

LERNPFAD KOMPETENZORIENTIERUNG FÜR DIE TRAINER*INNENBILDUNG



Gefördert durch:



Bundesministerium
des Innern
und für Heimat

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Leitfragen

1. Zielgruppe und Teilnehmendenzahl

- Wer ist deine Zielgruppe, und welche besonderen Bedürfnisse oder Voraussetzungen bringen sie mit?
- Mit wie vielen Teilnehmenden rechnest du, und wie beeinflusst dies die Gestaltung deiner Qualifikation?

2. Thema und Ziel

- Welches zentrale Thema soll die Qualifikation behandeln?
- Was ist das zentrale Ziel deiner Qualifizierung?
- Welche weiteren Themen, Werte und Haltungen spielen in deiner Qualifizierung eine besondere Rolle (z. B. Fairness, Taktik, Teamarbeit)?

3. Ausrichtung auf DOSB-Lizenzen

- Zahlt die Qualifikation auf eine DOSB-Lizenz ein, und wenn ja, wie wird sie in die Fort- oder Ausbildung integriert?

4. Lernformat

- Findet die Qualifikation in einem physischen Raum, digital oder als Blended Learning statt?
- Verfügst du über eine Lernplattform, die den Austausch und die Betreuung ermöglicht?

5. Zeitlicher Umfang und Termine

- Wie viele Lerneinheiten (LE) umfasst die Qualifikation, und wie verteilen sich diese auf die verschiedenen Lernphasen?
- Gibt es feste Termine, die berücksichtigt werden müssen, oder wird die Qualifikation flexibel gestaltet?

Soziales Lernen

Wie planst du, den sozialen Austausch unter den Lernenden zu fördern, damit sie das Wissen in ihrer Lebenswelt anwenden und von gegenseitigem Feedback profitieren können?



Rahmenvorgaben: Beispiel

1. Zielgruppe und Teilnehmendenzahl

Zielgruppe: Übungsleiter*innen und Trainer*innen, die mit unterschiedlichen Alters- und Leistungsgruppen im Sport arbeiten. Sie sollten bereits über grundlegende pädagogische Kompetenzen verfügen und die Rolle des Sports als gesellschaftliches Bildungsfeld verstehen wollen. Die Situationen in ihren Heimatvereinen können sich (hinsichtlich des Themas der Qualifikation) stark unterscheiden. Die Teilnehmenden arbeiten ehrenamtlich, was hinsichtlich des Umfangs und der Termine innerhalb der Qualifikation beachtet werden muss.

Teilnehmendenzahl: Die Fortbildung ist für eine Gruppe von ca. 20-25 Personen konzipiert, um ausreichend Interaktion und Austausch im digitalen Raum sowie in Online-Präsenzphasen zu gewährleisten.

2. Thema und Ziel

Demokratiebildung im Sport. Die Fortbildung konzentriert sich auf den Umgang mit diskriminierendem Verhalten im Sportumfeld, die Förderung von Respekt und Vielfalt im Verein sowie die Stärkung von demokratischen Werten in Teams und Gruppen.

3. Ausrichtung auf DOSB-Lizenzen

Lizenzanrechnung: Die Fortbildung dient der Erweiterung der Kompetenzen von Trainer*innen- und Übungsleiter*innen. Diese Fortbildung kann als Teil einer Lizenzverlängerung oder als Weiterbildungsmöglichkeit genutzt werden.

Soziales Design

Die Teilnehmenden sind in den Selbstlernphasen dazu aufgefordert, ihre Reflexionen zu teilen und sich zu den Erfahrungen ihrer Kolleg*innen auszutauschen. Im Präsenz-Meeting erproben sie die praktische Anwendung neuer Methoden und diskutieren sie in Kleingruppen.

(Ideen zur Implementation: Die Fortbildung kann der Auftakt zu einer Gruppe im DOSB Wissensnetz sein, in der sich die Teilnehmenden auch nach der Fortbildung regelmäßig austauschen und ihre Erfahrungen in der Demokratiebildung im Sport teilen.)

4. Lernformat

Das gewählte Format ist Blended Learning, das Selbstlernphasen und Interaktionen kombiniert. Die Selbstlernphasen bestehen u.a. aus interaktiven Videolektionen und Reflexionsaufgaben. Das Live-Meeting dient der praktischen Anwendung und Vertiefung der neu erworbenen Kompetenzen durch Gruppenarbeiten und Diskussionen.

Eine Lernplattform (z. B. Moodle oder edubreak®) wird genutzt, um die Materialien, Aufgaben und ein Kommunikations-Forum bereitzustellen. Zusätzlich sollte die Plattform Peer-Feedback und Diskussionen ermöglichen. Das Live-Meeting wird per Videokonferenz (z. B. über Zoom oder Teams) durchgeführt.

5. Zeitlicher Umfang und Termine

Umfang: Die Fortbildung umfasst 8 LE (Lerneinheiten à 45 Minuten). Davon finden 6 LE asynchron im Online-Lernformat statt, und 2 LE werden als Online-Meeting durchgeführt. **Termine:** Die digitalen Lerninhalte sind innerhalb eines 2-wöchigen Zeitraums zu bearbeiten. Das Meeting findet an einem festen Termin gegen Ende der Qualifikation statt.



Leitfragen

1. Relevante Anforderungssituationen

- Das musst du dich fragen, wenn du eine Anforderungssituation erstellst: Mit welchen regelmäßig auftretenden Anforderungssituationen werden die Teilnehmenden in ihrer Lebenswelt (z. B. Verein, Beruf, Freizeit) konfrontiert?
- Erfordert die Bewältigung dieser Situationen ein kompetentes Handeln der Lernenden durch die Verbindung von Wissen und Können?
- D.h. Wird sowohl aktives Wissen als auch reflektiertes Können benötigt?

2. Wissensbereiche

- In deiner Anforderungssituation stecken bestimmte relevante Wissensbereiche: Kannst du diese identifizieren?

3. Übergeordnete Lernziele definieren (was sollen die Lernenden nach der Qualifikation wissen und können?)

- Wie sähe eine ideale Lösung der Anforderungssituation aus?
- Welche Kompetenzen brauchen die Teilnehmenden, um in diesen Situationen angemessen agieren zu können?
- Welche Wissens- und Handlungskomponenten sollen deine Lernziele beinhalten?
- Verknüpfen deine Lernziele diese Komponenten?



Rassistische Beleidigungen vom Spielfeldrand

Anforderungssituation:

Während eines intensiven Wettkampfs bekommt eine Spielerin des Teams von Trainerin Alex rassistische Beleidigungen von einer Person am Spielfeldrand zu hören. Die Spielerin ist sichtlich betroffen und ihre Leistung lässt nach. Das Team wird unruhig, einige Spielerinnen reagieren empört, während andere versuchen, das Geschehen zu ignorieren. Trainerin Alex steht vor der Herausforderung, schnell zu reagieren, um das Spiel fortzusetzen, aber gleichzeitig den rassistischen Vorfall nicht unbeachtet zu lassen. Wie soll Trainerin Alex reagieren, um die Werte von Respekt, Fairness und Chancengleichheit zu wahren, das Team zu schützen und dennoch den Fokus auf das Spiel zu halten?

Wissensbereiche

Antidiskriminierung im Sport/
Rechtsgrundlagen und Verhaltensrichtlinien im Verband Grundlegendes Verständnis von Menschenrechten und Antidiskriminierungsrichtlinien im Sport.

Übergeordnete Lernziele

Kompetentes Handeln in diskriminierenden Situationen:

Die Teilnehmenden entwickeln die Fähigkeit, in diskriminierenden Situationen angemessen und deeskalierend zu handeln, um sowohl den betroffenen Personen als auch dem Team zu helfen.

Förderung von Respekt und Fairness im Sport: Die Teilnehmenden verstehen die Bedeutung von Respekt, Fairness und Chancengleichheit im sportlichen Kontext und lernen, diese Werte aktiv zu vermitteln und zu verteidigen.

Entwicklung präventiver Maßnahmen gegen Diskriminierung: Die Teilnehmenden sind in der Lage, präventive Maßnahmen zu entwickeln, um Diskriminierung im Sport zu verhindern und eine inklusive Teamkultur zu fördern.

Dieses Wissen umfasst rechtliche und ethische Grundlagen sowie die Auswirkungen von Diskriminierung auf Betroffene. Kenntnisse über die sportrechtlichen Bestimmungen und Verhaltensrichtlinien im Fall von Diskriminierung, sowohl für Spieler*innen als auch für Trainer*innen und Zuschauer*innen.

Konfliktmanagement und Deeskalationstechniken

Methoden und Techniken zum Umgang mit Konflikten in akuten Situationen, einschließlich Deeskalation und Mediation. Auch der Umgang mit emotional aufgeladenen Teams und individuellen Reaktionen gehört dazu.

Kommunikation und Führung

Strategien für klare und wertorientierte Kommunikation im Sportumfeld. Dazu gehört insbesondere, wie Trainer*innen in schwierigen Situationen, wie bei diskriminierenden Vorfällen, klare Botschaften vermitteln und die Werte von Respekt und Fairness durch ihre Führung und Kommunikation aktiv verteidigen können.



Leitfragen

Das solltest du dich beim Erstellen von Aufgaben

fragen: **1. Inhalte und Umfang der Aufgaben**

- Mit welchen Inhalten deckst du die zu vermittelnden Wissensbereiche ab?
- Liegen dir die Inhalte/ Lernmaterialien vor oder musst du sie neu anfertigen? Beachte hier die Qualität der Quelle deines Materials und dass dieses nicht zu umfangreich wird.
- Wie viele Aufgaben sind für den Umfang in LE deiner Qualifikation sinnvoll?

2. Lernphasen

- Wie gestaltest du die Aufgaben so, dass sie den verschiedenen Lernphasen bzw. den Aktivitätsschritten entsprechen: 0. Vorwissen aktivieren, 1. Wissen erwerben, 2. Planen, 3. Umsetzen, 4. Auswerten 5. Innovieren?

3. Kognitive Aktivierung

- Wie regst du die Lernenden dazu an, aktiv nachzudenken und selbstständig Lösungen für die gestellten Aufgaben zu entwickeln?
- Inwiefern bieten die Aufgaben Herausforderungen, die über das bloße Abrufen von Wissen hinausgehen und die Lernenden zu einem tieferen Verständnis führen?

4. Lebensweltbezug

- Wie sorgst du dafür, dass die Aufgaben in einem realen oder realitätsnahen Kontext angesiedelt sind, sodass sie für die Lernenden relevant und motivierend sind?
- Wie kannst du den Bezug zur Lebenswelt der Lernenden herstellen, um das Erlernte praxisnah anzuwenden?

5. Reflexion und Feedback

- Wie baust du Reflexionsphasen in die Aufgaben ein, sodass die Lernenden regelmäßig über ihren Lernprozess und ihre erzielten Ergebnisse nachdenken?
- Wie organisierst du Feedback, damit die Lernenden ihre Ansätze bewerten und verbessern können?

6. Methodenwahl

- Welche Methoden setzt du ein, um die Aufgaben je nach Lernformat (digital, Präsenz) effektiv zu gestalten?



Leitfragen

Lernziele der Aufgaben

- Was willst du mit jeder Aufgabe erreichen, und welche spezifischen Kompetenzen sollen die Lernenden durch die Aufgabe erwerben?
- Wie förderst du die Verbindung von „aktivem Wissen“ und „reflektiertem Können“ durch die Aufgaben?
- Sind deine Lernziele konkret und messbar?
Berücksichtigen sie verschiedene Niveaus?

Soziales Design

- Wie integrierst du soziales Lernen, z. B. durch Gruppenarbeiten oder Peer-Feedback, um den Austausch und die gemeinsame Reflexion zu fördern?



Aufgabendesign: Beispiel

Aufgabe 1: Vorwissen aktivieren

Titel: Deine Erfahrungen

Beschreibung: Rassistische Beleidigungen können nicht nur das betroffene Teammitglied, sondern die gesamte Mannschaft destabilisieren. In dieser Aufgabe reflektierst du deine bisherigen Erfahrungen im Umgang mit solchen Situationen und entwickelst ein Bewusstsein für die Wichtigkeit von Respekt und Fairness im Sport. Das Ziel dieser Aufgabe ist es, dein Vorwissen zu aktivieren und dich auf die folgenden Lernschritte vorzubereiten.

Aufgabenstellung:

1. Verfasse einen Blogbeitrag (ca. 300-400 Wörter), in dem du auf folgende Fragen eingehst:
 - Hast du in deinem Verein bereits Situationen erlebt, in denen Diskriminierung oder rassistische Beleidigungen eine Rolle gespielt haben? Beschreibe diese kurz.
 - Wie hast du (als Trainer*in/ Übungsleiter*in) in diesen Situationen reagiert, und was hättest du rückblickend anders gemacht?
 - Welche Werte sind dir in diesem Zusammenhang besonders wichtig?
2. Lies die Blogbeiträge deiner Kolleg*innen und kommentiere mindestens zwei Beiträge. Gehe dabei darauf ein, ob du ähnliche Erfahrungen gemacht hast oder ob die geschilderten Reaktionen deiner Kolleg*innen neue Perspektiven für dich bieten.

Lerneinheiten (LE): 1 LE

Material: Blogplattform für das Verfassen und Kommentieren von Beiträgen

Sozialform: Einzelarbeit und Peer-Feedback durch das Kommentieren der Blogbeiträge anderer Teilnehmenden.

Aufgabe 2: Wissen erwerben

Titel: Grundlagen zu Menschenrechten und Vielfalt im Sport

Beschreibung: Als Trainer*in ist es wichtig, die rechtlichen und ethischen Grundlagen zu Menschenrechten und Antidiskriminierung zu kennen, um in kritischen Situationen kompetent handeln zu können. In dieser Aufgabe wirst du grundlegende Informationen zu diesen Themen erwerben. Ziel ist es, dich mit den Werten von Vielfalt, Chancengleichheit und der Rechtgrundlage bzw. den Verhaltensrichtlinien im Verbandssport vertraut zu machen.

Aufgabenstellung: Schau dir den Lehrtext (oder -video) über die ethischen und rechtlichen Grundlagen von Menschenrechten und Vielfalt im Sport an. Beantworte die Quizfragen, um dein Verständnis zu überprüfen. Halte anschließend die fünf wichtigsten Prinzipien im Umgang mit Diskriminierung im Sport in einem Beitrag fest.

Lerneinheiten (LE): 1 LE

Material: Lehrvideo mit eingebetteten Quizfragen, Beitrag für die Zusammenfassung der Prinzipien

Sozialform: Einzelarbeit (Lehrtext/Lehrvideo und Beitrag)



Aufgabendesign: Beispiel

Aufgabe 3: Wissen planen

Titel: Strategieentwicklung für den Umgang mit Diskriminierung

Teil 1: Videoanalyse und Austausch

Schau dir ein Video mit einem Fallbeispiel an, in dem rassistische Beleidigungen während eines Spiels auftreten.

- **Kommentiere das Video:** Nutze dazu dein in Aufgabe 2 erworbenes Wissen und halte mindestens drei Stellen im Video fest, an denen die Prinzipien des Umgangs mit Diskriminierung verletzt wurden. Achte dabei auf: Situationen, in denen der Trainer hätte eingreifen sollen; Verhalten, das die Werte von Respekt und Fairness untergräbt.
- **Verbesserungsvorschläge:** Kommentiere auch, wie das Verhalten des Trainers im Video hätte besser sein können, um den betroffenen Spieler zu unterstützen, das Team zu schützen und gleichzeitig die Spielintegrität aufrechtzuerhalten.
- **Austausch mit anderen:** Lies und kommentiere die Kommentare deiner Kolleg*innen. Tausche dich darüber aus, welche Strategien du als effektiver empfunden hättest und warum.

Teil 2: Strategieverfassung

Verfasse auf Basis deiner Analyse und des Austauschs eine kurze Strategie (ca. 200-300 Wörter), in der du erklärst, wie du als Trainer*in in einem ähnlichen Fall reagieren würdest. Achte darauf, die folgenden Punkte zu berücksichtigen:

- Unterstützung des betroffenen Spielers.
- Schutz des Teams und Aufrechterhaltung der Teamdynamik.
- Verteidigung der Werte Respekt, Fairness und Chancengleichheit.

Lerneinheiten (LE): 1,5 LE

Material: Video mit Fallbeispiel, Kommentarfunktion im Video, Blogplattform für die Strategieverfassung

Sozialform: Einzelarbeit und Peer-Feedback durch das Kommentieren der Videoanalysen anderer Teilnehmenden

Aufgabe 4: Wissen umsetzen (simulieren) -Online-Meeting/Workshopaufgabe

Titel: Simulation einer Konfliktsituation in Gruppenarbeit

Beschreibung: In dieser Aufgabe arbeitest du in Kleingruppen, um eine gemeinsame Strategie für den Umgang mit rassistischen Vorfällen während eines Spiels zu entwickeln und zu simulieren. Ziel ist es, gemeinsam zu erarbeiten, wie man als Trainer*in reagiert, um das Team zu schützen und klare Botschaften gegen Rassismus zu senden.

Aufgabenstellung:

1. Gruppenarbeit (Breakout-Räume):
 - Diskutiert in eurer Gruppe, wie ihr als Trainer*in auf rassistische Beleidigungen während eines Spiels reagieren würdet.
 - Entwickelt gemeinsam eine Strategie, die den betroffenen Spieler unterstützt, das Team stärkt und die Werte Respekt und Fairness vermittelt.
 - Simuliert in einem kurzen Rollenspiel eine Ansprache an das Team (oder ein anderes relevantes Szenario) in der ihr den Zusammenhalt und die Ablehnung von Rassismus betont.
2. Präsentation und Feedback:
 - Nach der Gruppenarbeit präsentiert jede Gruppe ihre Strategie und das Rollenspielergebnis im Hauptraum.
 - Anschließend erhaltet ihr Feedback von den anderen Gruppen und der Kursleitung.

Lerneinheiten (LE): 2 LE (Online-Meeting/Workshop)

Material: Videokonferenz-Tool mit Breakout-Räumen für Gruppenarbeit

Sozialform: Gruppenarbeit im Online-Meeting (Diskussion und Simulation)



Aufgabendesign: Beispiel

Aufgabe 5: Wissen auswerten (reflektieren) Titel:

Reflexion der Strategie aus der Gruppenarbeit

Beschreibung: Reflexion ist ein wichtiger Teil des Lernprozesses. Indem du dein eigenes Verhalten analysierst, gewinnst du wertvolle Erkenntnisse darüber, wie du deine Ansätze weiterentwickeln kannst. In dieser Aufgabe reflektierst du deine Strategie-Präsentation aus dem Workshop. Ziel ist es, Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren.

Aufgabenstellung: Schau dir die Videoaufnahme an und reflektiere den Inhalt/ das Gesagte situativ und kritisch in dem Textfeld (oder setze an mindestens drei Stellen im Video Kommentare). Gehe darauf ein, was gut gelungen ist und ihr euch noch verbessern könntet. **Lerneinheiten (LE):** 1 LE

Material: Videoaufnahme der Rollenspiele aus Aufgabe 4, Kommentarfunktion (summarisch oder im Video, je nach technischer Voraussetzung)

Sozialform: Einzelarbeit (Reflexion und Kommentieren des eigenen Videos)

Aufgabe 6: Wissen innovieren

Titel: Entwicklung eines Präventionskonzepts

Beschreibung: Langfristige Prävention ist der Schlüssel, um rassistische Beleidigungen im Sport zu verhindern. In dieser Aufgabe entwickelst du eine Projektskizze, um Diskriminierung in deinem Team und Verein vorzubeugen. Ziel ist es, kreative Ansätze zur Förderung von Respekt, Vielfalt und Chancengleichheit zu entwickeln.

Aufgabenstellung: Skizziere deine Ideen für ein Präventionskonzept gegen Diskriminierung und Rassismus für deinen Sportverein. Lade das Dokument hoch und erläutere darin auch, wie du es umsetzen würdest, um die Werte von Fairness, Respekt und Chancengleichheit im Verein zu fördern.

(Alternative: Nimm ein Video auf (max. 5 Min.), in dem du dein Konzept vorstellst und erläuterst.)

Lerneinheiten (LE): 1,5 LE

Material: Textprogramm zur Erstellung des Konzepts (Wenn technisch da: Videoplattform für das Aufnehmen und Hochladen der Konzeptvorstellung.

Sozialform: Einzelarbeit (Erstellung des Präventionskonzepts)



Aufgabendesign: Beispiel

Lernziel je Aufgabe

Aufgabe 1: Vorwissen aktivieren

Die Teilnehmenden reflektieren ihre bisherigen Erfahrungen mit Diskriminierung im Sport schriftlich und entwickeln erste Handlungsansätze auf der Grundlage von Respekt und Fairness.

Aufgabe 2: Wissen erwerben

Die Teilnehmenden erwerben grundlegendes Wissen über Menschenrechte und Antidiskriminierung im Sport und demonstrieren ihr Verständnis durch das Festhalten der wichtigsten Prinzipien.

Aufgabe 3: Wissen planen

Die Teilnehmenden analysieren diskriminierende Situationen und planen eine eigene Handlungsstrategie, um ihr Wissen praxisnah und kompetent anzuwenden.

Aufgabe 4: Wissen umsetzen (simulieren)

Die Teilnehmenden entwickeln in Gruppen eine Strategie zum Umgang mit rassistischen Vorfällen, setzen diese in einem Rollenspiel praxisnah um und präsentieren ihre Überlegungen.

Aufgabe 5: Wissen auswerten (reflektieren)

Die Teilnehmenden reflektieren ihre Handlungsstrategie aus dem Rollenspiel, identifizieren Stärken und Verbesserungspotenziale für zukünftige Situationen.

Aufgabe 6: Wissen innovieren

Die Teilnehmenden entwickeln ein innovatives Präventionskonzept, das ihr Wissen über Antidiskriminierung praktisch anwendet und zur Förderung von Respekt und Chancengleichheit beiträgt.

Soziales Design

In der Fortbildung wird soziales Lernen durch verschiedene Methoden integriert. Zum einen wird Peer-Feedback genutzt, indem die Teilnehmenden Blogbeiträge und Videokommentare anderer Teilnehmender lesen und kommentieren, was den Austausch von Perspektiven fördert (Aufgaben 1 und 3). Zum anderen gibt es Gruppenarbeiten in Breakout-Räumen während des Online-Meetings, bei denen die Teilnehmenden gemeinsam Strategien entwickeln und in Rollenspielen umsetzen (Aufgabe 4). Diese Formate ermöglichen sowohl den Austausch von Erfahrungen als auch die gemeinsame Reflexion über das Gelernte.



Leitfragen

1. Rolle der Lehrenden

- Wie positionierst du dich als Lernbegleiter*in oder Coach, um die Lernenden bei der Entwicklung von praxisnahen Kompetenzen zu unterstützen?
- In welchen Phasen der Qualifikation ist es sinnvoll, als Coach aktiv einzugreifen, und wann sollen die Lernenden eigenständig arbeiten?

2. Feedback-Arten und Aufwand

- Welche Art von Feedback möchtest du bevorzugen: Persönlich und spezifisch (z. B. persönliches Feedback), oder eher effizient und unpersönlich (z. B. Musterlösungen)?
- Wie schätzt du den Aufwand für das Feedback ein, und wie planst du den Einsatz deiner Ressourcen unter Berücksichtigung der Teilnehmerzahl und des Lernformats?
- Welche Feedback-Arten (z. B. Videobotschaft, Peerfeedback) kannst du je nach Lernsetting (virtuell oder physisch) integrieren, um die Lernenden optimal zu unterstützen?

3. Lernförderliches Feedback

- Wie stellst du sicher, dass dein Feedback lernförderlich ist und den Lernprozess der Teilnehmenden unterstützt? (Tipp: Nutze das Sandwich-Modell mit positivem Beginn, konstruktiver Kritik und positivem Abschluss.)
- Wie oft planst du Feedback zu geben, um einen kontinuierlichen Lernfortschritt zu gewährleisten?

4. Begleitende Kommunikationsmaßnahmen

- Wie planst du das Erwartungsmanagement und die Kommunikationsmaßnahmen vor der Veranstaltung (z. B. Einladungen, Programmtexte, Social Media)?
- Welche Kommunikationsmittel möchtest du während der Veranstaltung nutzen (z. B. News-Verteiler, E-Mail-Erinnerungen, Feedback zu Aufgaben), um die Lernenden zu informieren und zu motivieren?
- Welche begleitenden Maßnahmen für sozialen Austausch (z. B. Moderation von Foren, Breakout-Sessions) möchtest du integrieren, um den Austausch zwischen den Teilnehmenden zu fördern?

5. Nach der Veranstaltung...

- Wie kannst du die Teilnehmenden nach Abschluss der Qualifikation weiter an die Organisation binden (z. B. durch Zertifikate, Informationen zu weiteren Veranstaltungen)?



Lernbegleitung: Beispiel

Rolle der Lehrenden

Die Lehrkraft übernimmt die Rolle eines/einer Lernbegleiter*in, der/die Diskussionen moderiert, Reflexionsaufgaben anregt und den Lernenden hilft, ihre Ansätze weiterzuentwickeln. Der Schwerpunkt liegt darauf, den Lernenden zu ermöglichen, ihr Wissen praxisnah anzuwenden, besonders durch Planungen, interaktive Videos und Rollenspiele. Die aktive Unterstützung konzentriert sich auf Phasen, in denen Feedback und Moderation notwendig sind, insbesondere bei Planungs- und Reflexionsaufgaben sowie bei der Diskussion der Ergebnisse im Online-Meeting.

Feedback-Arten und Aufwand

Für den Kurs wird eine Mischung aus persönlichem und effizientem Feedback vorgesehen. Persönliches Feedback wird bei Aufgaben wie der Strategieentwicklung und den Reflexionsaufgaben gegeben, da diese für die Vertiefung der Kompetenzen wichtig sind. Effizientere Feedback-Formen, wie automatisierte Quizfragen und Peer-Feedback in den Blogbeiträgen, werden eingesetzt, um den Betreuungsaufwand zu reduzieren. Diese Kombination ermöglicht es, individuelle Fortschritte zu fördern, ohne den Betreuungsaufwand unverhältnismäßig zu erhöhen, da nur eine Person für die Betreuung des Kurses verantwortlich ist.

Lernförderliches Feedback

Das Feedback wird nach dem Sandwich-Modell gestaltet, um eine positive Grundstimmung zu schaffen und konstruktive Kritik auf lernförderliche Weise zu vermitteln.

Positives Feedback zu Beginn und am Ende der Rückmeldung fördert die Akzeptanz und motiviert zur Weiterentwicklung. Feedback, sei es durch der/die Referierende oder durch die Peergroup wird regelmäßig zu (fast) jedem Lern-Produkt gegeben, um die Motivation der Lernenden kontinuierliche zu unterstützen.

Begleitende Kommunikationsmaßnahmen

Vor der Veranstaltung wird auf Bildungsmarketing gesetzt, um die Teilnehmenden zu erreichen, z. B. durch Programmtexte und E-Mail-Kampagnen. Während des Kurses werden regelmäßige E-Mails, Erinnerungen und Feedback zu Aufgaben genutzt, um die Lernenden auf dem Laufenden zu halten und zu motivieren. Darüber hinaus wird der soziale Austausch über moderierte Foren und Breakout-Sessions in den Online-Meetings gefördert, um die Interaktion zwischen den Lernenden zu unterstützen.

Nach der Veranstaltung

Nach Abschluss des Kurses werden Zertifikate ausgestellt und es wird zusätzlich Zugriff auf alle Materialien des Kurses gewährleistet. Außerdem werden die Teilnehmenden Informationen zu weiteren Veranstaltungen zu erhalten. Diese Maßnahmen fördern die Bindung der Teilnehmenden an die Organisation und tragen zur Nachhaltigkeit des Lernprozesses bei.



Leitfragen

1. Prüfungsziel und Kompetenzorientierung

- Was möchtest du mit der Prüfung erreichen, und wie kannst du sicherstellen, dass sie die tatsächliche Anwendung des Gelernten in praxisnahen Situationen erfasst?
- Wie gestaltest du die Prüfung so, dass sie nicht nur Wissen abfragt, sondern die erworbenen Kompetenzen der Lernenden sichtbar macht?

2. Lebensweltbezug

- In welchen realitätsnahen oder lebensweltlichen Situationen können die Lernenden zeigen, dass sie die geforderten Kompetenzen erworben haben?
- Wie kannst du die Prüfung an praxisnahen Problemstellungen orientieren, die den Alltag der Teilnehmenden (z. B. als Trainer*innen oder Übungsleiter*innen) widerspiegeln?

3. Prüfungsformat

- Möchtest du die Prüfung digital oder in Präsenz durchführen, und welche Möglichkeiten bietet dir das jeweilige Lernformat für eine kompetenzorientierte Prüfung?
- Welche Prüfungsformate (z. B. Fallstudien, Video-Reflexion, praktische Übungen) eignen sich am besten, um die Performanz und Anwendung des Wissens sichtbar zu machen?

4. Erreichung der Lernziele

- Wie kannst du überprüfen, ob die Lernenden die von dir intendierten Lernziele erreicht haben?
- Welche Indikatoren oder Kriterien nutzt du, um die erfolgreiche Anwendung und Reflexion des Gelernten in der Prüfung zu messen?



Prüfungsdesign: Beispiel

Eine abschließende Prüfung ist für diesen Kurs optional.

Prüfungsziel und Kompetenzorientierung

Das Ziel ist es, zu überprüfen, ob die Lernenden in der Lage sind, das erworbene Wissen in realistischen, praxisbezogenen Szenarien kompetent einzusetzen. Anstatt reines Faktenwissen abzufragen, wird der Fokus auf die Lösung von realitätsnahen Problemstellungen gelegt. Dies geschieht durch die Auswahl und Bearbeitung einer Fallstudie, bei der die Lernenden die Handlungsstrategien entwickeln, die sie im Kurs erlernt haben, und diese in einer Videopräsentation erklären.

Lebensweltbezug

Die Fallstudien orientieren sich an realen Herausforderungen, mit denen Trainer*innen und Übungsleiter*innen in ihrem sportlichen Alltag konfrontiert sind, wie z. B. der Umgang mit Diskriminierung oder das Managen von Konflikten in Teams. Die Lernenden können aus drei Fallstudien eine auswählen, die ihrer eigenen Lebenswelt am nächsten kommt.

Prüfungsformat

Die Prüfung wird digital durchgeführt. Die Lernenden erhalten die Fallstudien in Textform. Anschließend erstellen sie eine Videopräsentation, in der sie die Problemstellung analysieren, eine Lösungsstrategie entwickeln und ihre Ansätze präsentieren. Dieses Format ermöglicht es den Lernenden, ihre Reflexionsfähigkeit sowie ihre Handlungskompetenz sichtbar zu machen. Die Video-Reflexion bietet den Vorteil, dass nicht nur die inhaltliche Kompetenz, sondern auch die Fähigkeit zur klaren Kommunikation der Lösung überprüft wird.



Prüfungsdesign: Beispiel

Beschreibung:

In dieser Prüfung wirst du die Möglichkeit haben, das Wissen, das du im Kurs über den Umgang mit Diskriminierung und Konflikten im Sport erworben hast, in einer praxisnahen Situation anzuwenden. Du kannst eine von drei Fallstudien auswählen, die typische Herausforderungen im sportlichen Umfeld darstellen. Ziel der Prüfung ist es, dass du die Fallstudie analysierst, eine Lösungsstrategie entwickelst und deine Überlegungen in einer Videopräsentation vorstellst. So kannst du zeigen, wie du das Gelernte in einer realistischen Situation umsetzt.

Aufgabenstellung:

Wähle eine der drei bereitgestellten Fallstudien aus, die sich mit folgenden Themen beschäftigen. Analysiere die ausgewählte Fallstudie und beschreibe die Hauptprobleme, die in der Situation auftreten. Gehe auf die Herausforderungen ein, mit denen der/die Trainer*in konfrontiert ist, und berücksichtige dabei ethische, rechtliche und praktische Aspekte.

Entwicklung einer Lösungsstrategie:

Entwickle eine Handlungsstrategie, die das Problem löst und die Werte Respekt, Fairness und Chancengleichheit fördert. Beschreibe, welche konkreten Schritte du als Trainer*in unternehmen würdest, um die Situation zu deeskalieren, den betroffenen Personen zu helfen und das Team zu stärken.

Erstellung einer Videopräsentation:

Erstelle eine Videopräsentation (5-7 Minuten), in der du deine Analyse und deine Lösungsstrategie vorstellst. Achte darauf, die wichtigsten Punkte klar und verständlich zu erklären. Die Präsentation sollte die folgenden Aspekte abdecken:

- Problemdefinition und Analyse der Situation.
- Beschreibung der entwickelten Strategie.
- Begründung, warum diese Strategie die beste Lösung für die Situation darstellt.
- Reflexion über die angewendeten Prinzipien.

Material:

- Bereitgestellte Textdokumente mit den drei Fallstudien.
- Videoplattform oder Aufnahmetool für die Erstellung der Videopräsentation.
- Lernplattform zum Hochladen des Videos für die Bewertung.

Umfang:

2 LE

Erreichung der Lernziele:

Mit dieser Prüfung wird überprüft, ob die Lernenden die in der Qualifikation erworbenen Fähigkeiten anwenden können, um in diskriminierenden Situationen kompetent zu handeln. Die Lernenden zeigen, dass sie in der Lage sind, eine Fallstudie praxisnah zu analysieren, eine deeskalierende Lösungsstrategie zu entwickeln und diese klar zu kommunizieren. Diese Prüfung stellt sicher, dass die Lernziele der Qualifikation, wie die Förderung von Respekt und Fairness im Sport und die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen, in einer praxisnahen Situation umgesetzt werden.



Leitfragen

1. Evaluation des Lehrangebots

- Wie kannst du während und nach der Veranstaltung sicherstellen, dass die Lernenden die Inhalte wie geplant aufnehmen und sich aktiv beteiligen?
- Welche Beobachtungen und Rückmeldungen nutzt du, um Schwachstellen zu identifizieren und die Qualifikation bei Bedarf anzupassen?

2. Prüfungsergebnisse und Lernziele

- Inwiefern geben dir die Prüfungsergebnisse Aufschluss darüber, ob die Lernenden die definierten Lernziele erreicht haben?
- Wie nutzt du die Ergebnisse zur Weiterentwicklung deines Lehrangebots?

3. Nachhaltige Implementation

- Ist deine Qualifikation eine einmalige Veranstaltung oder der Auftakt für ein größeres Netzwerk oder eine Learning Community?
- Welche nachhaltigen Lösungen kannst du frühzeitig einplanen, um die Qualifikation langfristig zu etablieren?

4. Stakeholder und Zielgruppenintegration

- Welche Stakeholder solltest du frühzeitig einbinden, um die Qualifikation nachhaltig zu gestalten und weiterzuentwickeln?
- Macht es Sinn, die Zielgruppe oder Multiplikator*innen in die Gestaltung der Qualifikation einzubinden? Wenn ja, wie kannst du sie aktiv einbeziehen?

5. Zugang zu bestehenden Netzwerken

- Gibt es bestehende Communities oder Veranstaltungen, über die du auf die Zielgruppe oder potenzielle Referierende zugreifen kannst?
- Wie kannst du diese Netzwerke nutzen, um die Qualifikation weiter zu verbreiten und zu verbessern?



Evaluation & Implementation: Beispiel

Evaluation des Lehrangebots

Während der Veranstaltung kann durch kontinuierliche Beobachtung der Beteiligung an Diskussionen, Blogbeiträgen und Gruppenarbeiten sichergestellt werden, dass die Lernenden die Inhalte wie geplant aufnehmen. Regelmäßiges Feedback soll auch von den Lernenden kommen, denn ihre Rückmeldungen geben Hinweise darauf, welche Inhalte unklar waren oder wo der Lernprozess ins Stocken geraten ist. Diese Beobachtungen helfen dabei, gezielte Anpassungen in den Materialien oder der Didaktik vorzunehmen. Nach der Veranstaltung können Umfragen oder Feedbackbögen genutzt werden, um Schwachstellen zu identifizieren und Anpassungen vorzunehmen.

Prüfungsergebnisse und Lernziele

Die Prüfungsergebnisse (der optionalen Videopräsentationen) geben Auskunft darüber, ob die Lernenden die definierten Lernziele erreicht haben. Wird das Gelernte praxisnah angewendet und reflektiert, zeigt dies, dass die Lernziele erfolgreich umgesetzt wurden. Die Ergebnisse der Prüfungen können genutzt werden, um zu evaluieren, ob die Lernziele zu ambitioniert oder zu leicht waren. Rückmeldungen und Resultate helfen, das Lehrangebot weiterzuentwickeln, indem Aufgaben oder Schwerpunkte überarbeitet oder zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen eingeführt werden.

Nachhaltige Implementation

Qualifikation als Teil eines Netzwerks: Diese Qualifikation kann als Auftakt zu einer Learning Community oder einem Netzwerk (z.B. im DOSB-Wissensnetz) dienen. Ein Follow-Up-Meeting könnte organisiert werden, in dem die Lernenden darüber berichten, in welchen Szenarien sie das Gelernte anwenden konnten und welche Herausforderungen sie dabei erlebt haben. Dies fördert den langfristigen Wissensaustausch und den Aufbau einer Community.

Frühzeitige nachhaltige Planung:

Frühzeitig können Begleitmaterialien zur Verfügung gestellt werden, die auch nach Abschluss des Kurses genutzt werden können.

Stakeholder und Zielgruppenintegration

Frühzeitige Einbindung von Vereins-, Verbandsmitarbeitenden und Trainer*innen hilft, die Qualifikation an reale Bedürfnisse anzupassen. Multiplikator*innen unterstützen die Verbreitung des Kurses und bringen neue Perspektiven ein.

Zugang zu bestehenden Netzwerken

Bestehende Netzwerke (z. B. Vereine, Trainergruppen, DOSB-Wissensnetz) bieten Zugang zur Zielgruppe und potenziellen Referierenden. Kooperationen mit Verbänden oder Veranstaltungen erhöhen die Reichweite und helfen, neue Teilnehmende zu gewinnen.