richtet sich sowohl an bereits tätige als auch an künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kegel- und Bowlingvereinen. Ziel der Qualifizierung ist, dass die Teilnehmenden die Kompetenzen erwerben, die zur Bewältigung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Aufgrund der Heterogenität der Vereine und Verbände im Kegel- sowie Bowlingsport sind nur generelle Beschreibungen von Tätigkeits- und Handlungsfeldern möglich. Die Qualifizierungen sollen Kompetenzen in den Aufgabefeldern Aufbau- / Ablauforganisation, Verwaltung, Finanzmanagement und Marketing vermitteln.

3. Ziele der Ausbildung

Bildungsarbeit im Kegel- und Bowlingsport geht davon aus, dass die an Qualifizierungsmaßnahmen Teilnehmenden bereits über Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in der Vereinsarbeit verfügen. Dieses unterschiedliche „Erfahrungswissen“ muss im Qualifizierungsprozess berücksichtigt werden.

In ihrem Selbstverständnis als Bildungsinstitution für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verein/Verband hat der DKB mit seinen Untergliederungen eine ganz bestimmte Funktion: Sie stellen Qualifizierungsangebote bereit, geben Impulse und schaffen im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen ein Forum für Erfahrungsaustausch. Sie greifen bereits vorhandenes Wissen und Erfahrungen auf und machen sie für die Teilnehmenden nutzbar. Damit wird im

Qualifizierungsprozess ein hohes Maß an Selbstverantwortung zugestanden, gefördert, aber auch gefordert.

Ziel ist es, die Teilnehmenden darin zu unterstützen, ihre sozial-kommunikativen, fachlichen, methodischen und strategischen Kompetenzen im Sinne eines Selbstlernprozesses weiterzuentwickeln. Darüber hinaus hat Handlungskompetenz als Leitziel für alle Ausbildungsgänge und -stufen eine besondere Bedeutung. Wirkliche Handlungskompetenz verknüpft Wissen, Können und Verhalten in Bezug auf ein erfolgreiches, ganzheitliches Handeln miteinander. Handlungskompetenz schließt Sozialkompetenz, Fachkompetenz, Methoden- und Vermittlungskompetenz sowie strategische Kompetenz ein und ist die Basis für engagierte, motivierte Eigenaktivität.

Kompetenzen kann man anderen nicht vermitteln; man kann ihnen nur helfen, sich auf der Grundlage des vermittelten Wissens und Könnens Kompetenzen selbst anzueignen. Kompetenzen haben bei Ausbildungsplanung und -durchführung den Rang von Zielen. Nachfolgend sind inhaltliche Wesensmerkmale der Kompetenzbereiche, die im Qualifizierungssystem des DKB dominierend sind, beispielhaft und allgemein dargestellt:

Persönliche und **sozial-kommunikative Kompetenz (Sozialkompetenz)** umfasst ein Bündel von Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person, die im Umgang mit anderen Menschen/Gruppen, Situationen, die pädagogisch richtiges Verhalten erfordern, und bei der Lösung von Konflikten zum Tragen kommen.

Fachkompetenz beschreibt das (sportfachliche) Wissen und Können, das zur inhaltlich qualifizierten Planung, Durchführung und Auswertung von Sportangeboten sowie im Vereins-/Verbandsmanagement notwendig ist.

Methoden- und **Vermittlungskompetenz** beschreibt Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf Methoden und Verfahren:

- zur Vermittlung von Inhalten;
- zur Planung, Durchführung und Auswertung von Vereins-/Verbandsangeboten;
- zur Erledigung von Aufgaben in der Führung, Organisation und Verwaltung von Vereinen und Verbänden.

Strategische Kompetenz beinhaltet das Denken in Netzwerken, das Wissen um die Bedeutung der strategischen Positionierung sportlicher Angebote, die Weiterentwicklung von Sportorganisationen und die Reflexion, wie diese den internen und externen Rahmenbedingungen angepasst werden können.

Diese Kompetenzbereiche bilden ein Ganzes und bedingen sich wechselseitig. Für ihre Ausprägung leisten alle Ausbildungsanteile ihren spezifischen Beitrag. In der Addition ergeben sie, wie oben erwähnt, die Handlungskompetenz, das Leitziel für alle Ausbildungsgänge und -stufen. Bei der Formulierung der Ziele einzelner Ausbildungsgänge werden die Kompetenzen im Sinne eines analytischen Verfahrens getrennt voneinander aufgeführt.

3.1 Ziele der Basisqualifizierung

Aufbauend auf vorhandenen Kenntnissen und Erfahrungen der Teilnehmenden und orientiert am angestrebten Einsatzfeld wird durch die Basisqualifizierung eine Weiterentwicklung der folgenden Kompetenzen angestrebt:

Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz

Die Absolventin/der Absolvent:

- kann die Teilnehmerinnen und Teilnehmer motivieren
- kennt wichtige Grundlagen der Kommunikation
- berücksichtigt die Interessen und Erwartungen der Gruppenmitglieder bei der Stundenplanung
- kann mit Verschiedenheit in der Gruppe umgehen

Fachkompetenz

Die Absolventin/der Absolvent:

- kann Spiel- und Bewegungsangebote je nach Zielgruppe und Zielsetzung gestalten
- kann Bewegungsabläufe beobachten und korrigieren
- kennt die aktuellen Trends und Entwicklungen im Freizeit- und Breitensport
- hat einen Überblick über das Qualifizierungssystem im Sport

Methoden- und Vermittlungskompetenz

Die Absolventin / der Absolvent:

- kennt verschiedene Vermittlungsformen und kann diese anwenden
- kennt verschiedene Methoden der Beteiligung von Gruppenmitgliedern
- hat Grundkenntnisse im Einsatz von Sportgeräten
- hat erste reflektierte Erfahrungen als Übungsleiter/Übungsleiterin, Trainer/Trainerin, Jugendleiter/Jugendleiterin gesammelt (z. B. vor der Gruppe reden; Gruppen anleiten, unterstützen, organisieren)

3.2 Ziele der Trainerin / Trainer C-Ausbildung

Aufbauend auf den bei den Teilnehmenden bereits vorhandenen Qualifikationen und Erfahrungen wird durch die aufgeführten Lernziele eine Weiterentwicklung der folgenden Kompetenzen angestrebt.

Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz

Die Trainerin/der Trainer:

- kann Gruppen führen, gruppenspezifische Prozesse wahrnehmen und angemessen reagieren
- kennt und berücksichtigt die Grundregeln der Kommunikation

- kennt und berücksichtigt entwicklungsgemäße Besonderheiten speziell bei Kindern / Jugendlichen bzw. Erwachsenen / Älteren
- kennt und berücksichtigt geschlechtsspezifische Bewegungs- und Sportinteressen
- ist sich der Verantwortung für die sportliche und allgemeine Persönlichkeitsentwicklung von Kindern/Jugendlichen bewusst und handelt entsprechend den bildungspolitischen Zielen des DOSB
- kennt und beachtet den Ehrenkodex für Trainerinnen und Trainer

Fachkompetenz (Trainer C Leistungssport)

Die Trainerin/der Trainer im Leistungssport:

- kennt Struktur, Funktion und Bedeutung der jeweiligen Sportart als Leistungssport und setzt sie im Prozess der Talenterkennung und -förderung auf Vereinsebene um
- setzt die jeweilige Rahmenkonzeption für das Grundlagentraining sowie die entsprechenden Rahmentrainingspläne um
- kann leistungsorientiertes Training sowie sportartspezifische Wettkämpfe organisieren und die Sportler dabei innerhalb ihrer Trainingsgruppen anleiten, vorbereiten und betreuen
- kennt die Grundtechniken der jeweiligen Sportart und deren wettkampfmäßige Anwendung
- kennt die konditionellen und koordinativen Voraussetzungen für die jeweilige Sportart und kann sie in der Trainingsgestaltung berücksichtigen
- besitzt Grundkenntnisse über aktuelle Regeln, Sportgeräte und einschlägige Sporteinrichtungen
- schafft für die definierte Zielgruppe ein attraktives und motivierendes Sportangebot

Fachkompetenz (Trainer C Breitensport)

Die Trainerin/der Trainer im Breitensport:

- kennt Struktur, Funktion und Bedeutung der jeweiligen Sportart als Breitensport und
- setzt sie im Prozess der zielgruppenorientierten Mitgliedergewinnung entsprechend um
- kennt die Grundtechniken der jeweiligen Sportart und deren wettkampfmäßige Anwendung
- kennt die konditionellen und die koordinativen Voraussetzungen für die jeweilige Sportart und kann sie in der Trainingsgestaltung berücksichtigen
- besitzt Grundkenntnisse über aktuelle Regeln, innovative, zielgruppenorientierte Sportgeräte und entsprechende Sporteinrichtungen
- kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren

Methoden- und Vermittlungskompetenz

Die Trainerin/der Trainer:

- verfügt über pädagogisches Grundwissen zur Planung, Organisation, Durchführung und Auswertung von Trainingseinheiten
- verfügt über das Basisrüstzeug von Lehr-, Lern- und Trainingsmethoden im Grundlagentraining
- hat ein Lehr- und Lernverständnis, das den Teilnehmenden genügend Zeit zur Informationsverarbeitung und Gelegenheit für Eigeninitiativen lässt
- beherrscht die Grundprinzipien für zielorientiertes und systematisches Lernen im Sport

3.3 Ziele der Trainerin / Trainer B-Ausbildung

Aufbauend auf den bei den Teilnehmenden bereits vorhandenen Qualifikationen und Erfahrungen wird durch die aufgeführten Lernziele eine Weiterentwicklung der folgenden Kompetenzen angestrebt.

Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz

Die Trainerin/der Trainer:

- versteht es, die Motivation der Sportlerinnen und Sportler für eine langfristige Sportkarriere zu entwickeln und auszubauen
- kennt die Wechselwirkungen von Sozialfaktoren (Elternhaus, Schule/ Ausbildung/ Beruf, Sozialstatus, Verein ...) und sportlichem Engagement, kann sie in ihrer Komplexität erfassen und persönlichkeitsfördernd auf sie Einfluss nehmen
- kennt die Bedeutung ihrer/seiner Sportart für die Gesundheit sowie die Risikofaktoren im sportartspezifischen Leistungssport und wirkt Letzteren in der Sportpraxis entgegen
- kennt und berücksichtigt entwicklungsgemäße und geschlechtsspezifische Besonderheiten spezieller Leistungsgruppen
- ist sich der Verantwortung für die sportliche und allgemeine Persönlichkeitsentwicklung der Aktiven bewusst und handelt entsprechend den bildungspolitischen Zielen des DOSB
- kennt und beachtet den Ehrenkodex für Trainerinnen und Trainer
- kann ihre/seine eigene Aus-, Fort- und Weiterbildung selbstständig planen und organisieren

Fachkompetenz

Die Trainerin/der Trainer:

- hat Struktur, Funktion und Bedeutung der jeweiligen Sportart als Leistungssport verinnerlicht und setzt sie im Prozess der Talentförderung im Nachwuchs- bzw. Perspektivkaderbereich um
- setzt die jeweilige Rahmenkonzeption für das Aufbau- bis hin zum Anschluss- und Spitzentraining auf der Grundlage der entsprechenden Rahmentrainingspläne der Spitzenverbände um
- kann leistungsorientiertes Training sowie sportartspezifische Wettkämpfe organisieren und auswerten und die Sportler dabei anleiten, vorbereiten und betreuen
- vertieft sein Wissen über das Grundlagentraining sowie das technische Leitbild durch Erfahrungen aus der Praxis
- besitzt umfassende Kenntnisse über aktuelle Wettkampfregeln und Sportgeräte sowie über regionale und nationale Leistungssporteinrichtungen
- kennt die Möglichkeiten nachwuchsspezifischer Fördersysteme und kann sie für ihre/seine Sportlerinnen und Sportler nutzen
- schafft für die definierte Zielgruppe ein attraktives und motivierendes Sportangebot

Methoden- und Vermittlungskompetenz

Die Trainerin/der Trainer:

- verfügt über umfassendes pädagogisches Grundwissen zur Planung, Organisation, Durchführung und Auswertung von Lern- bzw. Trainingseinheiten
- verfügt über eine umfassende Palette von Lehr-, Lern- und Trainingsmethoden im Bereich des Grundlagen-, Aufbau- und Anschluss- und Spitzentrainings
- kann Individual- und Gruppentrainingspläne aus den Rahmentrainingsplänen der

Spitzenverbände ableiten

- hat ein Lehr- und Lernverständnis, das den Teilnehmenden genügend Zeit zur Informationsverarbeitung und Gelegenheit für Eigeninitiativen lässt

3.4 Ziele der Trainerin / Trainer A-Ausbildung

Aufbauend auf den bei den Teilnehmenden bereits vorhandenen Qualifikationen und Erfahrungen wird durch die aufgeführten Lernziele eine Weiterentwicklung der folgenden Kompetenzen angestrebt.

Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz

Die Trainerin/der Trainer:

- versteht es, die Motivation der Sportlerinnen und Sportler bis hin zum Hochleistungsbereich weiterzuentwickeln, auszubauen und zu fördern
- kennt die Wechselwirkungen von Sozialfaktoren (Elternhaus, Schule / Ausbildung Beruf, Sozialstatus, Verein) leistungssportlicher Ausbildung, Sportmanagement und Sportsponsoring und kann sie in ihrer Komplexität erfassen und persönlichkeitsfördernd ausgestalten
- kennt und beachtet die sozial- und entwicklungspsychologischen sowie pädagogischen Besonderheiten des Übergangs vom Jugend- in das Erwachsenenalter
- kann mit anderen Trainern, Wissenschaftlern, Sportmedizinern, Funktionären und weiteren Spezialisten kooperieren und diese in den Prozess der Leistungsentwicklung effektiv einbinden
- leistet Beiträge für die Lehrarbeit innerhalb des Spitzenverbandes
- ist sich der Verantwortung für die sportliche und allgemeine Persönlichkeitsentwicklung der Aktiven bewusst und handelt entsprechend den bildungspolitischen Zielen des DOSB
- kennt und beachtet den Ehrenkodex für Trainerinnen und Trainer
- kann ihre/seine eigene Aus-, Fort- und Weiterbildung selbstständig planen und organisieren

Fachkompetenz

Die Trainerin/der Trainer:

- hat Struktur, Funktion und Bedeutung der jeweiligen Sportart als Leistungssport verinnerlicht und setzt sie im Prozess der Trainings- und Wettkampfoptimierung im Hochleistungsbereich um
- kann das Anschluss- und Hochleistungstraining auf der Basis der Struktur- und Rahmentrainingspläne der Spitzenverbände realisieren
- kann Training und Wettkampf systematisch planen, organisieren, individuell variieren, auswerten und steuern
- kennt praktikable und aktuelle Formen der Leistungsdiagnostik und kann sie in die Trainingssteuerung integrieren
- kennt die Fördersysteme im Spitzensport und kann sie für ihre/seine Sportlerinnen und Sportler nutzen
- kann zu den Rahmentrainingsplänen der Spitzen- und Landesverbände konzeptionelle Beiträge leisten
- verfolgt die nationalen und internationalen Entwicklungen der Sportart und gestaltet sie mit
- schafft ein individuell attraktives und motivierendes Spitzensportangebot

Methoden- und Vermittlungskompetenz

Die Trainerin/der Trainer:

- kennt alle wesentlichen Trainingsinhalte, -methoden und -mittel der Sportart bzw. Disziplin innerhalb des langfristigen Leistungsaufbaus
- kann Trainingsinhalte, -methoden und -mittel zielgerichtet und systematisch einsetzen sowie individuell variieren
- hat ein Lehr- und Lernverständnis, das den Athletinnen und Athleten genügend Zeit zur Informationsverarbeitung lässt und sie in den Prozess der Leistungsoptimierung mitverantwortlich einbezieht

3.5 Diplom - Trainerin / Diplom - Trainer des DOSB (1300 LE)

Ziele der Ausbildung

Die Ausbildung soll die Studierenden unter Einbeziehung ihrer im Vorfeld erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen dazu befähigen:

- das leistungssportliche Training und den Wettkampf in einer Sportart (vornehmlich Aufbau-, Anschluss- und Hochleistungsbereich) zu leiten, zu planen und effektiv zu gestalten,
- die pädagogische Relevanz ihrer Tätigkeit zu erkennen und ausgehend von einer hohen fachlichen und sozialen Kompetenz ihre Athleten verantwortungsvoll und ergebnisorientiert zu führen,
- den Prozess der Leistungsentwicklung ihrer Athleten in enger Zusammenarbeit mit Funktionären, Trainerkollegen, Wissenschaftlern, Ärzten und anderen Fachspezialisten effektiv zu gestalten und zu führen
- sich nach Abschluss des Studiums an der Trainerakademie in geeigneter Weise selbstständig und eigenverantwortlich weiterführende Erkenntnisse anzueignen und dieses Wissen in der Praxis effektiv anzuwenden,
- die Ausbildung von Trainern und Übungsleitern in ihrer Sportart effektiv zu planen und zu gestalten.

Die im Rahmen des Studiums weiterzuentwickelnden Kompetenzbereiche werden im „Curriculum der Trainerakademie Köln des Deutschen Sportbundes e. V.“ für die einzelnen Ausbildungsbereiche und Lehrgebiete differenziert beschrieben.

3.6 Ziele der Jugendleiterausbildung

Die Ausbildung zur Jugendleiterin / zum Jugendleiter hat das Ziel, die Teilnehmenden für die Übernahme von Aufgaben im Bereich der sportartübergreifenden und außersportlichen Kinder- und Jugendarbeit zu qualifizieren. Die in der Ausbildung vermittelten Inhalte beziehen sich schwerpunktmäßig auf die Arbeit im Kegel- und Bowlingsportverein. Daneben dient die Qualifikation auch dem Engagement und der jugendpolitischen Interessenvertretung auf übergeordneten Ebenen des organisierten Jugendsports und den unterschiedlichsten jugendpolitischen Kooperationsformen der Sportjugenden auf Kreis- und Landesebene.

Um die Aufgaben im Verein kompetent erfüllen zu können, muss die Jugendleiterin / der Jugendleiter bestimmte Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten mitbringen und kontinuierlich weiterentwickeln.

Übergeordnetes Ziel von Ausbildung ist es, die Jugendleiterinnen und Jugendleiter in diesem Prozess

zu unterstützen und ihre Handlungskompetenz zu erweitern. Die Qualifizierung setzt an drei zentralen Kompetenzbereichen an: der persönlichen und sozial-kommunikativen, der fachlichen und der Methoden- und Vermittlungskompetenz. Aufbauend auf den bei den Teilnehmenden bereits vorhandenen Qualifikationen und Erfahrungen wird durch die aufgeführten Lernziele eine Weiterentwicklung der nachfolgenden Kompetenzen angestrebt:

Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz

Die Jugendleiterin/der Jugendleiter:

- hat die Fähigkeit, Kinder und Jugendliche zu motivieren und an den Sport zu binden
- ist sich der Vorbildfunktion und der ethisch-moralischen Verantwortung für die Kinder und Jugendlichen bewusst
- ist in der Lage, mit Unterschiedlichkeit in Gruppen (z. B. alters- und leistungsmäßige, geschlechtsspezifische, kulturell bedingte) sensibel umzugehen
- kennt wichtige Grundlagen der Kommunikation und ist in der Lage, Konflikte sachlich und konstruktiv zu lösen
- kennt die Interessen und Erwartungen der Gruppenmitglieder und berücksichtigt sie bei der Angebotsplanung
- fördert soziales Verhalten, Teamarbeit und Teilhabe in der Gruppe
- hat die Fähigkeit zur Selbstreflexion

Fachkompetenz

Die Jugendleiterin/der Jugendleiter:

- verfügt über pädagogische, sportfachliche und organisatorische Grundkenntnisse
- kann sportartübergreifende und außersportliche Vereinsaktivitäten inhaltlich und organisatorisch gestalten
- kann unterschiedliche (Gruppen-) Situationen sachgerecht einschätzen und flexibel auf sich ändernde Bedingungen reagieren
- kann Bewegungsbegabungen, emotionale und motivationale Voraussetzungen der Gruppenmitglieder erkennen, einschätzen, rückmelden und ggf. beratend einwirken
- kann die Bedeutung von Bewegung für eine gesunde Lebensführung vermitteln und zum regelmäßigen Sporttreiben motivieren
- kennt die aktuellen Trends und Entwicklungen im Freizeit- und Breitensport und ist in der Lage, sie kritisch zu bewerten und für die eigene Zielgruppe nutzbar zu machen

Methoden- und Vermittlungskompetenz

Die Jugendleiterin / der Jugendleiter:

- kennt verschiedene Methoden und Verfahren zur Planung, Organisation, Durchführung und Auswertung von Vereinsangeboten und ist in der Lage, sie differenziert anzuwenden
- ist in der Lage, Vereinsaktivitäten systematisch schriftlich zu planen, entsprechende Organisations- und Verlaufspläne zu erstellen und situationsabhängig zu variieren
- kennt verschiedene Motivierungsstrategien und Methoden der Beteiligung von Gruppenmitgliedern und kann sie situationsgerecht einsetzen
- kennt verschiedene Methoden der Reflexion und kann sie sensibel und situationsangemessen anwenden

3.7 Ziele der Vereinsmanagement C / B-Ausbildung

Es ist Ziel der Qualifizierung, den Teilnehmenden die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu vermitteln, die zur Bewältigung ihrer Aufgaben im Bereich Führung, Organisation und Verwaltung in Kegel- und Bowlingvereinen erforderlich sind. Aufbauend auf den bereits vorhandenen Qualifikationen und Erfahrungen der Teilnehmenden wird durch diese Ausbildung eine Weiterentwicklung der nachfolgenden Kompetenzen angestrebt:

Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz

Die Vereinsmanagerin/der Vereinsmanager:

- kennt Strategien zur Problemlösung und kann diese anwenden
- verfügt über Teamfähigkeit
- kennt Grundlagen der Kommunikation und kann diese auch in Konfliktsituationen anwenden
- verfügt über Kritikfähigkeit
- kennt Gender Mainstreaming/Diversity Management-Ansätze

Fachkompetenz

Die Vereinsmanagerin/der Vereinsmanager:

- kennt verschiedene Verwaltungs- und Organisationsformen
- kennt die Strukturen des Kegel- oder Bowlingsports
- verfügt über (sport-)politische Handlungsmöglichkeiten
- hat Kenntnisse über Grundlagen der Vereinsentwicklung (Organisationsentwicklung) und kann diese anwenden

Methoden- und Vermittlungskompetenz

Die Vereinsmanagerin/der Vereinsmanager:

- kennt Methoden zur Organisation und Bearbeitung von komplexen Aufgaben und kann diese anwenden
- besitzt die Fähigkeit zum Selbstmanagement
- verfügt über die Fähigkeit, ihr/sein Expertenwissen zu nutzen
- Moderation von Gruppen
- ist befähigt zur Präsentation von Inhalten

Strategische Kompetenz

Die Vereinsmanagerin/der Vereinsmanager:

- besitzt die Fähigkeit zur Lösung von Problemen
- verfügt über die Fähigkeit zur Analyse von Sachverhalten
- verfügt über die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen

4. Berücksichtigung didaktisch-methodischer Grundsätze

Als Voraussetzung für die gezielte Aktivierung von Lernprozessen, aus denen sich kompetentes Handeln hervor gehen kann, ist die Beachtung von didaktisch-methodischen Grundsätzen notwendig.

Teilnehmerinnen- / Teilnehmerorientierung und Transparenz

Die Auswahl der Themen und Vermittlungsmethoden orientiert sich an den Interessen, Bedürfnissen, Kenntnissen, Kompetenzen und Erfahrungen der Teilnehmenden unter Berücksichtigung der Rahmenrichtlinien. Die inhaltliche Schwerpunktsetzung erfolgt mit ihnen gemeinsam im Rahmen der konzeptionellen Grundlagen der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahme. Dazu sind Reflexionsprozesse notwendig, für die bei der Vorbereitung der Lehrgangsgestaltung genügend Zeit einzuplanen ist. Ziele, Inhalte und Arbeitsweisen/Methoden der Ausbildung haben für die Teilnehmenden grundsätzlich transparent zu sein.

Umgang mit Verschiedenheit / Geschlechtsbewusstheit

Teilnehmerinnen- und teilnehmerorientierte Bildungsarbeit schließt den bewussten Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit von Menschen z. B. in Bezug auf Geschlecht, Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, religiöse Überzeugung, Behinderung, sexuelle Orientierung etc. mit ein. Das Leitungsteam hat erforderliche Rahmenbedingungen und ein Klima der Akzeptanz zu schaffen, in dem Verschiedenheit als Bereicherung empfunden wird. Als übergeordnete Dimension von Verschiedenheit muss teilnehmerinnen- und teilnehmerorientierte Bildungsarbeit vor allem „geschlechtsbewusst“ sein, also die besonderen Sozialisationsbedingungen, Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnisse von Mädchen/Frauen bzw. Jungen/Männern im Blick haben. Je nach Ziel und inhaltlicher Notwendigkeit kann das Lernen und Erleben deshalb sowohl in gemischt geschlechtlichen als auch in gleich geschlechtlichen Gruppen stattfinden. Übergeordnetes Ziel ist die Schaffung gleichberechtigter Teilhabemöglichkeiten und Bildungschancen für alle Teilnehmenden.

Zielgruppenorientierung

Im Fokus aller zu behandelnden Themen stehen einerseits die Lebens- und Bewegungswelt der zu betreuenden Zielgruppe und andererseits die speziellen Rahmenbedingungen für die Arbeit im jeweiligen Verein oder Verband. Ein enger Bezug zur realen Situation soll eine möglichst unmittelbare Umsetzung des Gelernten in die Praxis ermöglichen.

Erlebnis-/Erfahrungsorientierung und Ganzheitlichkeit

Die Vermittlung der Inhalte erfolgt erlebnis-/erfahrungsorientiert und ganzheitlich. Durch die Wahl der Inhalte und Methoden werden verschiedene Erfahrungs-, Lern- und Erlebnisweisen angesprochen, was gewährleistet, dass Lernen nicht nur über den Kopf geschieht. Die Wahl unterschiedlicher Methoden, die jeweils verschiedene Sinneskanäle ansprechen (z. B. visuelle, akustische, taktile), soll den unterschiedlichen Lerntypen und ihrer primären Art, Informationen aufzunehmen und zu verarbeiten, gerecht werden. Qualifizierungsangebote im Sport zeichnen sich durch einen gezielten Wechsel von Theorie- und Praxiseinheiten sowie einen flexiblen Umgang mit Anspannung und Entspannung, Bewegung und Ruhe aus.

Handlungsorientierung

Erlebnisse in Bildungsprozessen können durch gezielte Reflexionen zu individuellen Erfahrungen werden, welche die Teilnehmenden später in die Gestaltung ihrer eigenen Praxis einfließen lassen können. Am schnellsten und nachhaltigsten wird dabei durch Selbsttätigkeit gelernt („learning by doing“). Es gilt also, im Rahmen der Ausbildung regelmäßig Situationen zu schaffen, in denen die Teilnehmenden möglichst viel selbst gestalten und ausprobieren können. Dies bezieht sich sowohl auf die Arbeitsweisen im Lehrgang (z. B. Kleingruppenarbeit, Unterrichtsversuche, selbstständige Ausarbeitung von Themen/ „selbst organisierte Lerneinheiten“) als auch auf das Ausprobieren und

Umsetzen des Gelernten im Verein / Verband (z. B. durch „Hausaufgaben“, Erprobungsaufträge, Vereinslehrproben und -projekte).

Prozessorientierung

Ebenso wie Bildungsprozesse selten geradlinig verlaufen, sollte auch die Bildungsarbeit Unsicherheiten und Widerstände, Umwege und Fehler zulassen. Auch das Ungewohnte und Widersprüchliche führt zu Erkenntnis- und Lernfortschritten. Zugleich sollten soziale Interaktionen, z. B. Gruppenarbeiten, elementarer Bestandteil sein, um den Austausch unterschiedlicher Meinungen und Sichtweisen zu begünstigen. Eine Orientierung am Lerntempo und Interessen sowie Bedürfnissen der Teilnehmenden macht eine relativ offene, prozesshafte Lehrgangsplanung erforderlich. Der Lehrgangsverlauf entwickelt sich dann aus dem Zusammenwirken von Lehrgangsgruppe und Lehrteam im Rahmen der Ausbildungskonzeption mit ihren vorgegebenen Zielen und Inhalten.

Teamprinzip

Prozessorientierte Arbeitsweisen erfordern ein Lehrteam, das die gesamte Ausbildung kooperativ und gleichberechtigt leitet, die Teilnehmenden in ihren Lernprozessen und Entwicklungen begleitet und die Planung und Durchführung der Unterrichtsversuche, Lehrproben oder Vereinsprojekte berät und betreut. Die kontinuierliche Lehrgangsleitung hat Vorbildfunktion und ist sowohl als Prinzip für gleichberechtigte Kooperation und kollegialen Austausch als auch als Modell für eine moderne, teamorientierte Arbeit im Verein zu verstehen. Einem Lehrteam sollten grundsätzlich Frauen und Männer angehören.

Reflexion des Selbstverständnisses

Bildung ist ein reflexiver Prozess. Deshalb muss das permanente Reflektieren von Erlebnissen und Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnissen auf die eigene Person zum Arbeitsprinzip werden. Die individuelle Interpretation von Begriffen wie Sport, Leistung, Gesundheit, Geschlecht u. a. m. fördert eine aktive Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Verständnisweisen einschließlich der Ausprägung einer individuellen, reflektierten Haltung.

5. Aspekte zur Erarbeitung der Ausbildungsinhalte

5.1 Trainerausbildung

Die inhaltliche Gestaltung der Ausbildungsgänge für Trainerinnen und Trainer orientiert sich an den nachfolgenden Lernfeldern und Aspekten.

5.1.1 Trainerin / Trainer C (154 LE)

Grundsätzlich bestehen mit dem Trainer C Leistungssport und Trainer C Breitensport zwei verschiedene Ausbildungsprofile zur Wahl. Neben der Möglichkeit, diese beiden verschiedenen Lizenzstufen auszubilden, kann darüber hinaus im Anschluss an die Ausbildung zum Trainer C Leistungssport durch eine Zusatzqualifikation in den Lernfeldern I und V (30 LE) die Lizenzstufe Breitensport miterworben werden (Kombilehrgang).

Lernfeld I	Zielgruppen und Rahmenbedingungen	LE überfachl.	LE fachlich
1.1	Sport organisieren	2	0
1.2	Grundorientierungen – Arbeitsweise – Inhalte – Rahmentrainingspläne	0	6
1.3	Nachwuchskonzepte	2	4
	Gesamt Lehreinheiten	4	10
Lernfeld II	Leistungssport und Sportorganisationen	LE überfachl.	LE fachlich
2.1	Nationale Strukturen des DKB und der internationale Bereich	1	2
2.2	Nationale Strukturierung des Deutschen Sports	1	0
	Gesamt Lehreinheiten	2	2
Lernfeld III	Sportpsychologie und Pädagogik	LE überfachl.	LE fachlich
3.1	Aufsichtspflicht	1	0
3.2	Sozialisation und deren Auswirkungen	2	0
3.3	Kommunikationsformen zum Miteinander	2	0
3.4	Trainer als Persönlichkeit	2	0
3.5	Gruppendynamik	2	2
3.6	Einführung in die Sportpsychologie	2	2
	Gesamt Lehreinheiten	11	4
Lernfeld IV	Sportartspezifische Technik lehren und lernen	LE überfachl.	LE fachlich
4.1	Sportartspezifische Technikbeschreibung	1	8
4.2	Training im Kindes- und Jugendalter	5	4
4.3	Spielformen im Techniktraining	2	4
4.4	Grundlagen der Technikausbildung	5	3
4.5	Sportartspezifisches Techniktraining	3	12
4.6	Individualität im Techniktraining	3	2
4.7	Zielstellung der sportartspezifischen Ausbildung	2	0
4.8	Didaktik und Methodik der Technikvermittlung	1	0
	Gesamt Lehreinheiten	22	33
Lernfeld V	Training planen und durchführen	LE überfachl.	LE fachlich
5.1	Einführung Training und Stoffwechsel	2	0
5.2	Trainingsintensitäten und Trainingsformen	5	3
5.3	Sportartspezifisch-leistungsbestimmende konditionelle Faktoren und deren Trainierbarkeit	3	5
5.4	Testformen zur Überprüfung konditioneller Fähigkeiten	1	2
5.5	Aufbau und Systematik der Trainingsgrundlagen allgemeiner Trainingslehre	4	8
5.6	Trainingsplanung unter besonderer Berücksichtigung des Jugendtrainings	3	0
	Gesamt Lehreinheiten	18	18

Lernfeld VI	Sportbiologie	LE überfachl.	LE fachlich
6.1	Anatomie – Physiologie	3	1
6.2	Zusammenhänge Anatomie – Biologie sportartspezifischer Leistungen	3	3
6.3	Sportmedizinische Betreuung des Trainingsprozesses	0	1
6.4	Sport und Gesunderhaltung	1	0
6.5	Anti-Doping-Maßnahmen des DOSB	1	0
	Gesamt Lehreinheiten	8	5

Lernfeld VII	Bahnkunde, Sportrecht	LE überfachl.	LE fachlich
7.1	Material – Kegel/Pin – Bodenflächen	3	2
7.2	Ehrenkodex des Trainers (DOSB)	0	1
7.3	Ordnungen des Landesfachverbandes	0	3
	Gesamt Lehreinheiten	3	6

Lernfeld VIII	Prüfung	LE überfachl.	LE fachlich
8.1	Schriftliche Hausarbeit	0	4
8.2	Praktische Prüfung (Lehrprobe)	0	2
8.3	Theoretische Prüfung (wahlweise mündlich oder schriftlich)	2	0
	Gesamt Lehreinheiten	2	6

Für die Ausbildung zum Trainer C Breitensport sind folgende Lernfelder abweichend verbindlich:

Lernfeld I	Zielgruppen und Rahmenbedingungen	LE überfachl.	LE fachlich
1.1	Breitensport organisieren	4	4
1.2	Zielgruppe Breitensport: Erwartungen – Motivation - Mitbestimmung	4	2
	Gesamt Lehreinheiten	8	6

Lernfeld V	Training planen und durchführen	LE überfachl.	LE fachlich
5.1	Einführung Training und Stoffwechsel	2	0
5.2	Trainingsintensitäten und Trainingsformen	5	3
5.3	Training der konditionellen Leistungsvoraussetzungen	3	5
5.4	Spielformen im breitensportlichen Bowling und Kegeln	1	2
5.5	Aufbau und Systematik der Trainingsgrundlagen allgemeiner Trainingslehre	4	8
5.6	Fitnessorientiertes Breitensporttraining	3	0
	Gesamt Lehreinheiten	18	18

5.1.2 Trainerin / Trainer B (148 LE)

Lernfeld I	Zielgruppen und Rahmenbedigungen	LE überfachl.	LE fachlich
1.1	Der Sportler in seiner Persönlichkeitsstruktur	2	1
1.2	Leiten, Führen und Betreuen im Leistungssport	2	0
	Gesamt Lehreinheiten	4	1
Lernfeld II	Leistungssport und Sportorganisationen	LE überfachl.	LE fachlich
2.1	Nationale Strukturkonzepte	2	0
2.2	Organisationshilfen Trainingsprozess im DKB	3	1
	Gesamt Lehreinheiten	5	3
Lernfeld III	Sportpsychologie und Pädagogik	LE überfachl.	LE fachlich
3.1	Der Individualsportler in der Trainings- und Wettkampfgruppe	1	1
3.2	Trainer und Spieler / Spielergruppen im täglichen / wöchentlichen Training	2	0
3.3	Vertrauen und Motivation	1	2
3.4	Mentales Training im Kegel- und Bowlingsport	4	2
	Gesamt Lehreinheiten	8	5
Lernfeld IV	Sportartspezifische Technik lehren und lernen	LE überfachl.	LE fachlich
4.1	Motorik: Entwicklung und Lernen – Lernmethoden	3	3
4.2	Koordinative Fähigkeiten: Entwicklung und Training	2	3
4.3	Technikerwerbstraining im Leistungssport	0	4
4.4	Technikanwendungstraining im Leistungssport	2	8
4.5	Training der individualisierten Technik	0	11
4.6	Technikergänzungstraining	1	2
4.7	Technikbewertung unter dem Aspekt der Individualität	0	4
	Gesamt Lehreinheiten	8	35
Lernfeld V	Training planen und durchführen	LE überfachl.	LE fachlich
5.1	Training und Stoffwechsel	2	0
5.2	Trainingsintensität und –formen	3	1
5.3	Leistungsbestimmende konditionelle bzw. sportartspezifisch-konditionelle Faktoren und ihre Trainierbarkeit	2	6
5.4	Wettkampflehre	1	4
5.5	Leistungsdiagnostik im Kegel- und Bowlingsport	3	1
5.6	Trainingsplanung unter Berücksichtigung der	0	3

5.7	DKB-Rahmenpläne Trainingsdokumentation	1	6
	Gesamt Lehreinheiten	12	21

Lernfeld VI	Sportbiologie	LE überfachl.	LE fachlich
6.1	Anatomische Grundlagen des Menschen	2	1
6.2	Funktionelle Gymnastik und Kräftigung	1	3
6.3	Sporternährung	2	0
6.4	Funktionelle Anatomie – Bewegungshandlung	1	2
6.5	Anti-Doping-Maßnahmen des DOSB	1	1
	Gesamt Lehreinheiten	7	7

Lernfeld VII	Bahnkunde, Sportrecht	LE überfachl.	LE fachlich
7.1	Trainer als Techniker und Taktiker	2	4
7.2	Ordnungswerk des DKB / Disziplinverbände	0	2
	Gesamt Lehreinheiten	2	6

Lernfeld VIII	Prüfung	LE überfachl.	LE fachlich
8.1	Schriftliche Hausarbeit (Jahrestrainingsplan Leistungssport)	0	4
8.2	Verteidigung Jahrestrainingsplan	0	1
8.3	Praktische Prüfung (Trainingseinheit)	0	1
8.4	Leistungsanalyse mit Theorietestat	1	2
	Gesamt Lehreinheiten	1	8

5.1.3 Trainerin / Trainer A (135 LE)

Lernfeld I	Zielgruppen und Rahmenbedingungen	LE überfachl.	LE fachlich
1.1	Der Trainer als Führungskraft im Spitzensport	1	1
1.2	Präsentieren und Visualisieren	4	0
	Gesamt Lehreinheiten	5	7

Lernfeld II	Leistungssport und Sportorganisationen	LE überfachl.	LE fachlich
2.1	Trainingswissenschaftliche Arbeitsmethoden zur Leistungsobjektivierung	2	4
2.2	Internationale Sportverbände	0	2
2.3	Trainer in der Öffentlichkeitsarbeit	1	1
	Gesamt Lehreinheiten	3	7

Lernfeld III	Sportpsychologie und Pädagogik	LE überfachl.	LE fachlich
3.1	Funktionsrollen des Trainers	4	0
3.2	Trainerkönnen – Moderator	2	2

Rahmenrichtlinien Qualifizierung

3.3	Aufgabenorientierte Teamfähigkeit	2	0
3.4	Einführung in die Kognitionspsychologie	4	2
	Gesamt Lehreinheiten	12	8
Lernfeld IV	Sportartspezifische Technik lehren und lernen	LE überfachl.	LE fachlich
4.1	Allgemeine biomechanische Grundlagen und technische Leit- und Leistungsbilder	4	0
4.2	Mediengestützte Technikanalyse	1	5
4.3	Techniktraining Kegeln und Bowling	5	7
4.4	Internationale Tendenzen in der Spiel- und Bewegungstechnik	0	1
	Gesamt Lehreinheiten	10	13
Lernfeld V	Training planen und durchführen	LE überfachl.	LE fachlich
5.1	Trainingsplanung im technischen Hochleistungsbereich Kegeln und Bowling	2	5
5.2	Prognose – Etappenziele – Jahresverlauf	3	3
5.3	Leistungsdignostik	0	2
5.4	Planung und Durchführung spezifischer Formen des Trainings	2	5
5.5	Organisation Jahrestrainingsprozess	0	4
	Gesamt Lehreinheiten	9	19
Lernfeld VI	Sportbiologie	LE überfachl.	LE fachlich
6.1	Doping	1	1
6.2	Ernährung des sportartspezifischen Leistungssportlers	4	0
6.3	Sportmedizinische Betreuung	1	1
6.4	Prävention und Rehabilitation	1	3
	Gesamt Lehreinheiten	7	5
Lernfeld VII	Bahnkunde, Sportrecht	LE überfachl.	LE fachlich
7.1	Trainer – Technik – Taktik	0	2
7.2	Bahntest – Kegeltest – Kugeltest	0	2
7.3	Ethik im Sport	0	1
7.4	Intern. Schiedsrichterwesen und Sportordnungen	0	1
	Gesamt Lehreinheiten	0	6
Lernfeld VIII	Prüfung	LE überfachl.	LE fachlich
8.1	Schriftliche Hausarbeit	1	3
8.2	Verteidigung der Hausarbeit	0	1
8.3	Praktische Prüfung (Trainingseinheit)	0	2
8.4	Schriftliche Prüfung	1	1
	Gesamt Lehreinheiten	2	7

5.1.4 Diplom-Trainerin / Diplom-Trainer

Mit Erlass des Ministeriums für Städtebau und Wohnen, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen vom 28.09.2004 (Az. III.3-8587 Nr. 66/04) ist die „Studien- und Prüfungsordnung für die Trainerakademie Köln des Deutschen Sportbundes“ (Hrsg.: Trainerakademie Köln des Deutschen Sportbundes. – Köln, 2004. – 19.S) in Kraft getreten. Nach erfolgreich bestandener Prüfung erlangen die Absolventen den Titel einer staatlich geprüften Trainerin/eines staatlich geprüften Trainers. Damit verbunden ist die Verleihung der höchsten Trainer-Lizenz im DOSB: Diplom-Trainerin / Diplom-Trainer des DOSB. Basierend auf der „Studien- und Prüfungsordnung für die Trainerakademie Köln des Deutschen Sportbundes“ sind im „Curriculum der Trainerakademie Köln des Deutschen Sportbundes e.V.“ Bereiche, Inhalte, Relationen und Umfänge des Diplom-Trainer-Studiums festgelegt.

Im Zentrum des Diplom-Trainer-Studiums an der Trainerakademie stehen die Haupttätigkeitsfelder der Trainerin/des Trainers in der Leistungssportpraxis. Es handelt sich hierbei um ein durchgängig zielgerichtetes, berufsakademisches Studium, das einen sehr hohen Spezialisierungsgrad aufweist.

Das Diplomtrainer-Studium mit seinen insgesamt 1.300 Lerneinheiten ist in vier Bereiche untergliedert:

1. Allgemeine Grundlagenausbildung
2. Spezialisierungsgerichtete Ausbildung
3. Sportartspezifische Ausbildung
4. Praktikum

5.2 Jugendleiter-Ausbildung (120 LE)

Die Jugendleiter-Ausbildung beinhaltet die drei Themenbereiche personen- und gruppenbezogene Inhalte (Summe 50 LE), bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte (Summe 40 LE) und vereins- und verbandsbezogene Inhalte (Summe 30 LE). Alle Themenfelder müssen behandelt werden, die Inhalte der Themenfelder können jedoch je nach den speziellen Erfordernissen und Bedingungen der Lehrreferenten mit unterschiedlichen Schwerpunkten versehen werden. Die Schwerpunktsetzung soll gewährleisten, dass die in der Ausbildung behandelten Themen den Erwartungen und Qualifikationsinteressen der teilnehmenden ehrenamtlich Engagierten entsprechen und von ihnen als praxisrelevant und verwertbar eingeschätzt werden. Die Inhalte der Themenbereiche sollen nicht isoliert betrachtet, sondern in der Ausbildungspraxis in sinnvollen Zusammenhängen behandelt werden.

Personen- und gruppenbezogene Inhalte

Themenfeld I - Lebens- und Bewegungswelt von Kindern und Jugendlichen (12 LE):

- Gesellschaftliche und jugend- und bewegungskulturelle Entwicklungen und ihre Konsequenzen für die Lebens- und Bewegungsumwelt von Kindern und Jugendlichen
- kulturelle, milieu- und geschlechtsspezifische Sozialisationsbedingungen und ihre Auswirkungen auf den Alltag und die Entwicklung von Sport- und Bewegungsinteressen von

Mädchen/jungen Frauen und Jungen/jungen Männern

- Bewegungsbiografien, Interessen und Erwartungen von Kindern und Jugendlichen
- Bedeutung von Bewegung für die ganzheitliche Gesundheit von Kindern und Jugendlichen

Themenfeld II - In und mit Gruppen arbeiten (15 LE):

- Weiterentwicklung persönlicher, sozial-kommunikativer, pädagogischer und interkultureller Kompetenzen
- Grundlagen der Kommunikation, bewährte Verfahren im Umgang mit Konflikten und der Leitung von Gruppen
- Leitungsstile, Führungsverhalten und verschiedene Jugendleiterinnen- und Jugendleiterfunktionen
- Gestaltung und Reflexion von Gruppensituationen, Umgang mit gruppendynamischen Aspekten und Verschiedenheit (Gender Mainstreaming/Diversity Management)
- Vorbildfunktion und ethisch-moralische Verantwortung für die Gruppenmitglieder
- Reflexion und Gestaltung der Beziehung zwischen Jugendleiterin/Jugendleiter und Kindern und Jugendlichen, Motivierung, Beteiligung, Förderung von Teamfähigkeit, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit und längerfristiger Bindung

Themenfeld III - Rechtliche Grundlagen der Vereins- und Verbandsjugendarbeit (8 LE):

- Status von Personensorgeberechtigten und Erziehungsberechtigten, Freistellungsgesetze in der Jugendarbeit
- Aufsichtspflicht und Haftung, Grundsätze und Erfüllung der Aufsichtspflicht
- Jugendschutzgesetz, Sexualstrafrecht, beschränkte Geschäftsfähigkeit („Taschengeldparagraf“)
- Versicherungen im Rahmen der Vereinstätigkeit

Themenfeld IV - Vereinsangebote planen, organisieren und durchführen (15 LE):

- Methoden der Planung, Organisation, Durchführung und Auswertung von sportartübergreifenden und außersportlichen Vereinsaktivitäten für und mit Kindern und Jugendlichen
- Teilhabe, Ideenfindung, Präsentation, Moderation und Reflexion im Sport mit Kindern und Jugendlichen
- Möglichkeiten und Grenzen von Öffentlichkeitsarbeit und Werbung

Bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte

Themenfeld V - Praxis der Bewegungs-, Spiel- und Sportangebote und Freizeitaktivitäten (25 LE):

- Einstimmung und Ausklang bei Sport, Bewegung und Freizeitgestaltung mit Kindern und Jugendlichen
- Wahrnehmung und Körpererfahrung
- große und kleine Spiele, Grundlagen der Spielpädagogik und Spieldidaktik,
- traditionelle Sportarten
- Freizeit-/Trend-/Abenteuer- und Erlebnissportarten
- Zirkusspiele, kreative Bewegungskünste, Tanzen und Theater
- musisch-kulturell-kreative Aktivitäten, Basteln, Bauen, Handwerken, Malen, kreatives Gestalten, Musik

Themenfeld VI - Definitionen und Dimensionen von Sport, Bewegung und sportartübergreifender Jugendarbeit (15 LE):

- Abgrenzung von Leistungs-, Breiten- und Freizeitsport
- Vielfalt der Inhalte, Formen und Sinnorientierungen von Sport, Bewegung und Freizeit (z. B. Spiel, Bewegungslernen, Körpererfahrung, Naturerlebnis, Fitness, Gesundheit, Ästhetik, Kommunikation, Darstellung)
- verschiedene Facetten sportartübergreifender Jugendarbeit, kulturelle-, musische-, jugendpolitische Angebote
- zeitgemäße und jugendgerechte Organisations-, Angebots- und Kooperationsformen

Vereins- und verbandsbezogene Inhalte**Themenfeld VII - Teilhabe im Sportverein (12 LE):**

- Strukturen und Aufgaben des organisierten Sports
- Mitbestimmung, Mitgestaltung, Mitverantwortung und Selbstverantwortung von Kindern und Jugendlichen im Verein
- Gewinnung, Beteiligung, Förderung und Qualifizierung von Mädchen/jungen Frauen und Jungen/ jungen Männern für Leitungsfunktionen, jugendgemäße Engagementformen, Kooperations- und Unterstützungsmöglichkeiten im Verein, Gender Mainstreaming
- Langfristige Bindung von jugendlichen Vereinsmitgliedern, Umgang mit Fluktuation und Drop-out
- Integration und Teilhabe z. B. von behinderten Kindern und Jugendlichen, Aussiedlerinnen und Aussiedlern, Kindern und Jugendlichen ausländischer Herkunft bzw. mit Migrationserfahrung/Diversity Management

Themenfeld VIII - Finanzierungsgrundlagen der Vereins- und Verbandsjugendarbeit (8 LE):

- Jugend- und Sportförderung durch die Sportorganisationen und Kommunen
- finanzielle Eigenverantwortung und Eigenständigkeit der Jugendabteilung
- Verankerung eines selbst verantworteten Jugendetats in der Jugendordnung

Themenfeld IX – Jugend, Sport, Gesellschaft, Umwelt (10 LE):

- Individuelle und gesellschaftliche Bedeutung des Sports, persönliche Sportsozialisation, Bewegungsbiografien, Präferenzen und Motive des Sporttreibens
- Kommerzialisierung des Sports, Entwicklung von Freizeit- und Abenteuersportkulturen, Bedeutung und Konsequenzen für den Vereinssport
- Konfliktfeld Sport und Natur/Umwelt, natur- und umweltgerechtes Verhalten
- Fair Play und ethisch-moralisch verantwortliches Verhalten, interkulturelle Konflikte, sexuelle Gewalt, Drogen- und Dopingproblematik im Freizeit- und Leistungssport
- Gefährdungen im und durch Sport

5.3 Vereinsmanager C-Ausbildung (120 LE)

Die in den Vereinen und Verbänden zu bewältigenden Aufgaben lassen sich in die vier Aufgabenfelder

- Organisations- und Mitarbeiterentwicklung, Gremienarbeit,
- Mitgliederverwaltung, Sportanlagen, Sportbetriebs-Management,

- Finanzen, Steuern, Recht und Versicherungen und
- Marketing, Kommunikation, Veranstaltungen, Neue Medien

unterteilen.

Der Erwerb der Vereinsmanagerin / Vereinsmanager C - Lizenz erfolgt in Kooperation mit ausgewählten Landessportbünden, deren Ausbildungsordnung maßgebend ist. Die Lizenzerteilung erfolgt durch den ausbildenden Landessportbund.

5.4 Vereinsmanager B-Ausbildung (60 LE)

Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte im Vereinsmanagement werden umfassend auf spezifische Aufgabenfelder vorbereitet und in die Lage versetzt, diese zu leiten und/oder die Aufgaben wirksam und wirtschaftlich umzusetzen. Darüber hinaus vertiefen sie ihre sportpolitische Handlungskompetenz und können sich mit Fragestellungen der Sportentwicklung umfassend auseinandersetzen.

Der Erwerb der Vereinsmanagerin / Vereinsmanager B - Lizenz erfolgt in Kooperation mit ausgewählten Landessportbünden, deren Ausbildungsordnung maßgebend ist. Die Lizenzerteilung erfolgt durch den ausbildenden Landessportbund.

6. Kooperationsformen

Ein modern aufgestelltes Qualifizierungssystem, wie es im Deutschen Kegler- und Bowlingbund angedacht ist, benötigt gut qualifizierte Lehrreferenten. Diese können und sollen nicht nur aus dem eigenen Verband stammen – vielmehr ist angedacht, mit anderen Spitzensportverbänden, der Trainerakademie und einzelnen Landessportbünden zu kooperieren.

Aktuell wird bei der Trainer C-Ausbildung in einzelnen Landesfachverbänden mit den ansässigen Landessportbünden kooperiert, in dem die überfachlichen Anteile der Trainerausbildung durch Referenten des Landessportbundes bestritten werden. Insbesondere in der Fort- und Weiterbildung sollen Kooperationsformen entwickelt werden.

Im Rahmen des Ausbildungsganges Jugendleiter ist eine Kooperation mit einzelnen Landessportbünden dahin gehend angedacht, dass allgemeinsportliche Aspekte der Ausbildung in Zusammenarbeit mit den regionalen Landesportbünden initiiert werden bzw. Einzelmodule der Landessportbünde als erfolgreich absolvierte Anteile der Gesamtausbildung im DKB gewertet werden. Auch im Hinblick auf die Fortbildungsveranstaltungen sollen Kooperationen mit Landessportbünden aufgebaut werden, um einen Wissenstransfer aus und in den DKB und seine Untergliederungen zu ermöglichen.

Die Ausbildung der Vereinsmanager dagegen wird ausschließlich in Kooperation mit ausgewählten Landessportbünden bestritten.

7. Qualifizierungs- und Lizenzordnung

Träger der Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist der Deutsche Kegler- und Bowlingbund. Folglich ist der DKB verantwortlich für die inhaltliche und organisatorische Gestaltung aller Qualifizierungsmaßnahmen, in deren Rahmen DOSB-Lizenzen erworben oder verlängert werden können. Der Bundeslehrwart ist hierbei der vom DKB-Präsidium bestellte Verantwortliche.

Einzelne Qualifizierungsaufträge sind an die entsprechenden Disziplinverbände und Landesfachverbände delegiert, die ihrerseits zur Benennung eines Lehrverantwortlichen verpflichtet sind. Diese Person ist dem Bundeslehrwart mit Name und Anschrift zu melden.

Ausbildung	Fort- & Weiterbildung	Maßnahmenträger
Vorstufenqualifikation		Landesfachverbände
Trainerin / Trainer C	Trainerin / Trainer C	Landesfachverbände
Trainerin / Trainer B	Trainerin / Trainer B	Disziplinverband
Trainerin / Trainer A	Trainerin / Trainer A	Deutsche Kegler- und Bowlingbund
Jugendleiter	Jugendleiter	Landesfachverband Deutscher Kegler- und Bowlingbund
DOSB-Vereinsmanagerin / DOSB-Vereinsmanager C	DOSB-Vereinsmanagerin / DOSB-Vereinsmanager C	Landessportbund in Kooperation mit dem Deutschen Kegler- und Bowlingbund

Alle Träger sind verpflichtet, die Inhalte der „Rahmenrichtlinien Qualifizierung im DKB“ zu beachten.

Die Träger entscheiden bei Ausbildungsmaßnahmen in eigener Zuständigkeit über Kooperationsformen und Aufgabendelegationen an andere Mitgliedsorganisationen des DOSB, an die eigenen Gliederungen oder an anerkannte sportpädagogische Ausbildungsinstitutionen. Bei Ausbildungsgängen mit dem Schwerpunkt Kinder/ Jugendliche ist die Zusammenarbeit mit den Jugendorganisationen zu gewährleisten.

Der DKB ist berechtigt, einem der o.g. Träger die Befugnis zur Aus-, Fort- und Weiterbildung zu entziehen, falls gegen die bestehenden Rahmenrichtlinien verstoßen wird.

7.1. Erstellung der Ausbildungskonzeption

Die Konzeption für den jeweiligen Ausbildungsgang erstellen die Ausbildungsträger auf der Grundlage dieser Rahmenrichtlinien.

Dabei ist zu beachten, dass die Rahmenrichtlinien grundsätzlich Minimalanforderungen stellen, die bei den Inhalten und geforderten Lerneinheiten der Ausbildungskonzeptionen nicht unterschritten werden dürfen.

7.2 Lehrkräfte

Die Ausbildungsträger bietet Lehrgangsmodule zur Erlangung des DOSB-Ausbilder/in-Zertifikat an. Absolventen mit Zertifikat werden durch die Ausbildungsträger als Lehrkräfte berufen, denen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Erhalt dieses Zertifikats angeboten werden.

Die Ausbildungsträger kooperieren dabei mit anderen Mitgliedsorganisationen.

7.3 Dauer der Ausbildung

Die Ausbildungsmaßnahmen für den Erwerb einer DOSB-Lizenz sollen grundsätzlich innerhalb von zwei Jahren abgeschlossen sein.

7.4 Zulassung zur Ausbildung

Erste Lizenzstufe

Voraussetzungen für die Zulassung zu den Ausbildungsgängen in der ersten Lizenzstufe sind die

- Vollendung des 17. Lebensjahres und die
- Anmeldung zur Ausbildung durch einen Verein oder eine entsprechende Institution des Trägers

Zweite Lizenzstufe

Voraussetzungen für die Zulassung zur Trainerin/Trainer - B Ausbildung sind der

- Besitz einer entsprechenden Trainerin/Trainer - C Lizenz und der
- Nachweis einer mindestens einjährigen Trainerin-/Trainertätigkeit im Verein

Nach Absolvierung einer entsprechenden, vom Spitzenverband festgelegten Fortbildung, kann die Inhaberin / der Inhaber einer Übungsleiterin/Übungsleiter-Lizenz zur Trainerin/Trainer - B Ausbildung zugelassen werden.

Voraussetzung für die Zulassung zur DOSB-Vereinsmanagerin/Vereinsmanager - B Ausbildung ist der Besitz einer gültigen DOSB-Vereinsmanagerin/Vereinsmanager - C Lizenz und der Nachweis einer mindestens zweijährigen Mitarbeit in diesem Tätigkeitsbereich in einem Sportverein oder -verband.

Dritte Lizenzstufe

Voraussetzungen für die Zulassung zur Trainerin/Trainer - A Ausbildung sind:

- Besitz einer entsprechenden Trainerin/Trainer - B Lizenz
- Nachweis einer mindestens einjährigen Trainertätigkeit im Verein / Verband
- Befürwortung seitens des zuständigen Landesfachverbandes

Vierte Lizenzstufe

Die Voraussetzungen für die Zulassung zur Diplom - Trainerin/Diplom – Trainer-Ausbildung sind in der Studien- und Prüfungsordnung für diesen Ausbildungsgang festgelegt.

7.5 Anerkennung anderer Ausbildungsabschlüsse

Die Ausbildungsträger können in eigener Zuständigkeit darüber entscheiden, ob sie Ausbildungen anderer Ausbildungsträger oder Teile derselben anerkennen.

Teile der Ausbildung können als Fernstudium/Heimstudium (z. B. E-Learning) im Umfang von 30 LE für die Ausbildungsgänge der 1. Lizenzstufe anerkannt werden.

Für die DOSB-Vereinsmanagerin/Vereinsmanager-Ausbildung können auch Nachweise anerkannt werden, die in Kurzschulungen oder bei Beratungsangeboten erworben wurden. Dafür gelten folgende Kriterien:

- Mindestumfang solcher Kurzschulungen/Beratungsangebote: 4 LE
- mehr als 20 LE werden nicht angerechnet.
- zum Zeitpunkt der Anerkennung liegt die fragliche Qualifizierungsmaßnahme nicht länger als zwei Jahre zurück.

Die Ausbildung zur Assistentin/zum Assistenten im Rahmen der möglichen Vorstufenqualifikationen auf die 1. Lizenzstufe Trainerin/Trainer C-Ausbildung ist anzuerkennen, wenn aufeinander abgestimmte Konzeptionen vorliegen.

Die Anrechnung von Vorstufenausbildungen (z. B. Gruppenhelferin/Gruppenhelfer, Sportassistentin/Sportassistent) auf die Lizenzausbildungen ist bei Vorliegen entsprechender Konzeptionen möglich. Dasselbe gilt für Qualifikationen, die außerhalb des DOSB-Ausbildungssystems erworben wurden, wie z. B. sportwissenschaftliche, (sozial-) pädagogische o. ä. Abschlüsse.

Erfolgte Anerkennungen sind dem Bundeslehrwart des DKB schriftlich mit den entsprechenden Antragsunterlagen einzureichen. Im Streitfall kann seitens des Bundeslehrwartes eine Entscheidung beantragt werden. Sie ist bindend für den jeweiligen Maßnahmenträger.

Über Anerkennungen und Anrechnungen von Qualifizierungsabschlüssen für die Betreuung von Kindern und Jugendlichen entscheiden die Jugendorganisationen in eigener Zuständigkeit.

7.6 Lizenzordnung

7.6.1 Lizenzierung

Die Absolventinnen und Absolventen der einzelnen Ausbildungsgänge erhalten die entsprechende Lizenz des Deutschen Olympischen Sportbundes, ausgestellt von der mit der Durchführung beauftragten Mitgliedsorganisation des Ausbildungsträgers. Die Bedingungen der Lizenzvergabe sind

in einem eigenen Verfahren verbindlich geregelt.

Die Lizenz der 1. Stufe kann frühestens nach Vollendung des 18. Lebensjahres erteilt werden. Für die Erteilung der Trainerin/Trainer - C und Jugendleiterin/Jugendleiter-Lizenz ist der Nachweis eines 16-stündigen „Erste-Hilfe-Kurses“ erforderlich, der zum Zeitpunkt der Lizenzierung nicht länger als zwei Jahre zurückliegen darf. Darüber hinaus geltende gesetzliche Vorschriften sind zu beachten.

Absolventinnen und Absolventen der Trainerin/Trainer - B Ausbildungen erhalten ihre Lizenz frühestens nach Vollendung des 20. Lebensjahres.

Absolventinnen und Absolventen der Trainerin/Trainer - A Ausbildungen erhalten ihre Lizenz frühestens nach Vollendung des 22. Lebensjahres.

Der Ausbildungsträger Deutscher Kegler- und Bowlingbund erfasst alle DOSB-Lizenzinhaber mit Namen, Anschrift, Geburtsdatum und Lizenznummer. Jährlich einmal meldet dieser dem DOSB die Zahl neu zuerkannten und in ihrem Verbandsbereich gültigen Lizenzen.

7.6.2 Gültigkeitsdauer von Lizenzen

Die DOSB-Lizenz ist im Bereich des Deutschen Olympischen Sportbundes gültig. Die DOSB-Lizenz (1. Lizenzstufe – entspricht C-Lizenz) ist Voraussetzung für die öffentliche und / oder verbandliche Bezuschussung der Tätigkeit in Sportvereinen und -verbänden. Die Gültigkeitsdauer beginnt mit dem Ausstellungsdatum der Lizenz.

Die DOSB-Lizenzen sind für folgende Zeiträume gültig:

- nach Erwerb der 1. Lizenzstufe vier Jahre
- nach Erwerb der 2. Lizenzstufe drei Jahre
- nach Erwerb der 3. Lizenzstufe zwei Jahre
- für Diplom - Trainerinnen/ Diplom – Trainer bietet die DOSB-Trainerakademie regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen an

7.6.3 Fort- und Weiterbildung

Die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen werden von den jeweiligen Trägern der Ausbildungsmaßnahmen angeboten. Die Fortbildung hat in der vom Teilnehmer jeweils höchsten erlangten Lizenzstufe zu erfolgen. Der Erwerb einer höheren Lizenzstufe verlängert automatisch die niedrigere Lizenzstufe.

Eine Fortbildung von mindestens 15 LE für gültige Lizenzen muss wahrgenommen werden:

- nach Erwerb der 1. Lizenzstufe innerhalb von **vier** Jahren
- nach Erwerb der 2. Lizenzstufe innerhalb von **drei** Jahren
- nach Erwerb der 3. Lizenzstufe innerhalb von **zwei** Jahren

Für Diplom - Trainerinnen/Diplom - Trainer bietet die DOSB-Trainerakademie Fortbildungsveranstaltungen an.

Der Erwerb einer höheren Lizenzstufe verlängert automatisch die Gültigkeitsdauer der niedrigeren Lizenzstufe mit. Dies gilt nur für die Lizenzstufen C, B und A.

7.6.4 Verlängerung ungültig gewordener Lizenzen

Die Verlängerung von gültigen Lizenzen ist in den Rahmenrichtlinien geregelt. Bei Überschreitung der Gültigkeitsdauer von Lizenzen kann wie folgt verfahren werden:

1. Lizenzstufe:

- Fortbildung im 1. Jahr nach Ablauf der Gültigkeit:
die Gültigkeitsdauer der Lizenz wird nach dem erfolgreichen Besuch einer Fortbildungsveranstaltung mit mindestens 15 LE um drei Jahre verlängert.
- Fortbildung im 2. und 3. Jahr nach Ablauf der Gültigkeit:
die Gültigkeitsdauer der Lizenz wird nach dem erfolgreichen Besuch einer Fortbildungsveranstaltung mit 30 LE um vier Jahre verlängert.
- Überschreitung der Gültigkeitsdauer um vier und fünf Jahre:
für solche Fälle wird bei entsprechender Nachfrage durch den Ausbildungsträger „Wiedereinsteiger-Programme“ mit einem Umfang von 45 LE anzubieten.
Alternativ ist im Einzelfall die Notwendigkeit einer Wiederholung der gesamten Ausbildung in Erwägung zu ziehen.
- Überschreiten der Gültigkeitsdauer um mehr als fünf Jahre:
hier wird empfohlen, die gesamte Ausbildung wiederholen zu lassen.

2. und 3. Lizenzstufe:

Eine Verlängerung ungültig gewordener Lizenzen der 2. und 3. Lizenzstufe ist nicht möglich.

7.6.5 Lizenzentzug

Der Deutsche Kegler- und Bowlingbund mit den Disziplinverbänden und seinen Landesfachverbänden haben das Recht, die in ihrem Bereich ausgestellten DOSB-Lizenzen zu entziehen, wenn die Lizenzinhaberin / der Lizenzinhaber gegen die Satzung und Bestimmungen des DKB / seiner Gliederungen oder ethisch-moralische Grundsätze (s. Ehrenkodex für Trainerinnen und Trainer) verstößt.

7.7 Lernerfolgskontrollen

Das Bestehen der Lernerfolgskontrollen / Befähigungsnachweise ist Grundlage für die Lizenzerteilung. Die Lernerfolgskontrollen sind zu dokumentieren. Die bestandenen Lernerfolgskontrollen sind der Nachweis dafür, mit der im jeweiligen Ausbildungsgang erworbenen Qualifikation im entsprechenden Einsatzgebiet tätig werden zu dürfen. Die für eine

Lernerfolgskontrolle erforderliche Zeit ist im formalen Ausbildungsumfang enthalten.

7.7.1 Grundsätze

Bei der Erstellung und Durchführung einer Lernerfolgskontrolle gilt folgendes zu beachten:

- Eine Lernerfolgskontrolle darf nur solche Inhalte umfassen, die auch in der Ausbildung vermittelt wurden.
- Eine Lernerfolgskontrolle findet punktuell, im Rahmen des Unterrichts oder prozessbegleitend, z. B. am Ende von Ausbildungsblöcken, statt.
- Die Kriterien für das Bestehen der Lernerfolgskontrolle / Erlangen der Lizenz sind zu Beginn der Ausbildung offen zu legen.
- Elemente der Lernerfolgskontrolle werden im Lehrgang vorgestellt und erprobt.

7.7.2 Ziele der Lernerfolgskontrolle

- Nachweis des Erreichens der Lernziele
- Aufzeigen von Wissenslücken
- Feedback für die Lernenden
- Nachweis der Befähigung zur Übernahme des Aufgabengebiets
- Feedback für die Ausbilder/Ausbilderinnen

7.7.3 Formen der Lernerfolgskontrollen

Zur Bewertung von Lernerfolgskontrollen werden folgende Kriterien herangezogen:

- aktive Mitarbeit während der gesamten Ausbildung
- Nachweis der praktischen Demonstrationsfähigkeit
- Darstellung von Gruppenarbeitsergebnissen in Theorie und Praxis
- Übernahme von Sportpraxisanteilen aus Spezialgebieten einzelner Teilnehmer/Teilnehmerinnen, um die Ausbildungsinhalte zu ergänzen
- Planung, Durchführung und Reflexion einer Übungsstunde (auch als Gruppenarbeit möglich, sofern der individuelle Anteil ersichtlich ist)
- Hospitationen in Sportgruppen mit Beobachtungsprotokoll für die anschließende Gruppenarbeit (Auswertungsgespräch über beobachtete Aspekte der Unterrichtsgestaltung und -inhalte)
- Schriftliche Hausarbeit zu einem Ausbildungsthema

Für den Lizenzerwerb muss in allen Ausbildungsgängen mindestens eine praxisorientierte Lernerfolgskontrolle absolviert werden, in der die Lehrbefähigung nachgewiesen wird (Ausnahme: Vereinsmanagerin / Vereinsmanager C).

Die Lernerfolgskontrollen zum Abschluss der Vereinsmanagerin / Vereinsmanager C-Ausbildung bestehen im Nachweis des Lernerfolges in den einzelnen Themenbereichen.

7.7.4 Ergebnis der Lernerfolgskontrolle

Die Lernerfolgskontrolle wird mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“ gewertet.

Die Ausbildungsträger legen in ihren Ausbildungsordnungen fest, unter welchen Bedingungen eine Lernerfolgskontrolle als „nicht bestanden“ bewertet wird und unter welchen Bedingungen eine Wiederholung der Lernerfolgskontrolle erfolgen kann.

In der Ausbildung zum Trainerin/ Trainer B sowie Trainerin/ Trainer A ist das Ergebnis der Lernerfolgskontrolle mit Prädikat (nicht-bestanden, bestanden, mit Erfolg bestanden, mit besonderem Erfolg bestanden) zu bewerten; die Prüfungsurkunde wird mit diesem Prädikat versehen.

7.8. Regelungen für die Ausbildungsgänge

7.8.1 Trainerin / Trainer C

Zulassungsvoraussetzung

Für die Teilnahme an einem Ausbildungslehrgang zum Trainer C ist die Vollendung des 17. Lebensjahres vorausgesetzt. Der Teilnehmer muss Mitglied in einem dem DKB angeschlossenen Verein sein und seitens des Vereines die Empfehlung ausgesprochen erhalten.

Über die Zulassung zum Ausbildungslehrgang Trainerin / Trainer C entscheidet der jeweilige Landesfachverband, welcher den Lehrgang ausschreibt.

Gliederung des Lehrgangs

Der Ausbildungslehrgang Trainerin / Trainer C findet in entweder in Wochenlehrgängen (Montag – Freitag), Blockmodulen am Wochenende (Freitag – Samstag) oder aber Kombinationen aus beiden Organisationsformen statt. Zwischen den einzelnen Lehrgangsblocken sind Phasen des Heimstudiums und der Praxiserfahrung vorgeschrieben: Der Teilnehmer soll zwischen den Lehrgangsblocken die Möglichkeit erhalten, die Ausbildungsinhalte aktiv im eigenen Verein zu nutzen und entsprechende Erfahrungen zu erwerben.

Für die Prüfung ist ein Wochenendmodul verbindlich.

Lernerfolgskontrollen / Lizenzierung

Das Bestehen der Prüfung ist die Grundlage für die Lizenzerteilung. Die bestandene Prüfung ist der Nachweis dafür, mit der im jeweiligen Ausbildungsgang erworbenen Qualifikation im entsprechenden Einsatzgebiet tätig werden zu dürfen.

Prüfungsvoraussetzungen

Die Zulassung zur Prüfung setzt voraus, dass die Ausbildungsblöcke ohne Fehlzeiten absolviert wurden und an diesen aktiv teilgenommen wurde. Als Nachweis der aktiven Teilnahme gelten die von Lehrgangsblock zu Lehrgangsblock erteilten Hausaufgaben, welche spätestens am Folgelehrgang der Lehrgangsleitung zu übergeben sind. Die bereits zur Prüfung zugehörige schriftliche Hausarbeit muss bestanden sein, damit der Prüfling alle weiteren Teile der Prüfung absolvieren darf.

Form der Prüfung

Mit der Zulassung zur Prüfung sind drei Prüfungsbestandteile unabhängig voneinander abzulegen:

- Schriftliche Hausarbeit mit Themenstellung
- Praktische Prüfung auf der Kegel- / Bowlingbahn
- Theorieprüfung (schriftlich unter Aufsicht oder mündlich)

Prüfungsergebnis

Das Prüfungsergebnis wird mit Prädikat (nicht-bestanden, bestanden, mit Erfolg bestanden, mit besonderem Erfolg bestanden) gewertet. Jeder Prüfungsbestandteil muss mit mehr als 50 % der erreichbaren Punkte bestanden werden.

Die Prüfungsbestandteile sind in Bezug auf das Gesamtergebnis unterschiedlich gewichtet:

- Das Ergebnis der schriftlichen Hausarbeit geht mit 25 %,
- die praktische Prüfung mit 60 % und
- die Theorieprüfung mit 15 %

in das Gesamtergebnis ein.

Eine Prüfung ist „nicht-bestanden“, wenn der Prüfling

- einen Prüfungsteil nicht bestanden hat.
- von der Prüfung ausgeschlossen wurde.
- einen Prüfungstermin ohne ausreichende Entschuldigung nicht wahrgenommen hat.
- einen Prüfungsteil ohne ausreichende Entschuldigung abgebrochen hat.

Es kann im Rahmen einer Wiederholungsprüfung der nicht bestandene Prüfungsteil wiederholt werden, um die Gesamtprüfung zu bestehen. Wird die praktische Prüfung nicht bestanden, so ist die gesamte Prüfung nochmals abzuleisten.

Prüfungskommission

Die Prüfung wird vor einer Prüfungskommission abgelegt, die der Träger der Ausbildung bestimmt. Sie setzt sich aus dem Lehrwart des Landesfachverbandes (Vorsitzender) und den an der Ausbildung beteiligten Lehrreferenten zusammen.

Die Prüfungskommission ist beschlussfähig, wenn neben dem Lehrwart des Landesfachverbandes mindestens ein Lehrreferent vertreten ist.

7.8.2 Trainerin / Trainer B**Zulassungsvoraussetzung**

Für die Teilnahme an einem Ausbildungslehrgang Trainerin / Trainer B ist der Besitz einer gültigen Lizenz Trainerin / Trainer C vorausgesetzt. Des Weiteren wird eine mindestens einjährige Tätigkeit als lizenzierte(r) Trainer im Verein oder Verband (schriftlicher Nachweis) vorausgesetzt.

Ebenfalls notwendig ist die Empfehlung des Landesfachverbandes.

Über die Zulassung zum Ausbildungslehrgang Trainerin / Trainer B entscheidet der jeweilige Disziplinverband, welcher den Lehrgang ausschreibt.

Gliederung des Lehrgangs

Der Ausbildungslehrgang Trainerin / Trainer A findet in sechs Blockmodulen am Wochenende (Freitag – Samstag) statt, wobei das letzte Modul bereits die Prüfung beinhaltet.

Zusätzlich zu diesen Präsenzzeiten hat der Lehrgangsteilnehmer eine Hospitation über 10 LE bei einer Kadermaßnahme des Disziplinverbandes erfolgreich abzuschließen.

Lernerfolgskontrollen / Lizenzierung

Das Bestehen der Prüfung ist die Grundlage für die Lizenzerteilung. Die bestandene Prüfung ist der Nachweis dafür, mit der im jeweiligen Ausbildungsgang erworbenen Qualifikation im entsprechenden Einsatzgebiet tätig werden zu dürfen.

Prüfungsvoraussetzungen

Die Zulassung zur Prüfung setzt voraus, dass die Ausbildungsblöcke ohne Fehlzeiten absolviert wurden und an diesen aktiv teilgenommen wurde.

Als Nachweis der aktiven Teilnahme gelten die von Lehrgangsblock zu Lehrgangsblock erteilten Hausaufgaben, welche spätestens am Folgelehrgang der Lehrgangsleitung zu übergeben sind.

Als weitere Voraussetzung ist der Nachweis einer mindestens dreitägigen Hospitation zu erbringen. Wenigstens ein Hospitationstag ist im Landesfachverband oder aber im Disziplinverband im Rahmen einer Kadermaßnahme zu erbringen, über die ein Hospitationsbericht anzufertigen ist.

Die bereits zur Prüfung zugehörige schriftliche Hausarbeit muss bestanden sein, damit der Prüfling alle weiteren Teile der Prüfung absolvieren darf.

Form der Prüfung

Mit der Zulassung zur Prüfung sind drei Prüfungsbestandteile unabhängig voneinander abzulegen:

- Schriftliche Hausarbeit mit Themenstellung und Verteidigung vor der Prüfungskommission
- Schriftliche Fachprüfung unter Aufsicht
- Praktische Prüfung auf der Kegel- / Bowlingbahn

Prüfungsergebnis

Das Prüfungsergebnis wird mit Prädikat (nicht-bestanden, bestanden, mit Erfolg bestanden, mit besonderem Erfolg bestanden) gewertet; die Prüfungsurkunde wird mit diesem Prädikat versehen.

Jeder Prüfungsbestandteil muss mit mehr als 50 % der erreichbaren Punkte bestanden werden, um die B-Trainerlizenz erteilt zu bekommen.

Die Prüfungsbestandteile sind in Bezug auf das Gesamtergebnis unterschiedlich gewichtet:

- Das Ergebnis der schriftlichen Hausarbeit geht mit 60 %, die Verteidigung mit 40 % in die Bewertung der Hausarbeit ein. Die Hausarbeit geht mit insgesamt 25 %,
- die schriftliche Prüfung unter Aufsicht wird mit 30 % und
- die praktische Prüfung mit 45 %

in das Gesamtergebnis ein.

Eine Prüfung ist „nicht-bestanden“, wenn der Prüfling

- einen Prüfungsteil nicht bestanden hat.
- von der Prüfung ausgeschlossen wurde.
- einen Prüfungstermin ohne ausreichende Entschuldigung nicht wahrgenommen hat.
- einen Prüfungsteil ohne ausreichende Entschuldigung abgebrochen hat.

Es kann im Rahmen einer Wiederholungsprüfung der nicht bestandene Prüfungsteil wiederholt werden, um die Gesamtprüfung zu bestehen. Wird die praktische Prüfung nicht bestanden, so ist die gesamte Prüfung nochmals abzuleisten.

Prüfungskommission

Die Prüfung wird vor einer Prüfungskommission abgelegt, die der Träger der Ausbildung bestimmt. Sie setzt sich aus dem Disziplinverbands-Lehrwart (Vorsitzender) und den Landeslehrwarten zusammen. Es können auch Lehrreferenten / Dozenten als Beisitzer hinzugezogen werden.

Die Prüfungskommission ist beschlussfähig, wenn neben dem Lehrwart des Disziplinverbandes mindestens ein Landeslehrwart vertreten ist.

7.8.3 Trainerin / Trainer A

Zulassungsvoraussetzung:

Die Teilnahme an einem Ausbildungslehrgang Trainerin / Trainer A setzt den Besitz einer gültigen Lizenz Trainerin / Trainer B sowie eine mindestens 1. Jahr Tätigkeit als Trainerin / Trainer B im Verein oder Verband (schriftlicher Nachweis) voraus.

Die Teilnahme muss des Weiteren durch den Landesfachverband und jeweiligen Disziplinverband empfohlen werden.

Gliederung des Lehrgangs

Der Ausbildungslehrgang Trainerin / Trainer A findet in sechs Blockmodulen am Wochenende (Freitag – Samstag) statt, wobei das letzte Modul bereits die Prüfung beinhaltet.

Zusätzlich zu diesen Präsenzzeiten hat der Lehrgangsteilnehmer eine Hospitation über 10 LE bei einer Kadermaßnahme des Disziplinverbandes erfolgreich abzuschließen.

Lernerfolgskontrollen / Lizenzierung

Das Bestehen der Prüfung ist die Grundlage für die Lizenzerteilung. Die bestandene Prüfung ist der Nachweis dafür, mit der im jeweiligen Ausbildungsgang erworbenen Qualifikation im entsprechenden Einsatzgebiet tätig werden zu dürfen.

Prüfungsvoraussetzungen

Die Zulassung zur Prüfung setzt voraus, dass die Ausbildungsblöcke ohne Fehlzeiten absolviert wurden und an diesen aktiv teilgenommen wurde. Als Nachweis der aktiven Teilnahme gelten die von Lehrgangsblock zu Lehrgangsblock erteilten Hausaufgaben, welche spätestens am Folgelehrgang der Lehrgangsleitung zu übergeben sind.

Als weitere Voraussetzung ist der Nachweis einer mindestens dreitägigen Hospitation zu erbringen. Wenigstens ein Hospitationstag ist im Landesfachverband oder aber im Disziplinverband im Rahmen einer Kadermaßnahme zu erbringen, über die ein Hospitationsbericht anzufertigen ist.

Die bereits zur Prüfung zugehörige schriftliche Hausarbeit muss bestanden sein, damit der Prüfling alle weiteren Teile der Prüfung absolvieren darf.

Form der Prüfung

Mit der Zulassung zur Prüfung sind vier Prüfungsbestandteile unabhängig voneinander abzulegen:

- Schriftliche Hausarbeit mit Themenstellung
- Verteidigung der Hausarbeit mittels Präsentation
- Schriftliche Fachprüfung unter Aufsicht
- Praktische Prüfung auf der Kegel- / Bowlingbahn

Prüfungsergebnis

Das Prüfungsergebnis wird mit Prädikat (nicht-bestanden, bestanden, mit Erfolg bestanden, mit besonderem Erfolg bestanden) gewertet; die Prüfungsurkunde wird mit diesem Prädikat versehen.

Jeder Prüfungsbestandteil muss mit 51 % der erreichbaren Punkte bestanden werden, um die A-Trainerlizenz erteilt zu bekommen.

Die Prüfungsbestandteile sind in Bezug auf das Gesamtergebnis unterschiedlich gewichtet. Das Ergebnis der schriftlichen Hausarbeit geht mit 15 %, die Verteidigung mit 30 %, die schriftliche Prüfung unter Aufsicht mit 20 % und die praktische Prüfung mit 35 % in das Gesamtergebnis ein.

Eine Prüfung ist „nicht-bestanden“, wenn der Prüfling

- einen Prüfungsteil nicht bestanden hat.
- von der Prüfung ausgeschlossen wurde.
- einen Prüfungstermin ohne ausreichende Entschuldigung nicht wahrgenommen hat.
- einen Prüfungsteil ohne ausreichende Entschuldigung abgebrochen hat.

Es kann im Rahmen einer Wiederholungsprüfung der nicht bestandene Prüfungsteil wiederholt werden, um die Gesamtprüfung zu bestehen. Wird die praktische Prüfung nicht bestanden, so ist die gesamte Prüfung nochmals abzuleisten.

Prüfungskommission

Die Prüfung wird vor einer Prüfungskommission abgelegt, die der Träger der Ausbildung bestimmt. Sie setzt sich aus den beteiligten Disziplinlehrwarten, den Bundestrainern und den Lehrreferenten unter dem Vorsitz des Bundeslehrwartes zusammen. Es können auch Beisitzer mit einer Fachlizenz hinzu gezogen werden.

Die Prüfungskommission ist beschlussfähig, wenn neben dem Bundeslehrwart alle weiteren Disziplinverbände mit mindestens einem Prüfberechtigten vertreten sind.

7.8.4 Jugendleiterin / Jugendleiter

Zulassungsvoraussetzung

Für die Teilnahme an einem Ausbildungslehrgang zum Jugendleiter ist die Vollendung des 17. Lebensjahres vorausgesetzt. Der Teilnehmer muss Mitglied in einem dem DKB angeschlossenen Verein sein und seitens des Vereines die Empfehlung ausgesprochen erhalten.

Über die Zulassung zum Ausbildungslehrgang Jugendleiterin / Jugendleiter entscheidet der jeweilige Ausbildungsträger, welcher den Lehrgang ausschreibt.

Gliederung des Lehrgangs

Der Ausbildungslehrgang Jugendleiterin / Jugendleiter findet entweder in Wochenlehrgängen (Montag – Freitag), Blockmodulen am Wochenende (Freitag – Samstag) oder aber Kombinationen aus beiden Organisationsformen statt. Zwischen den einzelnen Lehrgangsblocken sind Phasen des Heimstudiums und der Praxiserfahrung vorgeschrieben: Der Teilnehmer soll zwischen den Lehrgangsblocken die Möglichkeit erhalten, die Ausbildungsinhalte aktiv im eigenen Verein zu nutzen und entsprechende Erfahrungen zu erwerben.

Lernerfolgskontrollen / Lizenzierung

Grundlage für die Lizenzerteilung ist das Anfertigen von lehrgangsbegleitenden Anwendungsaufgaben, welche zum Ende eines jeden Lehrgangsblockes erteilt werden. Die erfolgreich gelösten Anwendungsaufgaben sind der Nachweis dafür, mit der im jeweiligen Ausbildungsgang erworbenen Qualifikation im entsprechenden Einsatzgebiet tätig werden zu dürfen.

Prüfungsvoraussetzungen

Die Zulassung zur Prüfung setzt voraus, dass die Ausbildungsblöcke ohne Fehlzeiten absolviert wurden und an diesen aktiv teilgenommen wurde. Als Nachweis der aktiven Teilnahme gelten die von Lehrgangsblock zu Lehrgangsblock erteilten Anwendungsaufgaben, welche spätestens am Folgelehrgang der Lehrgangsleitung zu übergeben sind.

Form der Prüfung

Mit der Zulassung zur Prüfung sind zwei Prüfungsbestandteile unabhängig voneinander abzulegen:

- Planung einer jugendgerechten Aktivität
- Durchführung einer jugendgerechten Maßnahme

Prüfungsergebnis

Das Prüfungsergebnis wird mit Prädikat (nicht-bestanden, bestanden, mit Erfolg bestanden, mit besonderem Erfolg bestanden) gewertet..

Jeder Prüfungsbestandteil muss mit 51 % der erreichbaren Punkte bestanden werden, um die Jugendleiterlizenz erteilt zu bekommen.

Prüfungskommission

Die Prüfung wird vor einer Prüfungskommission abgelegt, die der Träger der Ausbildung bestimmt. Sie setzt sich aus den beteiligten Lehrwarten und den Lehrreferenten unter dem Vorsitz des beteiligten Jugendwartes zusammen.

Die Prüfungskommission ist beschlussfähig, wenn neben dem Jugendwart mindestens zwei Prüfberechtigte vertreten sind.

7.8.5 Vereinmanagerin / Vereinsmanager C / B

Für diesen Ausbildungsgang gelten die Vorschriften der kooperierenden Landessportbünde.

8. Qualifikation der Lehrkräfte

Lehrkräfte im Sinne dieser Rahmenrichtlinien sind zum einen die ehrenamtlichen, neben- und hauptberuflichen Lehrreferentinnen und Lehrreferenten, die im Auftrag des DKB und seiner Untergliederungen die Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durchführen. Zum anderen sind dies die Ausbildungsverantwortlichen, die für die Bildungsplanung, die inhaltlich-konzeptionelle Weiterentwicklung und die Auswahl, Koordinierung und Qualifizierung der Lehrteams zur Durchführung der Ausbildungen verantwortlich sind.

8.1 Kriterien zur Auswahl

Nominiert werden die Lehrreferenten durch den Bundeslehrwart, die Disziplinlehrwarte oder Landeslehrwarte. Voraussetzung für die Nominierung als Lehrkraft ist der Besitz einer der Qualifizierungsmaßnahme entsprechenden DOSB-Lizenz bzw. Fachausbildung. Darüber hinaus hat der Lehrreferent über Methoden-, Fach-, und Sozial- / Selbstkompetenz zu verfügen.

8.1.1 Methodenkompetenz

Methoden kennen und anwenden, das bedeutet inhaltlich:

- rationell zu arbeiten
- Arbeitsschritte zielgerichtet zu planen und anzuwenden
- Gruppenprozesse zu erkennen, zu analysieren und flexibel verschiedene Lösungswege zu erproben
- Methoden flexibel, situationsgerecht und teilnehmerorientiert einzusetzen (Einstiegs-, Abschluss- bzw. Auswertungsmethoden)
- Lerntypen wahrzunehmen und zu berücksichtigen
- allgemein die Fähigkeit zu besitzen, Informationen zu beschaffen, zu strukturieren, zu bearbeiten, aufzubewahren und wieder zu verwenden, darzustellen (visualisieren, inszenieren)
- Ergebnisse von Verarbeitungsprozessen zu interpretieren und in geeigneter Form zu präsentieren

8.1.2 Fachkompetenz

Aus einem fachbezogenen und fachübergreifenden Wissen entwickelt sich Fachkompetenz. Dieser Bereich beschreibt die Fähigkeit, Wissen verfügbar zu halten und darüber hinaus zu verknüpfen, zu vertiefen, kritisch zu prüfen sowie in Handlungszusammenhängen anwenden zu können. Im Rahmen einer hierauf ausgerichteten Fortbildung bedeutet dies für Trainer/innen, Jugendleiter/innen und

Vereinsmanager/innen eine Vertiefung fachlicher Fähigkeiten / Verhaltensweisen / Wissensstände wie sie für die einzelnen Ausbildungsgänge in den „Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Bereich des Deutschen Keglerbundes“ beschrieben sind.

8.1.3 Sozial- / Selbstkompetenz

Um den Lernerfolg einer Gruppe sicherzustellen, müssen Lehrkräfte von einer Vielzahl vorhandener Motivationen und kommunikativer Verhaltensweisen bei Teilnehmern ausgehen. Ihre Fähigkeit dialogorientierte und tragfähige Beziehungen zu entwickeln, beschreibt ihre Sozial-/ Selbstkompetenz. Daran anknüpfend sind Kommunikations-, Kooperations-, Motivations- und Teamfähigkeit sowie die Überzeugungsfähigkeit und Konflikt- bzw. Kritikfähigkeit gleichermaßen als Teilfähigkeiten zu verstehen wie die Fähigkeit im Umgang mit Verschiedenheit und kulturellen Diskrepanzen.

Zur Beschreibung sozial-kommunikativer / persönlicher Kompetenz dienen folgende Fähigkeiten:

- mit anderen gemeinsam lernen und arbeiten
- sich an vereinbarte Regeln halten
- solidarisch und tolerant handeln
- mit Konflikten angemessen umgehen
- eigene Stärken und Schwächen erkennen und einschätzen
- Selbstvertrauen und Selbstständigkeit entwickeln
- Verantwortung übernehmen und entsprechend handeln
- sich Arbeits- und Verhaltensziele zu setzen
- zielstrebig und ausdauernd arbeiten
- mit Misserfolgen und Erfolgen umgehen

8.2 Aus- und Fortbildung der Lehrreferenten

Alle Ausbildungsverantwortlichen stehen in der gemeinsamen Verpflichtung, fachliche, methodische und soziale Kompetenzen der Lehrkräfte zu fördern, damit diese die notwendigen Maßnahmen der Personalentwicklung bei ihrer Lehrtätigkeit umsetzen können. Die DOSB-Rahmenkonzeption für die Fortbildung von Lehrkräften bildet hierfür die konzeptionelle Grundlage.

Die regelmäßige Aus- und Fortbildung der im Ausbildungswesen tätigen Mitarbeiter stellt eine Kernaufgabe des DKB dar. Die Ausbildungsverantwortlichen stehen hier in der gemeinsamen Verantwortung, Können und Fähigkeiten der Lehrkräfte durch geeignete Maßnahmen zu sichern und darüber hinaus weiterzuentwickeln. Nur so kann die Qualität des verbandlichen Qualifizierungssystems erhalten bzw. ausgebaut werden.

In der Fortbildung der Lehrenden ist die sportfach-(wissenschaft-)liche Kompetenzförderung stärker mit einer methodischen und sozialen Kompetenzförderung zu verzahnen. Die Fortbildung von Lehrkräften ist ein zentrales Instrument der Personalentwicklung, in deren Mittelpunkt das Ziel verankert ist, Lehrkräfte kompetenter in der Unterstützung und Begleitung des kontinuierlichen Lernens von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu machen.

Eine sich wandelnde Lehr- und Lernkultur erfordert ein verändertes Rollenverständnis der Lehrenden, das insbesondere folgende Elemente umfasst:

- stärkere individuelle Förderung und Beratung der Lernenden,
- Unterstützung der Sportorganisationen, sich als lernende Organisationen zu begreifen und
- eine verstärkte Zusammenarbeit innerhalb des organisierten Sports.

In diesem Sinne sind seitens des DKB spezielle Aus- und Fortbildungsangebote für Lehrreferenten anzubieten, deren Besuch zugleich verbindlich ist. Es wird eine Grundlagenqualifizierung von der Aufbauqualifizierung unterschieden.

8.2.1 Grundlagenqualifizierung

Die Struktur der Lehrkräftefortbildung beschränkt in der Grundlagenqualifizierung auf zwei Module, die zentral für die Prozessqualität in allen Qualifizierungsmaßnahmen angesehen werden. Der Besuch dieser Fortbildungsmodule schließt mit der Vergabe eines „DOSB Ausbilder/in - Zertifikates“ ab.

Ziele der Fortbildung sind die Verbesserung der Vermittlungskompetenz von Lehrkräften in den Schwerpunkten „Methodenkompetenz“ und „Sozial- / Selbstkompetenz“ sowie die Reflexion des Selbst- und Rollenverständnisses als Lehrkraft (Ich – Identität). Fortbildungsveranstaltungen bieten Möglichkeiten zur kollegialen Beratung. Den Ausbildungsträgern erwächst hieraus eine größere Verantwortung für die individuelle Förderung der Lehrkräfte.

8.2.2 Aufbauqualifizierung

Bestimmend für den Erfolg und die Nachhaltigkeit von Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind Handlungen / Strategien, die auf die Struktur-, Prozess-, und Ergebnisqualität von Qualifikationsmaßnahmen abzielen. Insbesondere im Hinblick auf die Prozess- und Ergebnisqualität fällt den Lehrteams, jeder einzelnen Referentin, jedem einzelnen Referenten eine Schlüsselrolle zu. Letztlich sind es ihre Kompetenzen, die das Qualitätsniveau in diesen Bereichen prägen. Fach-, Methoden-, Sozial- bzw. Selbstkompetenz bilden die Grundlage für eine qualitativ hochwertige Bildungs- und Qualifizierungsarbeit. An diesen „Stellschrauben“ des verbandlichen Lehrwesens setzen die anschließenden Ausführungen an.

Folgende Aufgabenschwerpunkte sollen im Rahmen der Referentenfortbildung Berücksichtigung finden:

- Erfüllung der Erwartungen hinsichtlich der o.g. Kompetenzen
- Unterstützung und Förderung der im verbandlichen Ausbildungswesen tätigen Lehrkräften mit Hilfe:
 - von didaktisch-methodisch,
 - sozial-kommunikativ und

- fachlich ausgerichteter Fortbildung,
- der Einbeziehung „Neuer Medien“ und den damit verbundenen Lehr- und Lernformen,
- der Berücksichtigung aktueller Lehr- und Lernmaterialien

Der erfolgreiche Besuch der zweijährig angebotenen Aufbauqualifizierung kann gleichzeitig zur Verlängerung der Trainer-, Jugendleiter- und Vereinsmanager-Lizenz verwendet werden.

9. Qualitätsmanagement

Das Aus-, Fort- und Weiterbildungssystem des Deutschen Kegler- und Bowlingbundes erhebt den Anspruch, eine qualitätsorientierte Bildungsarbeit zu garantieren. Dies setzt voraus, dass Qualitätssicherung bei allen Beteiligten einen hohen Stellenwert genießt und als Querschnittsaufgabe mit sowohl inhaltlichen, personellen als auch strukturellen Anforderungen verstanden und kontinuierlich weiterentwickelt wird.

9.1 Strukturqualität

9.1.1 Lehrgangsorganisation

Die Qualifizierungsmaßnahmen des DKB finden in Wochen-, Wochenend- und Tageslehrgängen statt. Die in diesen Organisationsformen abzuleistenden Lehreinheiten sind wie folgt:

Wochenlehrgang	40 LE
Wochenendlehrgang	15 LE
Tageslehrgang	8 LE

Die in den Rahmenrichtlinien vorgeschriebenen Lehreinheiten für die einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen stellen die Minimalanforderung dar; Abweichungen darüber hinaus werden durch den jeweiligen Ausbildungsträger bestimmt.

9.1.2 Lehrgangsorte

Qualifizierungsmaßnahmen finden in erster Linie in Sportschulen, Weiterbildungseinrichtungen und Kegel- / Bowlingportzentren statt, welche die folgenden Grundbedingungen erfüllen:

- Seminarraum mit moderner Mediene Ausstattung
- Gruppenarbeitsräume
- Kegel- / Bowlingbahnen
- Sporthalle

Grundlegend ist bei der Auswahl nicht die Ansammlung aller o.g. Grundbedingungen in einem Schulungszentrum; zumindest ist die Verfügbarkeit in unmittelbarer und gut erreichbarer Umgebung gefordert.

9.1.3 Qualitätsbeauftragte

Die in den Rahmenrichtlinien formulierten Qualitätsmaßstäbe sind bindend für den DKB und seine Mitgliedsorganisationen. Die Einhaltung dieser Qualitätsmaßstäbe gilt es zu überwachen. Dafür zuständig sind die Qualitätsbeauftragten der Ausbildungsträger; dabei handelt es sich um die jeweiligen Lehrwarte des DKB, der Disziplinverbände und Landesfachverbände.

Die Zuständigkeit ist wie folgt geregelt:

Maßnahmen	Qualitätsbeauftragter
Qualifizierungen für den Leistungssport Grundlagenqualifikation Trainerassistent Aus- und Fortbildung Trainerin / Trainer C Aus- und Fortbildung Trainerin / Trainer B Aus- und Fortbildung Trainerin / Trainer A	Lehrwarte des Landesfachverbandes Lehrwarte des Landesfachverbandes Lehrwarte der Disziplinverbände Bundeslehrwart DKB
Qualifizierungen für die Kinder- und Jugendarbeit im Sport Aus- und Fortbildung Jugendleiterin / Jugendleiter	Bundeslehrwart DKB
Qualifizierungen für das Vereinsmanagement Aus- und Fortbildung Vereinsmanagerin / Vereinsmanager C / B	Kooperierender LSB mit dem Bundeslehrwart DKB

Einmal jährlich fordern die Lehrwarte der Disziplinverbände die Evaluationsergebnisse der durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen aus den Landesfachverbänden und Disziplinverbänden ab, um im Rahmen eines Qualitätszirkels mit dem DKB-Bundeslehrwart entsprechende Zielvereinbarungen für zukünftige Qualifizierungsmaßnahmen zu vereinbaren.

9.2 Qualifikation der Lehrkräfte

Bei der Umsetzung von Qualifizierungskonzepten haben die Lehrkräfte eine Schlüsselfunktion inne. Die individuelle, fachliche Qualifikation und die pädagogische, soziale und methodische Kompetenz jeder Lehrkraft sind für die Qualität der Bildungsarbeit elementar und gehören zu den nachzuweisenden Standards einer Qualitätssicherung.

Lehrkräfte haben eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im organisierten Sport. Daher werden die Lehrreferenten gezielt durch die Qualitätsbeauftragten nach Fachkompetenz, Methoden- und Vermittlungskompetenz ausgewählt. Für die einzelnen Ausbildungsgänge sind für die Lehrreferenten folgende Lizenzen vorausgesetzt:

Trainerausbildung	Mindestens gültige Trainer B-Lizenz
Jugendleiterausbildung	Jugendleiterlizenz
Vereinsmanagerausbildung	Vorgaben des jeweiligen LSB

Beruflich vorqualifizierte Personen können nach individueller Prüfung ebenfalls als Lehrreferent für ausgesuchte Lehreinheiten benannt werden. Entschieden wird darüber durch den DKB-Bundeslehrwart.

Die Umsetzung der neuen Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Bereich des Deutschen Olympischen Sportbundes setzt eine zielgerichtete Fortbildung der Lehrenden voraus. In der Fortbildung der Lehrenden wird die sportfach-(wissenschaft-)liche Kompetenzförderung stärker mit einer methodischen und sozialen Kompetenzförderung verzahnt. Die Fortbildung von Lehrkräften ist ein zentrales Instrument der Mitarbeiterentwicklung, in deren Mittelpunkt das Ziel verankert ist, Lehrkräfte kompetenter in der Unterstützung und Begleitung des kontinuierlichen Lernens von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu machen. Entsprechende Fortbildungen werden alle zwei Jahre durch den DKB angeboten und dienen gleichzeitig der Verlängerung der bestehenden Lizenz.

9.3 Qualität der Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse

Die Grundprinzipien für die Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen sind die nachfolgend erläuterten didaktisch-methodischen Grundsätze:

Teilnehmerinnen- / Teilnehmerorientierung

Die Auswahl der Themen und Vermittlungsmethoden orientiert sich an den Interessen, Bedürfnissen, Kenntnissen, Kompetenzen und Erfahrungen der Teilnehmenden unter Berücksichtigung der Rahmenrichtlinien. Die inhaltliche Schwerpunktsetzung erfolgt mit ihnen gemeinsam im Rahmen der konzeptionellen Grundlagen der jeweiligen Qualifizierungsmaßnahme. Dazu sind Reflexionsprozesse notwendig, für die bei der Vorbereitung der Lehrgangsgestaltung genügend Zeit einzuplanen ist. Ziele, Inhalte und Arbeitsweisen/Methoden der Ausbildung sind für die Teilnehmenden grundsätzlich transparent zu sein.

Umgang mit Verschiedenheit

Teilnehmerinnen- und teilnehmerorientierte Bildungsarbeit schließt den bewussten Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit von Menschen z. B. in Bezug auf Geschlecht, Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, religiöse Überzeugung, Behinderung, sexuelle Orientierung etc. mit ein. Das Lehrteam hat erforderliche Rahmenbedingungen und ein Klima der Akzeptanz zu schaffen, in dem Verschiedenheit als Bereicherung empfunden wird. Als übergeordnete Dimension von Verschiedenheit muss teilnehmerinnen- und teilnehmerorientierte Bildungsarbeit vor allem „geschlechtsbewusst“ sein, also die besonderen Sozialisationsbedingungen, Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnisse von Mädchen/Frauen bzw. Jungen/Männern im Blick haben. Je nach Ziel und inhaltlicher Notwendigkeit kann das Lernen und Erleben deshalb sowohl in gemischt geschlechtlichen als auch in gleichgeschlechtlichen Gruppen stattfinden. Übergeordnetes Ziel ist die Schaffung gleichberechtigter Teilhabemöglichkeiten und Bildungschancen für alle Teilnehmenden.

Zielgruppenorientierung

Im Fokus aller zu behandelnden Themen stehen einerseits die Lebens- und Bewegungswelt der zu betreuenden Zielgruppe und andererseits die speziellen Rahmenbedingungen für die Arbeit im

jeweiligen Verein oder Verband. Ein enger Bezug zur realen Situation soll eine möglichst unmittelbare Umsetzung des Gelernten in die Praxis ermöglichen.

Erfahrungsorientierung

Die Vermittlung der Inhalte erfolgt erlebnis-/erfahrungsorientiert und ganzheitlich. Durch die Wahl der Inhalte und Methoden werden verschiedene Erfahrungs-, Lern- und Erlebnisweisen angesprochen, was gewährleistet, dass Lernen nicht nur über den Kopf geschieht. Die Wahl unterschiedlicher Methoden, die jeweils verschiedene Sinneskanäle ansprechen (z. B. visuelle, akustische, taktile), soll den unterschiedlichen Lerntypen und ihrer primären Art, Informationen aufzunehmen und zu verarbeiten, gerecht werden. Qualifizierungsangebote im Sport zeichnen sich durch einen gezielten Wechsel von Theorie- und Praxiseinheiten sowie einen flexiblen Umgang mit Anspannung und Entspannung, Bewegung und Ruhe aus.

Handlungsorientierung

Erlebnisse in Bildungsprozessen können durch gezielte Reflexionen zu individuellen Erfahrungen werden, welche die Teilnehmenden später in die Gestaltung ihrer eigenen Praxis einfließen lassen können. Am schnellsten und nachhaltigsten wird dabei durch Selbsttätigkeit gelernt („learning by doing“). Es gilt also, im Rahmen der Ausbildung regelmäßig Situationen zu schaffen, in denen die Teilnehmenden möglichst viel selbst gestalten und ausprobieren können. Dies bezieht sich sowohl auf die Arbeitsweisen im Lehrgang (z. B. Kleingruppenarbeit, Unterrichtsversuche, selbstständige Ausarbeitung von Themen/ „selbst organisierte Lerneinheiten“) als auch auf das Ausprobieren und Umsetzen des Gelernten im Verein / Verband (z. B. durch „Hausaufgaben“, Erprobungsaufträge, Vereinslehrproben und -projekte).

Prozessorientierung

Ebenso wie Bildungsprozesse selten geradlinig verlaufen, sollte auch die Bildungsarbeit Unsicherheiten und Widerstände, Umwege und Fehler zulassen. Auch das Ungewohnte und Widersprüchliche führt zu Erkenntnis- und Lernfortschritten. Zugleich sollten soziale Interaktionen, z. B. Gruppenarbeiten, elementarer Bestandteil sein, um den Austausch unterschiedlicher Meinungen und Sichtweisen zu begünstigen. Eine Orientierung am Lerntempo und Interessen sowie Bedürfnissen der Teilnehmenden macht eine relativ offene, prozesshafte Lehrgangsplanung erforderlich. Der Lehrgangsverlauf entwickelt sich dann aus dem Zusammenwirken von Lehrgangsgruppe und Lehrteam im Rahmen der Ausbildungskonzeption mit ihren vorgegebenen Zielen und Inhalten.

Teamprinzip

Prozessorientierte Arbeitsweisen erfordern ein Lehrteam, das die gesamte Ausbildung kooperativ und gleichberechtigt leitet, die Teilnehmenden in ihren Lernprozessen und Entwicklungen begleitet und die Planung und Durchführung der Unterrichtsversuche, Lehrproben oder Vereinsprojekte berät und betreut. Die kontinuierliche Lehrgangsleitung hat Vorbildfunktion und ist sowohl als Prinzip für gleichberechtigte Kooperation und kollegialen Austausch als auch als Modell für eine moderne, teamorientierte Arbeit im Verein zu verstehen. Einem Lehrteam sollten grundsätzlich Frauen und Männer angehören.

Reflexion des Selbstverständnisses

Bildung ist ein reflexiver Prozess. Deshalb muss das permanente Reflektieren von Erlebnissen und Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnissen auf die eigene Person zum Arbeitsprinzip werden. Die individuelle Interpretation von Begriffen wie Sport, Leistung, Gesundheit, Geschlecht u. a. m. fördert eine aktive Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Verständnisweisen einschließlich der Ausprägung einer individuellen, reflektierten Haltung.

Diese Grundsätze sind in der konkreten Lernsituation umzusetzen. Ausgehend von den Voraussetzungen der Teilnehmenden kann der didaktisch-methodische Prozess in entsprechenden Lehrskizzen festgelegt werden. Solche Planungsinstrumente helfen, die Qualität des Prozesses zu standardisieren. Der Einsatz von Lernmaterialien und Lernmedien spielt dabei eine wichtige Rolle.

Wesentliche Voraussetzungen für die Sicherstellung eines systematischen Ablaufs der Lernsituationen sind:

- Entwicklung und Einsatz von Instrumentarien zur Erstellung von Zielgruppenanalysen
- Erstellung und Einsatz von aufeinander abgestimmten Lehr-/Lernmaterialien für Teilnehmende und Lehrkräfte
- Absicherung eines angemessenen Methoden- und Medieneinsatzes durch die Qualifikation der Lehrkräfte

Dafür zu sorgen ist die Aufgabe des DKB. Erfüllt wird sie durch das Angebot von Fortbildungsveranstaltungen für Lehrreferenten zum Erwerb und Erhalt der „DOSB-Ausbilderzertifikate“.

9.4 Evaluierung und Rückmeldung-Wirksamkeit

Für eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung ist wesentlich, dass die Differenz zwischen der Erwartung der einzelnen Teilnehmenden und der Leistungsfähigkeit des Bildungsträgers festgehalten wird. Die Auswertung von Erhebungen ist die Grundlage für Verbesserungsprojekte. Dazu wird am Ende eines jeden Lehrgangs mit den Teilnehmern überprüft, ob die avisierten Lehrgangsziele erreicht wurden. Dazu werden im Rahmen der DKB-Qualitätszirkel die entsprechenden Evaluationsinstrumente abgestimmt – dies erfolgt auf der Grundlage der jeweiligen Evaluationsziele und Indikatoren.

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil der Qualitätsentwicklung in der Bildungsarbeit ist die Evaluierung der Wirksamkeit der Qualifizierungsmaßnahmen. Diese muss sowohl unter dem Aspekt der Anwendbarkeit des Gelernten in der Praxis als auch unter dem Aspekt des Nutzens für die Sportorganisation erfolgen, in der der Teilnehmende aktiv ist. Hierbei gilt es durch die Lehrwarte im Qualitätszirkel entsprechende Evaluationsprojekte zu entwickeln, welche im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen Anwendung finden.

Jeweils zur Bundesversammlung des DKB ist ein entsprechender Qualitätsbericht dem Präsidium des

DKB sowie den Delegierten aus den Landesfachverbänden zur Ansicht vorzulegen.

9.5 Qualitätsstandards für die Umsetzung

Die Umsetzung der Qualitätsstandards von Qualifizierungsmaßnahmen ist Pflicht des DKB.

Sie garantieren nach der Autorisierung zur Vergabe von DOSB-Lizenzen die Umsetzung folgender Qualitätsstandards sowohl für die eigene Qualifizierungsarbeit als auch für die ihrer Untergliederungen:

- Verankerung des Qualitätsverständnisses in der jeweiligen Ausbildungsordnung
- Benennung von Qualitätsbeauftragten
- Entwicklung eines Beratungs- und Kontrollsystems für die Untergliederungen zur Qualitätssicherung
- Entwicklung geeigneter Instrumentarien zur Evaluierung und Auswertung im Hinblick auf Qualitätssicherung und -verbesserung

10. Übergangsregelung und Inkrafttreten

Die bisherigen Ausbildungen werden unter Einschluss der erteilten Lizenzen auf der Grundlage dieser Rahmenrichtlinien anerkannt. Die Fort- und Weiterbildung für Inhaber dieser Lizenzen regelt sich nach Nr.7.6.3 dieser Rahmenrichtlinien.

Diese Rahmenrichtlinien treten mit dem Zulassungsbescheid des DOSB vom 07.05.2010 in Kraft.

Damit verlieren die Richtlinien des DKB vom Januar 2001 ihre Gültigkeit. Die Ausbildungsträger passen ihre Ausbildungskonzeptionen diesen Rahmenrichtlinien an.

Michael Hänsel
DKB-Bundeslehrwart