



Rahmenrichtlinien für  
Ausbildung im Bereich des  
Deutschen Dart-Verband e.V.  
(ehem. Ausbildungsordnung)



# Rahmenrichtlinien für Ausbildung im Bereich des DDV

## Inhalt

1) Aufgabe und Funktion der Rahmenrichtlinien .....	6
a) Aufgabe der Rahmenrichtlinien .....	6
b) Funktion der Rahmenrichtlinien.....	6
i) Sport und Gesellschaft .....	7
i) Personalentwicklung – Zukunftssicherung des organisierten Sports .....	8
2) Pädagogische Rahmenbedingungen .....	9
a) Pädagogisches Selbstverständnis .....	9
b) Erwerb von Handlungskompetenz .....	9
c) Didaktisch-methodische Grundsätze zur Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen .....	10
3) Struktur und Profile des Qualifizierungssystems im DDV.....	12
a) Ausbildungsträger und Organisation.....	12
b) Struktur der Ausbildungsgänge .....	13
i) Vorstufenausbildung (Zertifizierungsebene).....	13
ii) Lizenzen für Trainer zur Gestaltung sportpraktischer Angebote.....	13
c) Fort- und Weiterbildung.....	14
4) Ausbildungsgänge .....	15
a) Zertifizierungsebene: Trainerassistent – Dein Start in die Trainerausbildung .....	15
i) Handlungsfelder .....	15
ii) Ziele der Ausbildung .....	15
iii) Ausbildungsinhalte .....	16
iv) Kooperationsmodell .....	16
v) Qualifikation der Lehrkräfte .....	16
b) Lizensierungsebene: Trainer C-Lizenz Breitensport .....	16
i) Handlungsfelder .....	16
ii) Ziele der Ausbildung .....	17
<b>Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz</b> .....	17
<b>Fachkompetenz</b> .....	17
<b>Methoden- und Vermittlungskompetenz</b> .....	18
iii) Ausbildungsinhalte .....	18
iv) Kooperationsmodell .....	20
v) Qualifikation der Lehrkräfte .....	20
c) Lizensierungsebene: Trainer B-Lizenz Leistungssport .....	20
i) Handlungsfelder .....	20

ii)	Ziele der Ausbildung .....	21
iii)	Ausbildungsinhalte .....	22
iv)	Kooperationsmodell .....	24
v)	Qualifikation der Lehrkräfte .....	24
d)	Lizensierungsebene: Trainer A-Lizenz Leistungssport .....	24
i)	Handlungsfelder .....	24
ii)	Ziele der Ausbildung .....	25
iii)	Ausbildungsinhalte .....	26
iv)	Kooperationsmodell .....	28
v)	Qualifikation der Lehrkräfte .....	28
5)	Umsetzung .....	29
a)	Qualitätsmanagement in der verbandlichen Qualifizierung .....	29
i)	Qualitätsstandards für Qualifizierungsmaßnahmen .....	29
ii)	Qualitätsstandards für die Umsetzung .....	31
b)	Personalentwicklung .....	32
i)	Einzelaspekte .....	32
ii)	Zielgruppen der Personalentwicklung .....	33
iii)	Förderung von hauptberuflich im Sport tätigen Mitarbeitern .....	33
c)	Rahmenbedingungen für Qualifizierungsmaßnahmen .....	33
d)	Arbeitsunterlagen zur Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen .....	34
6)	Ordnungen .....	36
a)	Qualifizierungsordnung .....	36
i)	Lehrkräfte .....	36
ii)	Zeitliche Regelung während der Ausbildung .....	36
iii)	Zulassungsvoraussetzungen zur Ausbildung .....	36
b)	Lizenzordnung .....	37
i)	Zertifizierung .....	37
ii)	Lizenzierung .....	37
iii)	Gültigkeitsdauer von Lizenzen .....	37
iv)	Fort- und Weiterbildung .....	37
v)	Verlängerung ungültig gewordener Lizenzen .....	38
vi)	Lizenzerteilung aufgrund von Sonderregelungen Trainer C Breitensport .....	39
vii)	Lizenzentzug .....	40
c)	Lernerfolgskontrolle .....	40
i)	Lernerfolgskontrolle/Befähigungsnachweis .....	40
ii)	Formen der Lernerfolgskontrollen .....	40

iii) Ergebnis der Lernerfolgskontrolle ..... 41

## 1) Aufgabe und Funktion der Rahmenrichtlinien

Die Richtlinien bieten formal und inhaltlich die Grundlage für alle Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten im Deutschen Dart-Verband (DDV). Im Folgenden werden die Aufgaben und Funktion der Rahmenrichtlinien definiert.

### a) Aufgabe der Rahmenrichtlinien

Die Rahmenrichtlinien

- geben für alle an Bildungs- und Qualifizierungsprozessen im Lizenzsystem des DDV Beteiligten die verbindlich gültigen Orientierungsdaten vor
- dokumentieren das Verständnis von den Zielen der Bildung und Qualifizierung im und durch Sport sowie von seiner Bedeutung für die Gesellschaft
- sind Ausdruck des Anspruchs, die Organisationsentwicklung im organisierten Sport durch eine konsequente Personalentwicklung zu verstetigen
- 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 des DOSB-Leitbildes sowie relevanter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen (vgl. Kapitel b))
- 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

### b) Funktion der Rahmenrichtlinien

Die Rahmenrichtlinien sichern die

- die Gleichwertigkeit und der Vergleichbarkeit der Ausbildungsgänge untereinander
- die einheitliche Zuerkennung von DOSB-Lizenzen
- gegenseitige Anerkennung zuerkannter DOSB-Lizenzen und
- die Qualitätssicherung der Ausbildung

Den Teilnehmern an den Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen stehen dabei verschiedene Ausrichtungen und Ausbildungsprofile zur Wahl. Dadurch soll gewährleistet werden, dass diejenigen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden können, die zur erfolgreichen Bewältigung ihrer spezifischen Aufgaben in den Vereinen und Verbänden erforderlich sind.

**Die Richtlinien schaffen einen verbindlichen Mindestrahmen für die Mitgliedsverbände des DDV.**

## Grundlegende Positionen

### i) 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. Auf diese Weise leistet der organisierte Sport seinen Beitrag zum Zusammenhalt unserer modernen Zivilgesellschaft, deren unverkennbares Kennzeichen der kontinuierliche Wandel mit notwendigen Anpassungen an neue Voraussetzungen ist.

Mit seinen zahlreichen ehrenamtlichen, neben- und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfügt er als soziales System über die erforderliche Infrastruktur sowie ein flächendeckendes, fachlich kompetentes und vielfältiges Angebot, um sich auf gesellschaftliche Entwicklungen einzustellen.

Dabei muss berücksichtigt werden, dass nach den meisten Prognosen:

- die demographische Entwicklung unserer Gesellschaft zu einem überproportionalen Zuwachs der älteren Bevölkerung führen wird
- unsere Gesellschaft eine Erwerbsgesellschaft bleiben wird, in der immer höhere Anforderungen an die Menschen gestellt werden
- die interkulturelle Vielfalt zunimmt
- die Lebensstile und die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung sich weiter ausdifferenzieren
- sich Familienstrukturen und Lebensformen mit der Tendenz zur Individualisierung verändern
- Frauen und Männer ihr Rollenverständnis überdenken und weiterentwickeln
- das Gesundheitsbewusstsein in der Risikogesellschaft an Bedeutung gewinnt
- traditionelle Institutionen ihre Bedeutung verändern
- die Auswirkungen unserer Wissens-, Informations- und Mediengesellschaft immer deutlicher spürbar werden und
- Sport- und Bewegungsbedürfnisse von Kindern und Jugendlichen, Erwachsenen und Älteren sich verändern und damit die dynamische Entwicklung der Sportlandschaft stark beeinflussen

### **Gleiche Teilhabe von Frauen und Männern im organisierten Sport – ein durchgängiges Leitprinzip**

Ein Ziel des Deutschen Dart-Verbandes ist die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen im organisierten Sport. Die vorliegenden Rahmenrichtlinien verfolgen das Ziel, Gender Mainstreaming als eigenständigen Ansatz umzusetzen.

### **Umgang mit Verschiedenheit**

Mit seinem Leitgedanken „Sport für alle“ verfolgt der organisierte Sport ein gesellschaftlich bedeutendes 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 neue Haltung, eine neue „Politik der Verschiedenheit“ („Diversity Management“) im organisierten Sport. Diesen Grundgedanken verfolgt auch der Deutsche Dart-Verband.

#### i) Personalentwicklung – Zukunftssicherung des organisierten Sports

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 hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich auf unterschiedlichen Ebenen in Verbänden und Vereinen gemeinsam, um diese Angebote ständig weiterzuentwickeln und den gesellschaftlichen Anforderungen anzupassen.

Personalentwicklung verfolgt das Ziel, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermuntern, ihre Talente zum Wohle des organisierten Sports zu entwickeln und einzusetzen. Das Konzept der Personalentwicklung stellt die angepasste Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt. Es leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung, Qualifizierung, Bindung und Betreuung der in den Sportorganisationen mehrheitlich ehrenamtlich tätigen Menschen.

Personalentwicklung 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 Personalentwicklung im Sport. 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 sozial-kommunikativen, fachlichen, methodischen und strategischen Kompetenz, solches Wissen in entsprechenden Handlungssituationen kreativ anzuwenden.



## 2) Pädagogische Rahmenbedingungen

### a) Pädagogisches Selbstverständnis

Bildungsarbeit im Sport 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.

Die Bildungsträger im DDV haben dabei 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.

### b) Erwerb von Handlungskompetenz

Handlungskompetenz hat als Leitziel für alle Ausbildungsgänge und -stufen eine besondere Bedeutung. Sie 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 werden inhaltliche Wesensmerkmale der Kompetenzbereiche, die im Qualifizierungssystem des DOSB/DDV 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.

Übungsleiter und Trainer sollen befähigt werden, Ziele, Inhalte und Methoden ihres Sportangebotes in geeigneter Weise zu bestimmen und diese an das Können und die Wünsche ihrer Übungs- und Trainingsgruppen anpassen zu können. Dabei sollen sie die spezifischen Anforderungen ihrer Sportart zugrunde legen bzw. die freizeit-, gesundheits- oder wettkampfsportlichen Ziele und Bedürfnisse der Sporttreibenden berücksichtigen.

Bei der Formulierung der Ziele einzelner Ausbildungsgänge werden die Kompetenzen im Sinne eines analytischen Verfahrens getrennt voneinander aufgeführt.

### c) Didaktisch-methodische Grundsätze zur Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen **Teilnehmerinnen- / Teilnehmerorientierung und Transparenz**

Die Auswahl der Themen und Vermittlungsmethoden orientierten sich an den Interessen, Bedürfnissen, Kenntnissen, Kompetenzen und Erfahrungen der Teilnehmenden. 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 (Gender Mainstreaming, Diversity Management)**

Teilnehmerinnen- und teilnehmerorientierte Bildungsarbeit schließt den bewussten Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit von Menschen z. B. in Bezug auf Geschlecht/Gender, 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 gemischtgeschlechtlichen als auch in gleichgeschlechtlichen Gruppen stattfinden. Übergeordnetes Ziel ist die Schaffung gleichberechtigter Teilhabemöglichkeiten und Bildungschancen für alle Teilnehmenden.

### **Zielgruppenorientierung/Verein als Handlungsort**

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. 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, die 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 (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.

### 3) Struktur und Profile des Qualifizierungssystems im DDV

#### a) Ausbildungsträger und Organisation

Die satzungsgemäßen Qualifizierungsmaßnahmen des DDV für Trainer werden vom DDV oder von seinen Mitgliedsverbänden nach den Richtlinien des DOSB und DDV durchgeführt. Ausbildungsträger für sämtliche Trainerprofile in der Trainerausbildung ist der DDV.

Der DDV delegiert Qualifizierungsmaßnahmen der in der Konzeption vorgesehenen Lizenzen a) der Zertifizierungsebene sowie b) der ersten und zweiten Lizenzstufe an seine Mitgliedsverbände. Dies bedeutet für die Mitgliedsverbände, dass sie sich inhaltlich nach den Rahmenvorgaben des DDV zu richten haben. Ebenso müssen die Verbände die Regelmäßigkeit der Ausbildungsmöglichkeiten sicherstellen. Die Durchführung der dritten Lizenzstufe obliegt allein dem DDV.

Die von den Lehrausschüssen der Mitgliedsverbände erarbeiteten Ausbildungskonzeptionen werden dem Bundesausschuss Bildung des DDV zur Anerkennung vorgelegt, um eine Gleichwertigkeit und Vergleichbarkeit des Ausbildungsabschlusses anzustreben und damit die gegenseitige Anerkennung der Lizenz im Bereich des Deutschen Dart-Verbandes zu gewährleisten.

Die Organisation der Lehrgangsmassnahmen in allen Lizenzstufen hat derart zu erfolgen, dass die Qualität der Lehrgangsmassnahmen stets gewährleistet ist. Darüber hinaus sind die Richtlinien zur Qualitätssicherung des Deutschen Olympischen Sportbundes zu beachten.

Die Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb einer Lizenz müssen grundsätzlich innerhalb von zwei Jahren abgeschlossen werden.

Die für das Lehrwesen zuständigen Personen der Mitgliedsverbände (z.B. Ausbildungsbeauftragte) müssen sich regelmäßig über den Stand der Richtlinien beim DDV informieren. Grundsätzlich stellen die Inhalte der Lehrplanreihe des DDV die Unterrichtsgrundlage sämtlicher Ausbildungsgänge dar.

Struktur des Qualifizierungssystems im Deutschen Dart-Verband		
Lizenzstufe	Lizenzbezeichnung	
4. Stufe	Diplomtrainer des DOSB (1.300 LE)	DOSB-Lizenzierungs- ebene
3. Stufe	Trainer A – Leistungssport (90 LE)	
2. Stufe	Trainer B – Leistungssport (90 LE)	
1. Stufe	Trainer C – Breitensport (120 LE)	
Zertifizierungsebene	Trainerassistent-Ausbildung (30 LE)	DDV Zertifikat

## b) Struktur der Ausbildungsgänge

Die Lizenzausbildung im Bereich des DDV orientiert sich an der Struktur im DOSB und ist darauf ausgerichtet, auf der Grundlage praktischer Erfahrungen und theoretischer Erkenntnisse:

- Sport in seinen vielfältigen Formen und differenzierten methodischen Vermittlungsverfahren (z.B. Kurse, Training) gestalten zu können
- die pädagogischen Möglichkeiten des Sports zielgruppenorientiert einsetzen zu können
- die Rolle des Sports für die Gestaltung des Lebens zu begreifen
- die Notwendigkeit ständiger Fort- und Weiterbildung zu erkennen und im Hinblick darauf unterschiedliche Angebote wahrzunehmen und
- Sport in gesellschaftlichen Zusammenhängen zu sehen

Die nachfolgend genannten Unterrichtszeiten sind immer Mindest-Ausbildungszeiten. Eine Lerneinheit (LE) entspricht einer Zeitdauer von 45 Minuten.

### i) Vorstufenausbildung (Zertifizierungsebene)

Die Trainerassistent-Ausbildung ist die bundesweit einheitliche Einstiegsqualifizierung auf der „Zertifizierungsebene“, die als erster Teil der mindestens 120 LE umfassenden Ausbildung auf der ersten DOSB-Lizenzstufe angerechnet wird. Der DDV und seine Mitgliedsverbände möchten damit gezielt den Einstieg in die Vereinsarbeit und in das Ausbildungssystem des DOSB erleichtern.

Die Ausbildungsdauer umfasst mindestens 30 Lerneinheiten. Aus didaktisch-methodischer Sicht und des Prinzips der Teilnehmerorientierung Rechnung zu tragen, erfolgt diese Ausbildung an einem Wochenende. Nach vollständiger Teilnahme erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat.

### ii) Lizenzen für Trainer zur Gestaltung sportpraktischer Angebote

Die Struktur der sportpraktischen Ausbildungsgänge im DDV sieht folgende vier Lizenzstufen vor:

#### **Erste Lizenzstufe:**

##### ❖ Trainer C – Breitensport 120 LE

Die Ausbildung auf der ersten Stufe sollte sich in der Regel auf vier Wochenendlehrgänge mit jeweils ca. 30 LE verteilen. Eine Mindestteilnehmerzahl von 7 Personen darf nicht unterschritten werden. Ebenfalls sollte eine Teilnehmerzahl von 25 Personen nicht überschritten werden.

Zwischen den einzelnen Wochenendlehrgängen/Ausbildungsabschnitten ist ein genügend großer Zeitraum von mindestens vier Wochen einzuhalten, in welchem die Teilnehmer die in den Lehrgängen erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse in der Vereinspraxis anwenden, üben und vertiefen können.

Die Verwendung von e-Learning ist wünschenswert und verkürzt die Präsenzzeit. Allerdings werden nicht mehr als 30 LE im e-Learning anerkannt.

#### **Zweite Lizenzstufe:**

##### ❖ Trainer B - Leistungssport 90 LE

Die Ausbildung auf der zweiten Stufe sollte sich in der Regel auf drei Wochenendlehrgänge mit jeweils ca. 30 LE verteilen. Bei der Ausbildung zum Trainer B-Lizenz - Leistungssport kommen weitere praxisbezogene Ausbildungsleistungen hinzu. Eine Mindestteilnehmerzahl von 5 Personen darf nicht unterschritten werden. Ebenfalls sollte eine Teilnehmerzahl von 20 Personen nicht überschritten werden.

Zwischen den Wochenendlehrgängen/Ausbildungsabschnitten ist ein genügend großer Zeitraum von mindestens vier Wochen einzuhalten, in welchem die Teilnehmer die in den Lehrgängen erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse in der Vereinspraxis anwenden und üben können.

Die Verwendung von e-Learning ist wünschenswert und verkürzt die Präsenzzeit. Allerdings werden nicht mehr als 30 LE im e-Learning anerkannt.

#### **Dritte Lizenzstufe:**

❖ Trainer A - Leistungssport 90 LE

Die Ausbildung auf der dritten Lizenzstufe erfolgt in der Regel in insgesamt 6 Ausbildungsabschnitten (2 Theorielehrgänge à 25 LE; 2 praxisbezogenen Wochenlehrgänge à 20 LE), vor- und nachbereitenden Onlinephasen sowie eine Hausarbeit. Eine Mindestteilnehmerzahl von 5 Personen darf nicht unterschritten werden. Ebenfalls sollte eine Teilnehmerzahl von 20 Personen nicht überschritten werden.

Zwischen den Wochenendlehrgängen/Ausbildungsabschnitten ist ein genügend großer Zeitraum einzuhalten, in welchem die Teilnehmer die in den Lehrgängen erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse in der Praxis anwenden und üben können.

Die Verwendung von e-Learning ist für die Vor- und Nachbereitung notwendig. Bei den zwei Theorielehrgängen kann damit die Präsenzzeit verkürzt werden.

#### **Vierte Lizenzstufe:**

❖ Diplomtrainer des DOSB 1.300 LE

Die Struktur der Ausbildung zum Diplomtrainer des DOSB erfolgt nach dem Lehrplan (Curriculum) der Trainerakademie Köln sowie dem Curriculum des DDV zur sportartspezifischen Ausbildung. Die Zulassung zur Ausbildung erfolgt durch die Trainerakademie. Die Zustimmung des DDV zum Bewerber wird im Vorfeld eingeholt.

### c) Fort- und Weiterbildung

Mit dem Erwerb einer Lizenz ist der Ausbildungsprozess nicht abgeschlossen. Die notwendige zeitliche wie inhaltliche Begrenzung der jeweiligen Ausbildungsgänge macht eine regelmäßige Fort- und Weiterbildung notwendig.

Deren Ziele sind:

- Ergänzung und Vertiefung der bisher vermittelten Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten
- Aktualisierung des Informationsstandes und der Qualifikation
- Erkennen und Berücksichtigen von Weiterentwicklungen des Sports
- Erweiterung der Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu einem weiteren eigenständigen Profil im Rahmen der bestehenden Ausbildungsgänge

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.

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 vier Jahren
- nach Erwerb der 3. Lizenzstufe innerhalb von zwei Jahren

Der Erwerb oder die Verlängerung einer höheren Lizenzstufe verlängert automatisch die Gültigkeitsdauer der niedrigeren Lizenzstufe mit.

## 4) Ausbildungsgänge

### a) Zertifizierungsebene: Trainerassistent – Dein Start in die Trainerausbildung

#### i) Handlungsfelder

Insbesondere junge Menschen sammeln erste Trainererfahrungen als Betreuer von Nachwuchsmannschaften, als Assistent an der Seite eines erfahrenen Trainers oder sie arbeiten ohne Vorerfahrungen in eigener Verantwortung in Anfänger-/Nachwuchsgruppen.

Um diese engagierten Menschen dauerhaft für eine Arbeit als Trainer zu gewinnen und Ihnen die wichtigsten Grundlagen zu vermitteln, hat der DDV in Kooperation mit seinen Mitgliedsverbänden die TRAINERASSISTENT-Ausbildung entwickelt. Die Ausbildung findet an einem Wochenende statt und hat einen Umfang von 30 Lerneinheiten.

Die TRAINERASSISTENT-Ausbildung wird nach einem bundesweit einheitlichen Standard durchgeführt und mit einem Zertifikat abgeschlossen. Sie stellt idealerweise den ersten Teil der Trainer C-Lizenz- Ausbildung dar und wird auf diese Ausbildung angerechnet oder ist in die C-Lizenz-Ausbildung integriert.

#### ii) Ziele der Ausbildung

Die TRAINERASSISTENT-Ausbildung dient der Motivierung, Orientierung und Vorbereitung junger und erwachsener Menschen für die Übernahme von Verantwortung und ein Engagement im Kinder- und Jugendtraining bzw. in Trainingsgruppen im Verein.

Sie qualifiziert für eine vor allem unterstützende Tätigkeit im Dartspezifischen Bereich und soll dazu motivieren, Aktivitäten auch selbstständig zu entwickeln und durchzuführen.

Aufbauend auf vorhandenen Kenntnissen und Erfahrungen als Spieler bzw. als Betreuer und orientiert am angestrebten Einsatzfeld, wird durch diese Einstiegsausbildung eine Weiterentwicklung der folgenden Kompetenzen angestrebt:

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

Der Trainerassistent:

- kennt und berücksichtigt die Interessen und Erwartungen der Gruppenmitglieder
- kann produktiv Kritik üben (Feedback geben) und empfangen
- präsentiert Ergebnisse vor der Gruppe

#### **Fachkompetenz**

Der Trainerassistent:

- lernt die wichtigsten Dart-Grundlagen kennen (u.a. korrekte Haltung, erste Schritte mit Dart und Board)
- lernt die grundsätzlichen Korrekturmaßnahmen kennen
- kennt Aktionen des DDV
- kennt den Aufbau und den Inhalt einer Trainingseinheit und kann diesen reproduzieren

#### **Methoden- und Vermittlungskompetenz**

Der Trainerassistent:

- reflektiert die Einführung der Darttechnik aus der Modellstunde
- reflektiert eine methodische Übungsreihe
- reflektiert Veränderbarkeit von Übungsformen
- reflektiert seine Erfahrungen mit den Aktionen des DDV und der Mitgliedsverbände
- kann Übungen/Spielformen erläutern und demonstrieren
- stellt einen Transfer von den Lehrgangsinhalten zur Praxisarbeit her

- erstellt und präsentiert Kleine Spiele
- reproduziert den Aufbau und den Inhalt einer erlebten Trainingseinheit und präsentiert diese Ergebnisse
- erkennt und korrigiert Fehler anderer Teilnehmer
- erarbeitet und präsentiert Spiel- und Wettkampfformen
- kann die Grundstellung korrigieren
- erprobt Korrekturmaßnahmen in isolierter Form
- plant den Einsatz von Spiel- und Wettkampfformen im Verein

### iii) Ausbildungsinhalte

Verbindliche Inhalte für die TRAINERASSISTENT-Ausbildung:

- Modellstunde Dart inkl. Vor- und Nachbereitung
- Darttraining Planung und Durchführung
- Spiel- und Wettkampfformen/-ordnungen
- Kleine Spiele
- Technik-Grundlagen
- Technikerwerb
- Technik verbessern
- Aufsichtspflicht

### iv) Kooperationsmodell

#### Ausbildungsträger und Anerkennung

Träger der TRAINERASSISTENT-Ausbildung ist der DDV. Diese ist bundesweit gültig und anzuerkennen. Der DDV delegiert die Ausbildung an die Mitgliedsverbände. Ansprechpartner für die Mitgliedsverbände ist der DDV.

#### Ausbildungskonzept

Das für die TRAINERASSISTENT-Ausbildung entwickelte Ausbildungskonzept ist in dieser Rahmenrichtlinie veröffentlicht. Die Reihung der Themen kann variieren und obliegt dem durchführenden Mitgliedsverband. Den aktuell gültigen Lehrplan stellt der DDV den Mitgliedsverbänden zur Verfügung.

### v) Qualifikation der Lehrkräfte

Die zuständigen Gremien der Mitgliedsverbände berufen Dozenten für die Ausbildung. Die Dozenten im Rahmen der Ausbildung der Zertifizierungsebene müssen mindestens über die DDV Trainer C- Lizenz verfügen (DDV Trainer B-Lizenz wünschenswert) oder in Ihrem jeweiligen Einsatzgebiet Experten sein. Darüber hinaus sollten Erfahrungen in der Trainerausbildung vorhanden sein. Sie sollen sich regelmäßig im didaktisch-methodischen sowie pädagogischen Bereich weiter- bzw. fortbilden. Empfohlen wird, das Ausbilderzertifikat des DOSB zu erlangen, sofern nicht bereits Hauptberufliche Qualifikationen zur Methoden- und Sozialkompetenz (Z.B. Lehrer, Pädagogen etc.) vorhanden sind.

## b) Lizenzierungsebene: Trainer C-Lizenz Breitensport

### i) Handlungsfelder

Die Ausbildung zum **Trainer C Breitensport** stellt den Einstieg in die lizenzierte Trainertätigkeit im Bereich des DDV dar. Auf diese Ausbildung aufbauend ist die Weiterqualifizierung zum Trainer B Leistungssport möglich.

Die Tätigkeit des Trainers C bezieht sich vornehmlich auf den Bereich der **Basis** in der Ausrichtung Breitensport und Wettkampfsport und umfasst die **Mitgliedergewinnung, -förderung und -bindung**. Der Trainer soll im Wesentlichen dazu beitragen, dass die Mitglieder gerne und möglichst lebenslang mit der Sportart Dart und dem Verein verbunden sein wollen.



Dieser Ausbildungsgang soll zum Aufbau und zur Betreuung von Trainingsgruppen in Dartvereinen/ -abteilungen qualifizieren, wobei das Training mit Kindern und Jugendlichen den Schwerpunkt darstellt. Er sollte aber auch erfolgreiche Rahmenbedingungen zur Vereins- und Mitgliederentwicklung schaffen (z.B. Trainerassistenten, Ehrenamtsentwicklung).

Er ist somit verantwortlich für die sportpraktische Vermittlung und Betreuung sowie für die Planung, Organisation, Gestaltung und Kontrolle von Training und Wettkampf im Grundlagentraining. Dieses schließt die Talentsuche, Talentsichtung und Talentauswahl mit ein. Dabei ist die Rahmentrainingskonzeption des DDV zu beachten.

## ii) Ziele der Ausbildung

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

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

Der Trainer-C Breitensport:

- wird Dart-Trainingsgruppen führen, gruppenspezifische Prozesse wahrnehmen und angemessen darauf reagieren.
- wird die Grundregeln der Kommunikation anwenden, vor allem im Trainingsalltag, aber auch mit Erwachsenen (v.a. Eltern, Vorstandsmitgliedern).
- berücksichtigt entwicklungsgemäße Besonderheiten bei Kindern/Jugendlichen bzw. Erwachsenen und Älteren.
- zeigt ein wohlwollendes Verhalten gegenüber Kindern/Jugendlichen bei gleichzeitig konsequentem und nachvollziehbar berechenbarem Verhalten.
- berücksichtigt die unterschiedlichen Bewegungs- und Sportinteressen von Mädchen und Jungen.
- schafft Motivation im Trainingskontext, so dass Spieler sich aus eigenem Antrieb konzentriert und engagiert als Dart-Spieler weiterentwickeln wollen und entsprechend trainieren.
- ist sich der Verantwortung für die sportliche und allgemeine Persönlichkeitsentwicklung seiner Spielerinnen und Spieler bewusst.
- bekennt sich schriftlich zum Ehrenkodex für Trainerinnen und Trainer.

### **Fachkompetenz**

Der Trainer-C Breitensport:

- verfügt über ein theoretisches Grundlagenwissen zur Sportart Dart.
- beherrscht, Darttechniken zu vermitteln und diese anhand der ihm bekannten wesentlichen Bewegungsmerkmale unter Nutzung aller Informationskanäle (visuell, akustisch, kinästhetisch) zu korrigieren.
- kann die konditionellen und die koordinativen Voraussetzungen für die Sportart Dart in Form von motivierenden Spiel- und Übungsformen im Trainingsalltag zielgerichtet einsetzen.
- kennt Grundlagen der Taktik und der Wettkampfbetreuung.
- kennt Grundlagen der Organisation und der Betreuung des Wettkampfspielbetriebs.
- kann Vereinsmitglieder und andere Personen im übergreifenden Vereinskontext motivieren, so dass weitere Personen gewonnen werden, die sich im Training oder auch Ehrenamt engagieren wollen.
- weiß um die Bedeutung des Aufbaus und der Förderung weiterer Angebote zur Vereins- und Mitgliederentwicklung, wie zum Beispiel Schulsportgruppen (v.a. AG-Angebote) oder Freizeitsportgruppen (Angebote für Wieder-/Neueinsteiger, z.B. Gesundheitssport Dart).
- kennt erfolgreiche, bereits erprobte Maßnahmen zur Mitgliedergewinnung, z.B. Aktionenseines Landesverbands und des DDV.

- besitzt Grundkenntnisse über aktuelle Regeln.
- weiß, wo weiterführende Informationen zu sämtlichen Ausbildungsinhalten sowie aktuellen Ereignissen der Sportart Dart ([www.ddv-online.com](http://www.ddv-online.com) und andere) zu finden sind.
- kennt persönliche Ansprechpartner für Fragen rund um seine Tätigkeit als Darttrainer.

### Methoden- und Vermittlungskompetenz

Der Trainer-C Breitensport:

- verfügt über die Vermittlungskompetenz der wichtigsten technischen Grundlagen (v.a. Grundstellung, Darthaltungen, vertieftes Wissen zu ausgewählten Techniken).
- verfügt über einen ausreichenden Fundus an Trainingsmethoden und Übungen, um ein attraktives, motivierendes, freudebetontes Training für die jeweilige Zielgruppe zu entwickeln und durchzuführen.
- kann ein Training mit heterogenen Gruppen durchführen.
- hat ein entsprechendes Lehr- und Lernverständnis, das den Spielerinnen und Spielern genügend Zeit zur Informationsverarbeitung und Gelegenheit zu Eigeninitiativen lässt.
- kennt die Grundprinzipien eines zielorientierten und systematischen Lernens im Sport.

### iii) Ausbildungsinhalte

Die inhaltliche Gestaltung des Ausbildungsgangs gestaltet sich wie folgt:

LF	Stundenthema	LE	Theorie = T Praxis = P
<b>Lernfeld I</b>	<b>Zielgruppen/ Rahmenbedingungen</b>		
1.1	Sport organisieren	2	T
1.2	Darts im Breitensport	1	T
1.3	Nachwuchs im Breitensport	2	T
1.4	Senioren im Breitensport	1	T
1.5	DOSB Ehrenkodex	1	T
Summe:		7	

<b>Lernfeld II</b>	<b>Gesetzliche Rahmenbedingungen im Breiten- und Leistungssport</b>		
2.1	Herkunft und Bedeutung des Dartsport	1	T
2.2	Nationale Strukturen im Dartsport	2	T
2.3	Internationale Strukturen im Dartsport	1	T
2.4	Vereinsstrukturen	3	T
2.5	Sportförderung: finanzielle Unterstützung aus öffentlichen Mitteln und Öffentlichkeitsarbeit im Verein	3	T
2.6	Aufsichtspflicht im Nachwuchsbereich	3	T
2.7	Sexismus, Rassismus und Antisemitismus im Sport	3	T
2.8	Alkohol im Dartsport	3	T
2.9	Anti-Doping im Sport	3	T
Summe:		22	

<b>Lernfeld III</b>	<b>Sportpädagogik - Sportpsychologie</b>		
3.1	Sportpädagogik:		
3.1.1	Der Trainer als Persönlichkeit	2	T
3.1.2	Kommunikationsformen: Methodenkompetenz/Sozialkompetenz	4	T
3.1.3	Aufbau einer Übungs-/ Trainingseinheit im Breitensport	2	T
3.2	Sportpsychologie im Breitensport:		
3.2.1	Einführung in die Sportpsychologie	2	T
3.2.2	Sozialisation und ihre Auswirkungen	2	T
3.2.3	Geschlechtsspezifische Interessen	1	T
3.2.4	PsG, Sexismus, Rassismus und Antisemitismus im Sport	2	T
3.2.5	Umgang mit Gruppen/Konflikteskalation	3	T

Summe: 20

<b>Lernfeld 4</b>	<b>Sportspezifische Technik lernen und lehren</b>		
4.1	Zielstellung der sportartspezifischen Ausbildung	2	T
4.2	Grundlagen der Technikausbildung	2/2	T/P
4.3	Didaktik und Methodik der Technikvermittlung	2	T
4.4	Sportartspezifische Techniktraining	2/3	T/P
4.5	Training im Kinder und Jugendbereich	3/2	T/P
4.6	Spielformen im Techniktraining	3/5	T/P

Summe: 26

<b>Lernfeld 5</b>	<b>Training planen - Trainings Durchführung</b>		
5.1	Training im Dartsport	3	T
5.2	Aufbau einer Übungs-/ Trainingseinheit im Breitensport	2/2	T/P
5.3	Trainingsvorbereitung	1/2	T/P
5.4	Vor- und Nachbereitung einer Übungs-/Trainings-einheit	1/2	T/P
5.5	Grundlagentraining	5	P
5.6	Testformen im Training	3	P
5.7	Trainingsintensität und Trainingsformen im Breitensport	2/2	T/P
5.8	Einführung Rahmentrainingspläne	2	T

Summe: 27

<b>Lernfeld 6</b>	<b>Sportbiologie</b>		
6.1	Anatomie und Physiologie im Dartsport	4	T
6.2	Psychologie im Dartsport: Konzentration, Nervosität	2	T
6.3	Erste Hilfe bei Unfällen im Dartsport	1	T

Summe: 7

<b>Lernfeld 7</b>	<b>Materialkunde</b>		
7.1	Dartanlagen im DDV und regional	4	T
7.2	Material - Darts und ihr Zubehör	1	T
7.3	Dartphysik - Verhältnis Gewicht-Länge-Flight	1/1	T/P

Summe: 7

Lernfeld 8	Lernerfolgskontrolle		
8.1	Schriftliche Lernerfolgskontrolle	2	T
8.2	Lernerfolgskontrolle in der Praxis	2	P

Summe: 4

Summe Gesamt:	120
---------------	-----

Generell ist im Verlauf der acht Themenbereiche haben verbindlichen Charakter, Schwerpunkte werden durch die jeweiligen der Ausbildung eine enge Abstimmung zwischen sportartspezifischen und überfachlichen Inhalten anzustreben.

Die Themen, die Mindestumfänge der acht Themenbereiche haben verbindlichen Charakter, Schwerpunkte werden durch die jeweiligen Bildungsträger gesetzt.

Die einzelnen Ausbildungsbereiche sollen in einer praxisorientierten Form, die eine Verzahnung der verschiedenen Themen in den Vordergrund rückt, vermittelt werden.

#### iv) Kooperationsmodell

Bei der Durchführung der Ausbildung zum Trainer C-Lizenz Breitensport kann jeder Mitgliedsverband, abhängig von den jeweiligen Voraussetzungen, die Ausbildung in Kooperation mit anderen Bildungsträgern (z.B. dem zugehörigen Landessportbund im Rahmen der sportartübergreifenden Basisqualifizierung) durchführen.

#### v) Qualifikation der Lehrkräfte

Die zuständigen Gremien der Mitgliedsverbände berufen Dozenten für die Ausbildung. Die Dozenten im Rahmen der Ausbildung der Zertifizierungsebene müssen mindestens über die DDV Trainer C- Lizenz verfügen (DDV Trainer B-Lizenz wünschenswert) oder in Ihrem jeweiligen Einsatzgebiet Experten sein. Darüber hinaus sollten Erfahrungen in der Trainerausbildung vorhanden sein. Sie sollen sich regelmäßig im didaktisch-methodischen sowie pädagogischen Bereich weiter- bzw. fortbilden. Empfohlen wird, das Ausbilderzertifikat des DOSB zu erlangen, sofern nicht bereits Hauptberufliche Qualifikationen zur Methoden- und Sozialkompetenz (z.B. Lehrer, Pädagogen etc.) vorhanden sind.

### c) Lizenzierungsebene: Trainer B-Lizenz Leistungssport

#### i) Handlungsfelder

Die Ausbildung zum Trainer B Leistungssport auf der zweiten Lizenzstufe soll – aufbauend auf die Ausbildung zum Trainer C – zur Betreuung leistungssportorientierter Zielgruppen in Sportvereinen bzw. im Bezirk und Landesverband qualifizieren. Die Tätigkeit umfasst die Planung, Durchführung und Auswertung des systematischen leistungs- bzw. wettkampforientierten Trainings im Nachwuchsleistungsbereich.

Vor allem sollen die Talentförderung sowie die Weiterführung der sportlichen Grundausbildung und Leistungsentwicklung durch das Aufbautraining bis hin zum Anschlusstraining (vgl. DDV Rahmentrainingskonzeption) im Vordergrund stehen. Inhaber der Trainer B-Lizenz Leistungssport sollen Potentiale entwickeln, die eine Anbindung von Spielern an den Leistungssport im Verein oder in einem Bezirks- oder Landesstützpunkt ermöglichen bzw. in Aussicht stellen. Dabei ist die Rahmentrainingskonzeption des DDV zu beachten. Auf diese Ausbildung aufbauend ist die Weiterqualifizierung zum Trainer A Leistungssport möglich.

## ii) Ziele der 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**

Der Trainer-B Leistungssport:

- versteht es, die Motivation der Spielerinnen und Spieler für eine langfristige Sportkarriere zu entwickeln und auszubauen
- kann die Wechselwirkungen von Sozialfaktoren (Elternhaus, Schule/ Ausbildung/ Beruf, Sozialstatus, Verein, ...) und sportlichem Engagement analysieren, in ihrer Komplexität erfassen und persönlichkeitsfördernd auf sie Einfluss nehmen
- kann die Bedeutung der Sportart Dart für die Gesundheit sowie die Risikofaktoren im sportartspezifischen Leistungssport einordnen und wirkt Letzteren in der Sportpraxis entgegen
- kann entwicklungsgemäße und geschlechtsspezifische Besonderheiten spezieller Leistungsgruppen erarbeiten
- ist sich der Verantwortung für die sportliche und allgemeine Persönlichkeitsentwicklung der Aktiven bewusst und handelt entsprechend den bildungspolitischen Zielen des DOSB
- kennt und befolgt den Ehrenkodex für Trainerinnen und Trainer

### **Fachkompetenz**

Der Trainer-B Leistungssport:

- hat Struktur, Funktion und Bedeutung der Sportart als Leistungssport verinnerlicht und setzt sie im Prozess der Talentförderung im Nachwuchsleistungsbereich um
- setzt die jeweilige Rahmenkonzeption für das Aufbau- bis hin zum Anschluss- und Leistungs- training auf der Grundlage der Rahmentrainingskonzeption des DDV um
- kann leistungsorientiertes Training sowie sportartspezifische Wettkämpfe organisieren und auswerten und die Spieler 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 seine Spielerinnen und Spieler nutzen
- schafft für die definierte Zielgruppe ein attraktives und motivierendes Trainingsangebot

### **Methoden- und Vermittlungskompetenz**

Der Trainer-B Leistungssport:

- 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 Leistungs- trainings
- kann Individual- und Gruppentrainingspläne aus der Rahmentrainingskonzeption der Spitzenverbände ableiten

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

iii) Ausbildungsinhalte

Die inhaltliche Gestaltung des Ausbildungsgangs (Aufbaulehrgang und Hauptlehrgang) gestaltet sich entsprechend des Lerntiefenmodells wie folgt:

Themenbereich	Stundenthema Aufbaulehrgang	Lerneinheiten	Theorie = T Praxis = P
<b>Lernfeld I</b>	<b>Zielgruppen/ Rahmenbedingungen</b>		
1.1	Der Sportler in seiner Persönlichkeitsstruktur	1	T
1.2	Leiten, Führen und Betreuen im Leistungssport	1	T
1.3	Nachwuchskonzepte im Leistungssport	1	T
		<b>3</b>	
<b>Lernfeld II</b>	<b>Leistungssport - Sportorganisationen</b>		
2.1	Leistungssport im DDV	1	T
		<b>1</b>	
<b>Lernfeld III</b>	<b>Sportpsychologie - Sportpädagogik</b>		
3.1	Der Individualsportler in der Trainings- und Wettkampfgruppe	1	T
3.2	Spielergruppen im täglichen und wöchentlichen Training	1	T
		<b>2</b>	
<b>Lernfeld IV</b>	<b>Sportartspezifische Technik lernen und lehren</b>		
4.1	Individualität im Techniktraining	1	T
		1	P
4.2	Motorik: Entwicklung und Lernen	1	T
		1	P
		<b>4</b>	<b>36</b>
<b>Lernfeld V</b>	<b>Training/Wettkampf planen – Trainings Durchführung</b>		
5.1	Wettkampflehre im Dartsport	2	T
5.2	Aufbau von Übungseinheiten im Leistungs- und Intensivtraining	2	T
		4	P
5.3	Trainingsintensität und Trainingsformen im Leistungssport	2	T
		3	P
		<b>13</b>	
<b>Lernfeld VI</b>	<b>Sportbiologie</b>		
6.1	Funktionelle Anatomie	1	T
6.2	Alkohol & Anti-Doping Maßnahmen des DOSB und DDV	2	T
6.3	Umgang mit Regelverstößen, Fehlverhalten und fehlender Disziplin	2	T
		<b>5</b>	
<b>Lernfeld VII</b>	<b>Materialkunde und Sportrecht</b>		
7.1	Prävention sexualisierte Gewalt	1	T

7.2	Ordnungen des DDV	1	T
		2	

Summe Gesamt:	30
---------------	----

Themenbereich	Stundenthema Hauptlehrgang	Lerneinheiten	Theorie = T Praxis = P
<b>Lernfeld I</b>	<b>Zielgruppen/ Rahmenbedingungen</b>		
1.1	Rahmentrainingspläne	2	T
		<b>2</b>	
<b>Lernfeld II</b>	<b>Leistungssport - Sportorganisationen</b>		
2.1	Organisationshilfen Trainingsprozess im DDV	1	T
		<b>1</b>	
<b>Lernfeld III</b>	<b>Sportpsychologie - Sportpädagogik</b>		
3.1	Trainer und Spieler	2	T
3.2	Vertrauen und Motivation	2	T
3.3	Mentales Training	3	T
		3	P
		<b>10</b>	
<b>Lernfeld IV</b>	<b>Sportartspezifische Technik lernen und lehren</b>		
4.1	Koordinative Fähigkeiten – Entwicklung und Training	1	T
		1	P
4.2	Technikerwerbstraining im Leistungssport	2	T
		1	P
4.3	Technikbewertung unter dem Aspekt der Individualität	1	T
		<b>6</b>	<b>36</b>
<b>Lernfeld V</b>	<b>Training/Wettkampf planen – Trainings Durchführung</b>		
5.1	Leistungsdiagnostik im Dartsport	4	T
5.2	Trainingsbelastung - Trainingssteuerung	2	T
5.3	Trainingsmethodik – Leistungsgerechte Gestaltung des Trainings	3	T
		2	P
5.4	Aufbau und Systematik der Trainingsgrundlagen allgemeiner Trainingslehre im Dartsport	3	T
5.5	Erstellung von kurz- und langfristigen Trainingsplänen	2	T
		4	P
5.6	Trainingsplanung unter spezieller Berücksichtigung des Jugendtrainings	1	T
		3	P
		<b>24</b>	
<b>Lernfeld VI</b>	<b>Sportbiologie</b>		
6.1	Funktionelle Gymnastik, Dehnübungen und Erwärmung	2	T
		4	P

6.2	Ernährung im Dartsport	3	T
		9	
<b>Lernfeld VII</b>	<b>Materialkunde und Sportrecht</b>		
7.1	Der Trainer im Techniktraining, im Wettkampf und als Betreuer	3	T
7.2	Prävention sexualisierte Gewalt	1	T
		4	
<b>Lernfeld VIII</b>	<b>Lernerfolgskontrolle</b>		
8.1	Schriftliche Lernerfolgskontrolle	2	T
8.2	Lernerfolgskontrolle in der Praxis	2	P
		4	

Summe Gesamt:	60
---------------	----

Generell ist im Verlauf der Ausbildung eine enge Abstimmung zwischen sportartspezifischen und überfachlichen Inhalten anzustreben.

Die Themen, die Mindestumfänge der sieben Themenbereiche sowie die Vermittlung anhand des Lerntiefenmodells haben verbindlichen Charakter, Schwerpunkte werden durch die jeweiligen Bildungsträger gesetzt.

Die einzelnen Ausbildungsbereiche sollen in einer praxisorientierten Form, die eine Verzahnung der verschiedenen Themen in den Vordergrund rückt, vermittelt werden.

#### iv) Kooperationsmodell

Bei der Durchführung der Ausbildung zum Trainer B Leistungssport kann jeder Mitgliedsverband abhängig von den jeweiligen Voraussetzungen die Ausbildung in Kooperation mit anderen Bildungsträgern (z.B. einem anderen Mitgliedsverband oder dem zugehörigen Landessportbund) durchführen.

#### v) Qualifikation der Lehrkräfte

Die zuständigen Gremien der Mitgliedsverbände berufen Dozenten für die Ausbildung. Die Dozenten im Rahmen der Ausbildung der Zertifizierungsebene müssen mindestens über die DOSB Trainer C- Lizenz verfügen (DOSB Trainer B-Lizenz wünschenswert) oder in Ihrem jeweiligen Einsatzgebiet Experten sein. Darüber hinaus sollten Erfahrungen in der Trainerausbildung vorhanden sein. Sie sollen sich regelmäßig im didaktisch-methodischen sowie pädagogischen Bereich weiter- bzw. fortbilden. Empfohlen wird, das Ausbilderzertifikat des DOSB zu erlangen, sofern nicht bereits Hauptberufliche Qualifikationen zur Methoden- und Sozialkompetenz (z.B. Lehrer, Pädagogen etc.) vorhanden sind.

### d) Lizenzierungsebene: Trainer A-Lizenz Leistungssport

#### i) Handlungsfelder

Die Ausbildung zum Trainer A Leistungssport - auf der dritten Lizenzstufe - baut auf den Inhalten der Ausbildung zum Trainer B Leistungssport auf. Die Ausbildung soll dazu befähigen, systematische leistungsorientierte Trainingsprozesse bis hin zur individuellen Höchstleistung zu gestalten. Schwerpunkte der Ausbildung sind Planung, Organisation, Durchführung und Steuerung des Anschluss- bzw. Hochleistungstrainings. Grundlage hierfür stellt die Rahmentrainingskonzeption des DDV dar.

Die Ausbildungsinhalte orientieren sich dabei konsequent am Anforderungsprofil des Leistungssports Dart sowie an dem Anforderungsprofil der Darttrainer in diesem Segment des Sports. Eine Anbindung der Trainer an den Leistungssport, entweder im Verein oder in einem Mitgliedsverband, ist daher Voraussetzung. Ihr Einsatzbereich kann im Schüler-/Nachwuchsbereich, Jugendbereich sowie Erwachsenenbereich liegen.



Für Trainer, die eine hauptberufliche Anstellung als Darttrainer anstreben, ist eine Weiterqualifizierung zum Diplomtrainer des DOSB möglich.

## ii) Ziele der 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**

Der Trainer- A Leistungssport:

- versteht es, die Motivation der Spielerinnen und Spieler 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 seine eigene Aus-, Fort- und Weiterbildung selbstständig planen und organisieren

### **Fachkompetenz**

Der Trainer-A Leistungssport:

- 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 des Struktur- und Rahmentrainingskonzeption des DDV 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 seine Spielerinnen und Spieler nutzen
- kann zur Rahmentrainingskonzeption des DDV und der Mitgliedsverbände 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**

Der Trainer-A Leistungssport:

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

iii) Ausbildungsinhalte

Die inhaltliche Gestaltung des Ausbildungsgangs gestaltet sich wie folgt:

Themenbereich	Stundenthema	Lerneinheiten	Theorie = T Praxis = P
<b>Lernfeld I</b>	<b>Zielgruppen/ Rahmenbedingungen</b>		
1.1	Der Trainer als Führungskraft im Spitzensport	4	T
1.2	Präsentieren und Visualisieren	1 1	T P
		<b>6</b>	
<b>Lernfeld II</b>	<b>Leistungssport - Sportorganisationen</b>		
2.1	Trainingswissen-schaftliche Arbeitsmethoden zur Leistungs-objektivierung	2 2	T P
2.2	Internationale Sportverbände	1	T
2.3	Trainer in der Öffentlichkeit/Öffentlichkeitsarbeit	1	T
		<b>6</b>	<b>13</b>
<b>Lernfeld III</b>	<b>Sportpsychologie - Sportpädagogik</b>		
3.1	Funktionsrolle des Trainers	3	T
3.2	Trainerkönnen - Moderator	2	T
3.3	Psychische Belastbarkeit, Grundlagen zur Steigerung der sportlichen Leistung	3	T
3.4	Führung von Trainingsgruppen und Leistungssportlern	2	T
3.5	Mentales Training	2	T
		<b>12</b>	<b>25</b>
<b>Lernfeld IV</b>	<b>Sportartspezifische Technik lernen und lehren</b>		
4.1	Techniktraining im Dartsport	3	T
4.2	Mediengestützte Technikanalyse	2 3	T P
4.3	Internationale Tendenzen	1	T
		<b>9</b>	<b>34</b>
<b>Lernfeld V</b>	<b>Training planen – Trainings Durchführung</b>		
5.1	Leistungsvoraus-setzungen	2	T
5.2	Trainingsintensität und Trainingsformen im Leistungssport	2 2	T P
5.3	Trainingsplanung im Leistungssport	2 2	T P
5.4	Planung und Durchführung spezifischer Formen des Trainings	4 4	T P
5.5	Prognose – Etappenziele - Jahresverlauf	3	T
5.6	Leistungsdiagnostik im Dartsport	3	T
5.7	Gestaltung, Entwicklung und Auswertung von Trainingseinheiten im Junioren- und Erwachsenenbereich in verschiedenen Trainingsphasen	5 5	T P
		<b>34</b>	<b>68</b>
<b>Lernfeld VI</b>	<b>Sportbiologie</b>		
6.1	Anti-Doping Maßnahmen DOSB/NADA/DDV/WADA	2	T
6.2	Ernährung im Leistungs- und Dartsport	1	T
6.3	Sportmedizinische Betreuung	1	T
6.4	Prävention und Rehabilitation im Dartsport	2	T
		<b>6</b>	<b>74</b>
<b>Lernfeld VII</b>	<b>Materialkunde und Sportrecht</b>		
7.1	Der Trainer im Techniktraining	2 2	T P
7.2	Der Trainer in der Wettkampfvorbereitung	2	T
7.3	Der Trainer im Wettkampf	2	T
7.4	Anlagentest – Material im Dartsport	1	T

<b>7.5</b>	Ethik im Sport	2	T
		<b>11</b>	85
<b>Lernfeld VIII</b>	<b>Lernerfolgskontrolle</b>		
<b>8.1</b>	Schriftliche Lernerfolgskontrolle	3	T
<b>8.2</b>	Lernerfolgskontrolle in der Praxis		
	Praktische Lernerfolgskontrolle	2	P
<b>8.3</b>	Hausarbeit	Nach Bedarf	Ts
<b>8.4</b>	Verteidigung der Hausarbeit	1	T
		<b>6</b>	90

Generell ist im Verlauf der Ausbildung eine enge Abstimmung zwischen sportartspezifischen und überfachlichen Inhalten anzustreben.

Die Themen haben verbindlichen Charakter, Schwerpunkte werden durch die jeweiligen Bildungsträger gesetzt.

Die einzelnen Ausbildungsbereiche sollen in einer praxisorientierten Form, die eine Verzahnung der verschiedenen Themen in den Vordergrund rückt, vermittelt werden. Die in der Tabelle genannten Angaben sind als Orientierung zu verstehen

#### iv) Kooperationsmodell

Bei der Durchführung der Ausbildung zum Trainer A-Lizenz Leistungssport bindet der DDV Forschungseinrichtungen, Olympiastützpunkte und die Trainerakademie des DOSB im Rahmen von Kooperationen ein. Aus den Projekten dieser Einrichtungen (z.B. Institut für Angewandte Trainingswissenschaft oder Universitäten), welche teilweise durch das Bundesinstitut für Sportwissenschaft gefördert werden, fließen aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse in die Trainerausbildung ein.

#### v) Qualifikation der Lehrkräfte

Die in der Ausbildung Trainer A Leistungssport eingesetzten Referenten gehören zum sogenannten "Lehrteam" des DDV, welches der Bundesausschuss für Bildung des DDV einsetzt. Sie verfügen über Kompetenz im Dart, haben Erfahrung in der Trainerausbildung sowie gleichermaßen in der methodischen Vermittlung von Inhalten. Sie sind in der Lage, die sportwissenschaftliche Orientierung der Ausbildung in die Praxis umzusetzen. Die Referenten in dieser Ausbildung müssen über eine gleichwertige Ausbildung verfügen bzw. sind in Ihrem jeweiligen Einsatzgebiet ausgewiesene Experten (z.B. Diplomtrainer, Landes-/Bundestrainer, Wissenschaftler mit Universitätsabschluss oder aktive/ehemalige Spitzensportler). Darüber hinaus sollten Sie sich regelmäßig im didaktisch-methodischen sowie pädagogischen Bereich weiter- bzw. fortbilden. Empfohlen wird, das Ausbilderzertifikat des DOSB zu erlangen.

## 5) Umsetzung

### a) Qualitätsmanagement in der verbandlichen Qualifizierung

Die Qualifizierungsangebote des DDV erheben 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.

Die in den Rahmenrichtlinien beschriebenen didaktisch-methodischen Grundsätze für die Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen, die Inhalte der einzelnen Ausbildungsgänge und die Ziele eines systematischen Qualitätsmanagements dokumentieren das Qualitätsverständnis des DDV für den Bereich Qualifizierung.

Die Einhaltung der Qualitätsmaßstäbe und ihre Umsetzung ist Voraussetzung für die Anerkennung von Ausbildungskonzeptionen und die Zuerkennung von DOSB-Lizenzen.

#### i) Qualitätsstandards für Qualifizierungsmaßnahmen

##### *(1) Strukturqualität*

In den vorliegenden Rahmenrichtlinien werden die vom DOSB geforderten Strukturvorgaben berücksichtigt:

- Vorgaben über Gesamtumfang der Ausbildung, die Darstellung der Ausbildungsinhalte und das methodische Vorgehen bei der Vermittlung der Inhalte (für die jeweiligen Ausbildungsgänge)
- Darstellung des Lehr-/Lernverständnisses in Bezug auf didaktisch-methodische Anforderungen
- Feinstrukturierung der Ausbildungsinhalte sowie Darstellung einer orientierenden Gewichtung der einzelnen Themenbereiche und Anwendung folgender Gliederungsmerkmale:
  - a) personen- und gruppenbezogen
  - b) bewegungs- und sportpraxisbezogen
  - c) vereins- und verbandsbezogen
- Angaben zu formalen Kriterien wie Zulassungsvoraussetzungen, Form der Lernerfolgskontrollen, Fort- und Weiterbildung sowie der Lizenzerteilung, wie diese in der Ausbildungs-, Prüfungs- und Lizenzordnung festgelegt sind

##### *(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.

#### **Kriterien zur Auswahl von Lehrkräften in fachlicher, methodischer und sozialer Hinsicht:**

Referenten kommen in erster Linie aufgrund ihrer sportfachlichen Kenntnisse und/oder ihrer beruflichen Eignung zum Einsatz.

Die auf der Zertifizierungsebene oder in der Ausbildung Trainer C Breitensport eingesetzten Referenten müssen mindestens über eine Qualifikation der 1. Lizenzstufe des DDV verfügen.

Referenten, welche in Ausbildungen der 2. Lizenzstufe (Trainer B Leistungssport) eingesetzt werden, müssen die Trainer B-Lizenz des DDV absolviert haben.

Von der o.g. Regelung kann in begründeten Fällen abgewichen werden, wenn z.B. die Referenten in ihrem jeweiligen Einsatzgebiet ausgewiesene Experten sind.

Referenten der 3. Lizenzstufe gehören dem DDV-Lehrteam an, das der Ausschuss Bildung und Forschung des DDV bestimmt. Sie verfügen mindestens über eine gleichwertige Ausbildung und verfügen über besondere Kompetenzen in Ihrem Fachgebiet.

### **Geordneter Einarbeitungsprozess und unterstützende pädagogische Begleitung**

Es wird empfohlen, Referenten in Ihrem jeweiligen Einsatzbereich hinreichend einzuarbeiten und sie pädagogisch zu begleiten. Dieser Prozess kann z.B. unterstützt werden durch:

- Bereitstellung von einheitlichen Unterrichtsmaterialien zur Vorbereitung (Lehrplan)
- Qualifizierungsmaßnahmen werden durch ein Mitglied des Lehrausschusses oder aus dem Lehrteam als Mentor bzw. Betreuer begleitet

### **Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte**

Referenten sind in der Regel mehrere Jahre in dem Bereich der Aus- und Fortbildung tätig. Von dieser Orientierung ausgehend wird den Mitgliedsverbänden des DDV empfohlen, regelmäßig gezielte Fortbildungen insbesondere in folgenden Bereichen anzubieten:

- Erweiterung bzw. Vertiefung der Methoden der Wissensvermittlung
- Fortbildung in allgemeiner und fachdidaktischer, sportartspezifischer Hinsicht
- Schulung der Selbst- und Sozialkompetenz
- Erprobung des Einsatzes von Lehrmedien und audiovisuellen Medien im Unterricht

Den Referenten wird empfohlen - auf der Grundlage der DOSB-Rahmenkonzeption für die Fortbildung von Lehrkräften - das Ausbilderzertifikat des DOSB zu erlangen.

### *(3) Qualität der Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse*

Wichtige Gestaltungselemente für einen an den didaktischen Grundpositionen orientierten Unterricht sind:

- die methodische Aufbereitung/Gestaltung des Stoffes
- angemessene Sozial- bzw. Organisationsformen
- eine gezielte Medienverwendung

Dem gezielten Einsatz dieser Elemente kommt eine zentrale Vermittlungsfunktion bei der Aneignung von Wissen und Können der Teilnehmer zu.

### **Methoden und Medien**

Bei der Auswahl der Methoden wird auf das vielfältige Repertoire der Erwachsenenbildung zurückgegriffen. Teilnehmerorientierte und -zentrierte Methoden stehen dabei im Vordergrund. Eine entscheidende Rolle spielt im Unterricht der gezielte Wechsel zwischen Informationsdarbietung durch Referenten und aktiver Informationsverarbeitung und -anwendung durch die Teilnehmer. Ähnlich wird mit dem Medieneinsatzverfahren (z.B. Video, Flipchart, Overhead-Projektor, etc.). Der Einsatz und Wechsel von entsprechenden Medien ist ein unverzichtbares Element zur Umsetzung teilnehmerorientierter Methoden.

### **Sozialformen des Unterrichts**

Die Informationsverarbeitung im Unterricht kann auf vielfältige Art und Weise erfolgen. Oberstes Ziel ist es, die Teilnehmer aus einer häufig eher passiv-rezeptiven bzw. konsumierenden Haltung zu lösen und die Teilnehmer zu einer aktiven Auseinandersetzung mit den Inhalten des Unterrichts zu führen. Durch die methodische Aufbereitung und Gestaltung des Unterrichts sollen die Teilnehmer zur aktiven und reflektierenden Mitarbeit motiviert werden.

#### *(4) Evaluierung und Wirksamkeit von Rückmeldungen*

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.

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.

#### **Verfahren der Selbstevaluation**

Die Verfahren lassen sich wie folgt unterteilen:

##### **Ausbildungsbegleitende Verfahren** (während der Qualifizierungsmaßnahme)

- Teilnehmerfeedback im Anschluss an eine Gruppenarbeit oder einer praktischen Demonstration
- Hospitation in Vereinsgruppen mit anschließendem Auswertungsgespräch
- Fragebogen
- Lehrgangsauswertung, u.a.

Die direkten Verfahren eignen sich, vermittelte Informationen zu bewerten und in das Gedächtnis einzufügen (Wissensvermittlung).

##### **Verfahren im Nachgang zur Ausbildung** (nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme)

- 'Brief an mich selbst'
- Mikroartikel
- Internetbasierter Trainercampus auf Basis neuer Bildungstechnologien (eRIS, Web 2.0-Technologie), u.a.

Diese Verfahren zeichnen sich dadurch aus, dass das in der Ausbildung erworbene Wissen angewendet, analysiert und systematisiert wird. Durch diesen Prozess wird das Wissen Bestandteil der eigenen Identität (Erwerb von Kompetenz).

#### ii) Qualitätsstandards für die Umsetzung

##### **Beratungs- und Kontrollsysteme zur Qualitätssicherung**

Zur Kontrolle und Evaluierung der Qualität von Qualifizierungsmaßnahmen wird die Durchführung von Qualitätszirkeln empfohlen. Qualitätszirkel sollten von den Bildungsträgern in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden.

##### **Instrumentarien zur Evaluierung und Auswertung im Hinblick auf Qualitätssicherung und -verbesserung**

Zur Evaluierung und Auswertung der Qualifizierungsmaßnahmen empfiehlt es sich, mündliche oder schriftliche Rückmeldungen der Teilnehmer einzuholen.

Dabei sollte der Bildungsträger die Qualität und die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit

- dem Seminar (Organisation/Betreuung, Unterrichtsmedien/-material, Relevanz für die Praxis)
- der Lehrkraft (Fachliche Kompetenz, Vortragsstil, Medieneinsatz, persönliches Auftreten)
- der Einrichtung (Essen, Unterkunft, Verkehrsanbindung, Räumlichkeiten, Sportgeräte, Personal) abfragen.

Weiterhin empfiehlt es sich, Rückmeldungen einzuholen, ob die Erwartungen an die Maßnahme erfüllt wurden. Es sollte auch Raum bleiben, um Verbesserungsvorschläge der Teilnehmer zu erfahren.

Die Umsetzung der Qualitätsstandards von Qualifizierungsmaßnahmen ist gemäß den Rahmenrichtlinien des DOSB für alle Mitgliedsorganisationen verpflichtend. Der DDV garantiert nach Autorisierung der Vergabe von DOSB-Lizenzen gegenüber dem DOSB die Umsetzung der in der Rahmenkonzeption aufgeführten Qualitätsstandards sowohl für die eigene Qualifizierungsarbeit als auch für die ihrer Untergliederungen.

### **Benennung eines Qualitätsbeauftragten**

Als Qualitätsbeauftragter fungiert der Ausbildungsbeauftragte des DDV:

Guido Woller  
Franz-Ringseis-Weg 4  
94081 Fürstzell  
+49 176 55036006  
Mail: [ausbildung@ddv-online.com](mailto:ausbildung@ddv-online.com)

## **b) Personalentwicklung**

Eine zukunftsorientierte Personalentwicklung hat die systematische Fortbildung verschiedener Personengruppen auf allen Ebenen des organisierten Sports im Fokus und ist daher für eine nachhaltige Sicherung und die Weiterentwicklung des Sports unentbehrlich.

### **i) Einzelaspekte**

Im Mittelpunkt der Personalentwicklung im organisierten Sport steht die Gewinnung, Qualifizierung, Bindung und Betreuung von überwiegend ehrenamtlich engagierten Mitarbeitern.

#### **Gewinnung**

Der DDV hat einen hohen Bedarf an qualifizierten und motivierten Trainern, Übungsleitern sowie Führungskräften. Vor dem Hintergrund der sich derzeit abzeichnenden demografischen Entwicklung kommt der Nachwuchsförderung und der Gestaltung von förderlichen Rahmenbedingungen entscheidende Bedeutung zu. Es wird künftig vermehrt vom Engagement der jungen Generation abhängig sein, ob es gelingt, den organisierten Sport weiterzuentwickeln und auszubauen. Um „soziale Talente“ an den Sport zu binden, sind Betreuungs- und Teilhabeformen notwendig, die sich ständig an den Biografieverläufen junger Menschen orientieren. Das Teilhabeangebot der Vereine und Verbände muss deshalb flexibel sein, um den unterschiedlichsten Einstiegsmotivationen gerecht zu werden.

Formale und strukturelle Neuerungen in diesen Rahmenrichtlinien wie die Etablierung von Vorstufenqualifikationen, die Kombination von Ausbildungsgängen und die Herabsetzung der Altersgrenze für die erstmalige Erteilung von Lizenzen sind konkrete Maßnahmen einer systematischen Personalentwicklung zur Gewinnung und Bindung junger Menschen an den organisierten Sport.

Das vermehrte Angebot attraktiver Teilhabeformen bietet zahlreichen Menschen die Chance für ein freiwilliges Engagement in Vereinen und Verbänden. Dies gilt insbesondere für Frauen, die in den Führungspositionen des organisierten Sports unterrepräsentiert sind.

#### **Qualifizierung**

Dieser Aspekt beschränkt sich nicht nur auf die Vermittlung notwendigen Fachwissens. Das in den Rahmenrichtlinien formulierte Ziel der Qualifizierung hat – mit Blick auf die Zielsetzung der Bildung im und durch Sport – eine erweiterte Perspektive: Gefördert wird u. a. die Entwicklung von sozialer Handlungskompetenz, die durch Erfahrungswissen, Urteilsvermögen, Koordinierungs-, Selbstorganisations- und Verständigungsfähigkeiten wirksam wird. Die Art und Weise, wie Trainer und Übungsleiter dieses Wissen in ihre Arbeit einbringen, kann weder vorbestimmt noch nach Belieben abgerufen werden. Lebendiges Wissen wird sichtbar im Sich-selbst-Einbringen. Von dieser Motivation hängt die Qualität des Engagements ab, dessen Wertschätzung nahezu ausnahmslos vom Urteil der Sportler in den Vereinen und Verbänden abhängt.



## **Bindung und Betreuung**

Förderliche Rahmenbedingungen, eine Anerkennungskultur für das Engagement und das Erleben der eigenen Gestaltungsmöglichkeiten fördern die Identifikation mit der Rolle im Verein und Verband und wirken ebenso motivationssteigernd wie innovationsfördernd. Sie geben den engagierten Mitarbeitern die Möglichkeit, den „Mehrwert“ aus ihrer freiwilligen/beruflichen Tätigkeit im organisierten Sport zu ziehen. Eine dauerhafte Bindung und Impulse für die Vereins- und Verbandsvitalität, d. h. die Fähigkeit auf gesellschaftliche und sportliche Entwicklungen flexibel reagieren zu können, bilden den „Gegenwert“ für den organisierten Sport.

### ii) Zielgruppen der Personalentwicklung

#### **Übungsleiter, Trainer, Jugendleiter**

Die in diesen Rahmenrichtlinien formulierten didaktisch/methodischen Grundsätze sollen Trainer und Übungsleiter dazu befähigen, Maßnahmen der Personalentwicklung in ihren Gruppen zur Anwendung zu bringen. Sie sollen durch solche Maßnahmen in die Lage versetzt werden, den sportlichen und sozialen Bedürfnissen der Mitglieder in Vereinen und Verbänden zu entsprechen, damit zu deren Bindung an den organisierten Sport beitragen und neue Mitglieder an den Verein binden.

#### **Lehrkräfte**

Lehrkräfte im Sinne dieser Rahmenrichtlinien sind zum einen die ehrenamtlichen, neben- und hauptberuflichen Ausbilder, die im Auftrag des DDV und seiner Mitgliedsorganisationen 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.

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.

### iii) Förderung von hauptberuflich im Sport tätigen Mitarbeitern

Um die zunehmend anspruchsvolleren Aufgaben bewältigen zu können, greift der DDV und seine Mitgliedsorganisationen vermehrt auf hauptberufliche Kräfte zurück. Neben der kontinuierlichen fachlichen Qualifizierung dieser Mitarbeitergruppe müssen unter dem Aspekt der Personalentwicklung Nachwuchskräfte bedarfsgerecht ausgebildet werden. Die Personalentwicklung ist damit ein wichtiger Bereich der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung hauptberuflich tätiger Mitarbeiter im Sport geworden.

Hieraus ergeben sich folgende Konsequenzen:

- Die Mitgestaltung von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen und von Berufsprofilen durch den DDV und seine Mitgliedsorganisationen ist sportpolitisch notwendig
- Die Verknüpfung von verbandlicher und beruflicher Qualifizierung ist auszubauen, um ehrenamtlich Tätigen berufliche Perspektiven im Sport zu eröffnen
- Für diese Zielgruppe sind eigene Personalentwicklungsmaßnahmen durchzuführen. Darüber hinaus können sie auf ein breites Fortbildungsangebot der Führungsakademie des DOSB zurückgreifen.

### c) Rahmenbedingungen für Qualifizierungsmaßnahmen

Folgende **Rahmenbedingungen** sollten Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich des DDV mindestens aufweisen:

### **Organisationsstruktur**

- Veröffentlichung der Qualifizierungsmaßnahmen über Medien (z.B. amtliches Organ, Internet)
- Mitteilung von Programminformationen (z.B. Ziele, Zielgruppen, Termine, Kosten)
- Betreuung der Teilnehmer und der Lehrkräfte
- ...

### **Sportstätte/Seminarbedingungen**

- Größe entsprechend der Anforderungen des Seminarbetriebs
- Seminar- und Praxisbetrieb in einer Anlage (fußläufig erreichbar)
- Ausreichende Beleuchtung und Belüftung
- Praxistaugliche Sportgeräte und Dartmaterialien
- Gute verkehrstechnische Erreichbarkeit
- Sportgerechtes Verpflegungsangebot
- ...

### **Unterrichts-/Seminarmedien**

- Videoprojektion/Beamer
- Flipchart
- Tafel
- Moderationsmaterialien
- E-Learning – Tool
- Videokonferenzsystem
- ...

Die Bewertung der Rahmenbedingungen und der medialen Ausstattung sollte über die in Kapitel a)ii) beschriebenen Beurteilungsbogen erfolgen.

## **d) Arbeitsunterlagen zur Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen**

Ein weiteres wesentliches Qualitätsmerkmal der Qualifizierungsmaßnahmen stellen die Unterrichtsmaterialien sowohl für die Lehrkräfte (z.B. Lehrskizzen) als auch für Teilnehmer dar. Dadurch soll einerseits das Lernen und Verstehen des dargebotenen Unterrichts gezielt unterstützt werden. Andererseits sollen sie – insbesondere außerhalb der konkreten Unterrichtssituation – in der Funktion des ergänzenden Arbeitens von den Teilnehmern zum „Selbststudium“ als Lernmaterial verwendet werden.

Zum Einarbeiten in ein Thema, Nachlesen, Nacharbeiten und Vertiefen des dargebotenen Unterrichtsstoffes stehen den Teilnehmern daher entsprechende Unterrichtsmaterialien zur Verfügung. Im Einzelnen können dies sein:

### **Lernmaterialien für Teilnehmer**

- Folienvorlagen
- Arbeitspapiere
- Plakate
- Schreibmaterial
- u.a.

### **Lehrmaterialien für Referenten**

- Lehrplan mit Angabe der Lernziele und Methoden (in digitaler Form)
- Folienvorlagen (auch in digitaler Form)
- Arbeitsblätter (auch in digitaler Form)
- Plakate (auch in digitaler Form)
- u.a.

Die Arbeitsunterlagen unterliegen einer ständigen Aktualisierung und können unmittelbar in die Unterrichtssituation einfließen.

## 6) Ordnungen

### a) Qualifizierungsordnung

Die Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Bereich des DDV stellen grundsätzlich Minimalanforderungen dar, die bei den Inhalten und geforderten Lerneinheiten der Ausbildungskonzeptionen des DDV und seiner Mitgliedsverbände nicht unterschritten werden dürfen.

#### i) Lehrkräfte

Der DDV und seine Mitgliedsverbände berufen Lehrkräfte und bieten ihnen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen an. Sie können dabei mit anderen Mitgliedsorganisationen kooperieren.

#### ii) Zeitliche Regelung während der Ausbildung

Die Ausbildungen sollen grundsätzlich innerhalb von zwei Jahren abgeschlossen sein, im Trainer-B Leistungssport darf zwischen dem Aufbaukurs und dem Hauptkurs maximal ein Jahr liegen. Grundsätzlich besteht Teilnahmepflicht an allen Unterrichtseinheiten. Fehlzeiten in den Ausbildungslehrgängen sind in der Regel nicht zulässig. In begründeten Ausnahmefällen können Fehlzeiten genehmigt werden. Hierüber entscheidet das zuständige Gremium des Ausbildungsträgers.

#### iii) Zulassungsvoraussetzungen zur Ausbildung

Voraussetzungen für die Zulassung zu den Ausbildungsgängen sind:

##### **Zertifizierungsebene**

- Vollendung des 14. Lebensjahres zu Beginn der Ausbildung
- Sportpraktische Erfahrung

##### **Trainer C Breitensport**

- Vollendung des 16. Lebensjahres zu Beginn der Ausbildung
- Anmeldung zur Ausbildung persönlich oder durch einen Verein beim zuständigen Mitgliedsverband
- Sportpraktische Teilnahme am Lehrgang muss gewährleistet sein (Eigenrealisation)

##### **Trainer B Leistungssport**

- Gültige Übungsleiter C-Lizenz, Trainer C-Lizenz oder eine als gleichwertig anzuerkennende Ausbildung
- Nachweis einer mindestens einjährigen Trainertätigkeit im Verein als Trainer C
- Sportpraktische Teilnahme am Lehrgang muss gewährleistet sein (Eigenrealisation)

##### **Trainer A Leistungssport**

- Gültige Trainer B-Lizenz Leistungssport
- Nachweis einer mindestens einjährigen Trainertätigkeit im Verein
- Anmeldung bzw. Bewerbung an den DDV
- Vorerfahrungen als Trainer im leistungssportlichen Bereich
- Stellungnahme zur Bewerbung seitens des zuständigen Mitgliedsverbandes
- Leistungssportliche Anbindung (ggf. Nachweis einer Befürwortung)
- Sportpraktische Teilnahme am Lehrgang muss gewährleistet sein (Eigenrealisation)

Um zur Ausbildung Trainer A Leistungssport zugelassen zu werden, muss eine Eingangsprüfung absolviert werden. Näheres regelt die Ordnung zur Eingangsprüfung der Trainer A-Lizenz-Ausbildung. Auf schriftlichen Antrag können auf Beschluss des Bundesausschusses Bildung des DDV aktuelle und ehemalige Nationalspieler direkt zur Ausbildung zugelassen werden.

## Diplomtrainer des DOSB

Die Voraussetzungen für die Zulassung zur Diplomtrainer-Ausbildung sind in der Studien- und Prüfungsordnung für diesen Ausbildungsgang festgelegt. Eine Anbindung an den Hochleistungssport, z.B. Mitgliedschaft in der DDV-Trainerfördergruppe, stellt eine Grundvoraussetzung für eine Befürwortung seitens des DDV dar.

## Anerkennung anderer Ausbildungsabschlüsse

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

Die Dartspezifischen Inhalte sind bei der Anerkennung in besonderem Maße zu prüfen.

## b) Lizenzordnung

### i) Zertifizierung

Das Zertifikat **TRAINERASSISTENT** ist im Gesamtbereich des DDV gültig und kann frühestens nach Vollendung des **14. Lebensjahres** erteilt werden.

### ii) Lizenzierung

Die erfolgreichen Absolventen der einzelnen Ausbildungsgänge erhalten die entsprechende Lizenz des Deutschen Olympischen Sportbundes. Die Ausstellung der Lizenzen der ersten und zweiten Lizenzstufe erfolgt durch die vom DDV akkreditierten Landesverbände, die Ausstellung der Lizenzen der dritten Lizenzstufe durch den DDV.

Die **Trainer C-Lizenz Breitensport** kann frühestens nach Vollendung des **16. Lebensjahres** erteilt werden. Für die Erteilung der Trainer C-Lizenz ist der Nachweis eines 9-stündigen „Erste-Hilfe- Kurses“ erforderlich, der zum Zeitpunkt der Lizenzierung nicht länger als zwei Jahre zurückliegen darf.

Absolventen der Ausbildung zum **Trainer B Leistungssport** erhalten ihre Lizenz frühestens nach Vollendung des **18. Lebensjahres**.

Absolventen der Ausbildung zum **Trainer A Leistungssport** erhalten ihre Lizenz frühestens nach Vollendung des **20. Lebensjahres**.

Die Ausbildungsträger erfassen alle DOSB-Lizenzinhaber mit Namen, Anschrift, Geburtsdatum und Email-Adresse.

### iii) Gültigkeitsdauer von Lizenzen

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

Die Gültigkeit beginnt mit dem Datum der Ausstellung bzw. der Fortbildung und endet jeweils am 31. Dezember des letzten Jahres der Gültigkeitsdauer.

Die Trainer C-Lizenz Breitensport ist maximal vier Jahre gültig (1. Lizenzstufe).

Die Lizenzen der 2. Lizenzstufe, Trainer B-Lizenz Leistungssport sind ebenfalls vier Jahre gültig.

Die Trainer A-Lizenz Leistungssport (3. Lizenzstufe) ist maximal zwei Jahre gültig.

### iv) Fort- und Weiterbildung

Die Durchführung von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen liegt in der Verantwortung der Mitgliedsverbände bzw. des DDV.

Die Lehrgänge werden in der Regel an den Schulungszentren der Mitgliedsverbände durchgeführt. Die Fortbildungen orientieren sich konsequent an den Anforderungen des Qualitätsmanagements des Deutschen Olympischen Sportbundes.

Die Fortbildung hat in der vom Teilnehmer jeweils höchsten erlangten Lizenzstufe zu erfolgen.

Die Verlängerung der Lizenz und die Überwachung der Gültigkeitsdauer erfolgt je nach Lizenzstufe durch die Mitgliedsverbände oder den DDV.

Das TRAINERASSISTENT-Zertifikat ist grundsätzlich zeitlich nicht begrenzt.

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 vier Jahren
- nach Erwerb der 3. Lizenzstufe innerhalb von zwei Jahren

Lizenzen der 1. und 2. Lizenzstufe werden in dem Jahr in der die Fortbildungsverpflichtung erfüllt wurde, um weitere 4 Jahre verlängert.

Die Fortbildungslehrgänge werden in der Regel an mindestens zwei aufeinanderfolgenden Tagen abgehalten. Die Träger können Abweichungen vornehmen (z.B. Teilfortbildungen, e-Learning).

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

Durch den Abschluss des Diplomtrainer-Studiums verlängert sich die Gültigkeit der niedrigeren Lizenzstufen nicht automatisch. Zur Verlängerung der Trainer A-Lizenz um weitere zwei Jahre muss der Absolvent eine vom DDV anerkannte Fortbildungsveranstaltung besuchen. Für Diplomtrainer bietet die DOSB-Trainerakademie Fortbildungsveranstaltungen an, die vom DDV zur Lizenzverlängerung anerkannt werden.

Die Anerkennung von Fortbildungsveranstaltungen anderer Mitgliedsorganisationen des DOSB sollte im Vorfeld grundsätzlich mit dem Bildungsverantwortlichen des jeweiligen Landesverbands abgesprochen sein.

Die Anerkennung einer Veranstaltung aus Mitgliedsorganisationen im DOSB sollte nur im Wechsel mit einer vom DDV/Mitgliedsverband angebotenen Veranstaltung erfolgen.

## v) Verlängerung ungültig gewordener Lizenzen

### *(1) Trainer C-Lizenz*

Für das Wiederaufleben ungültiger Trainer C-Lizenzen gelten folgende Regelungen:

Lizenzen, die maximal bis zu sieben Jahren ungültig sind, können mit dem Besuch von Fortbildungen à 15 LE um jeweils vier Jahre ab dem letzten Gültigkeitsdatum verlängert werden.

Lizenzen, die maximal 16 Jahre ungültig sind, können mit Hilfe eines Wiedereinsteiger-Lehrgangs reaktiviert werden. Der Lehrgang umfasst 45 LE, von denen idealerweise 25 LE an einem Präsenzwochenende und 20 LE über E-Learning-Elemente absolviert werden.

Mit Abschluss dieses Lehrgangs wird die Lizenz, wie bei einer Neuausstellung, um drei Jahre plus x-Monate bis zum 31.12. des entsprechenden Jahres verlängert.

Lizenzen, die länger als 16 Jahre ungültig sind, erlöschen. Diesen Lizenzinhabern wird der Besuch einer neuen Ausbildung empfohlen.

### *(2) Trainer B-Lizenz*

Für das Wiederaufleben ungültiger Trainer B-Lizenzen gelten folgende Regelungen:

Lizenzen, die maximal bis zu fünf Jahren ungültig sind, können mit dem Besuch von Fortbildungen à 15 LE um jeweils vier Jahre ab dem letzten Gültigkeitsdatum verlängert werden.

Lizenzen, die maximal 10 Jahre ungültig sind, können mit Hilfe eines Wiedereinsteiger-Lehrgangs reaktiviert werden. Der Lehrgang umfasst 35 LE, von denen idealerweise 20 LE an einem Präsenzwochenende und 15 LE über E-Learning-Elemente absolviert werden.

Mit Abschluss dieses Lehrgangs wird die Lizenz, wie bei einer Neuausstellung, um drei Jahre plus x-Monate bis zum 31.12. des entsprechenden Jahres verlängert.

Lizenzen, die länger als 10 Jahre ungültig sind, erlöschen. Diesen Lizenzinhabern wird der Besuch einer neuen Ausbildung empfohlen.

### (3) Trainer A-Lizenz

Trainer A-Lizenzen, die bis zu zwei Jahre ungültig sind, können mit dem Besuch einer Fortbildung à 15 LE um zwei Jahre ab dem letzten Gültigkeitsdatum verlängert werden,

Darüber hinaus haben Inhaber einer Trainer A-Lizenz die Möglichkeit, diese vom Zeitpunkt des Ablaufs der Gültigkeit für einen Zeitraum von zwei bis längstens vier Jahren ruhen zu lassen. Die beabsichtigte Ruhedauer ist beim DDV grundsätzlich vor Ablauf der Lizenz formlos zu beantragen. Ein Trainer, dessen Lizenz ruht, darf keine Tätigkeit ausüben, für die der Erwerb einer Trainer- oder Übungsleiter-Lizenz vorgeschrieben ist.

Wird eine Lizenz innerhalb der vierjährigen Ruhezeit nicht verlängert, so erlischt diese endgültig.

Zum Wiederaufleben der Trainer A-Lizenz muss folgende Anzahl an Unterrichtseinheiten im Ruhezeitraum absolviert werden.

Ruhen der Lizenz	Zeitdauer zwischen zwei Verlängerungen	Anzahl der Fortbildungen zum Wiederaufleben der Lizenz
Zwei Jahre	Vier Jahre	Nach Ablauf eines Ruhejahrs muss spätestens im letzten Ruhejahr eine Fortbildungsveranstaltung (15 LE) besucht werden.
Drei Jahre	Fünf Jahre	Nach Ablauf von zwei Ruhejahren muss spätestens im letzten Ruhejahr eine Fortbildungsveranstaltung (15 LE) besucht werden.
Vier Jahre	Sechs Jahre	Nach Ablauf von zwei Ruhejahren muss spätestens in den letzten beiden Ruhejahren zwei Fortbildungsveranstaltungen (30 LE) besucht werden.

Werden vom Lizenzinhaber die erforderlichen Auflagen erfüllt, wird die Lizenz ab dem Zeitpunkt des Ablaufs der Ruhedauer um weitere zwei Jahre verlängert. Ein Antrag auf Ruhen der Trainer A-Lizenz kann grundsätzlich nur einmalig gestellt werden.

Bei im Ausland hauptamtlich angestellten Trainern, die Inhaber einer gültigen Trainer A-Lizenz sind, kann auf schriftlichem Antrag für die Dauer Ihrer Tätigkeit die Trainer A-Lizenz auf unbegrenzte Dauer ruhen, insofern diese Tätigkeit vom dortigen Arbeitgeber schriftlich bestätigt wird.

### vi) Lizenzerteilung aufgrund von Sonderregelungen Trainer C Breitensport

Im Rahmen einer universitären Ausbildung zum Sportlehrer oder Sportwissenschaftler, z.B. Schwerpunkt fachausbildung Dart, kann die Trainer C-Lizenz Breitensport unter Beachtung der vorgeschriebenen Stundenumfänge und Ausbildungsinhalte erworben werden. Die Erteilung einer Trainer C-Lizenz Breitensport setzt weiterhin voraus, dass der zuständige Mitgliedsverband die jeweiligen Ausbildungsleistungen prüft und anerkennt.

## Trainer B Leistungssport

In Anlehnung an o.a. Sonderregelungen auf der ersten Lizenzstufe können die Ausbildungsträger in eigener Zuständigkeit darüber entscheiden, ob und in welchem Umfang sie Ausbildungen anderer Ausbildungsträger oder Teile derselben anerkennen.

### vii) Lizenzentzug

Der Bundesausschuss Bildung des DDV kann nach ihrem ihr zustehenden pflichtgemäßen Ermessen und im Rahmen ihrer Zuständigkeit gemäß § 11 der Satzung des DDV Disziplinarverfahren bei der Verbandsgerichtsbarkeit des DDV (§ 11 Satzung des DDV) einleiten. Die sportgerichtlichen Sanktionen in Bezug auf die Lizenz und den Lizenzinhaber sind in § 11 der Satzung des DDV genannt und können von einem Verweis bis zu einem Entzug der Lizenz reichen.

## c) Lernerfolgskontrolle

Der Begriff Prüfung wird in diesen Rahmenrichtlinien durch den Begriff Lernerfolgskontrolle ersetzt, da er eine größere Bandbreite an Formen der Überprüfung zulässt und den Anforderungen in der Erwachsenenbildung besser gerecht wird.

### i) Lernerfolgskontrolle/Befähigungsnachweis

Erfolgreiche Lernerfolgskontrollen/Befähigungsnachweise sind 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.

Grundsätze:

- Eine Lernerfolgskontrolle darf nur solche Inhalte umfassen, die auch in der Ausbildung behandelt wurden
- Eine Lernerfolgskontrolle findet punktuell am Ende von Ausbildungsblöcken oder prozessbegleitend im Rahmen des Unterrichts 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

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

### ii) Formen der Lernerfolgskontrollen

Zur Bewertung von Lernerfolgskontrollen sollten folgende Kriterien herangezogen werden:

- Aktive Mitarbeit während der gesamten Ausbildung
- Nachweis der praktischen Demonstrationsfähigkeit
- Darstellung von Gruppenarbeitsergebnissen in Theorie und Praxis
- Übernahme von Sportpraxisanteilen aus Spezialgebieten einzelner Teilnehmer, um die Ausbildungsinhalte zu ergänzen
- Planung, Durchführung und Reflexion einer Übungsstunde (auch als Gruppenarbeit möglich, sofern der individuelle Anteil ersichtlich ist)
- Erstellen von Videos, in denen die eigene Trainertätigkeit dokumentiert wird



- Hospitationen in Vereinsgruppen mit Beobachtungsprotokoll für die anschließende Gruppenarbeit (Auswertungsgespräch über beobachtete Aspekte der Unterrichtsgestaltung und -inhalte)

Für den Lizenzerwerb muss in allen Ausbildungsgängen mindestens eine praxisorientierte Lernerfolgskontrolle absolviert werden, in der die Lehrbefähigung nachgewiesen wird.

Die Lernerfolgskontrolle wird vor einem Ausschuss abgelegt, der vom Mitgliedsverband bzw. DDV bestimmt wird.

### iii) Ergebnis der Lernerfolgskontrolle

Die Lernerfolgskontrolle wird mit bestanden oder nicht bestanden gewertet.

Die Mitgliedsverbände und der DDV als 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.

#### *(1) Bewertung der Lernerfolgskontrolle*

Die Lernerfolgskontrolle Trainer C-Lizenz Breitensport wird mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“ gewertet.

Die Ausbildungsträger legen in ihren Konzeptionen für die Lernerfolgskontrolle der Ausbildungsgänge fest, unter welchen Bedingungen eine Lernerfolgskontrolle im Bereich der Lernerfolgskontrolle Praxis und Hausarbeit als „nicht bestanden“ bewertet wird und unter welchen Bedingungen eine Wiederholung der Lernerfolgskontrolle erfolgen kann.

Für den Theoriebereich gelten folgende Regelungen:

#### **Trainer C-Lizenz Breitensport:**

100% - 60% bestanden

59% - 40% nicht bestanden / die Lernerfolgskontrolle kann einmalig wiederholt werden

39% > nicht bestanden / Wiederholung des Ausbildungsganges notwendig

#### **Trainer A- und B-Lizenz Leistungssport:**

100% - 90% mit besonderem Erfolg bestanden

89% - 75% mit Erfolg bestanden

74% - 60% bestanden

59% - 40% nicht bestanden / die Lernerfolgskontrolle kann einmalig wiederholt werden

39% > nicht bestanden / Wiederholung des Ausbildungsganges notwendig

In der Ausbildung zum Trainer C-Leistungssport, Trainer B sowie Trainer A ist das Ergebnis der Lernerfolgskontrolle mit obenstehendem Prädikat zu bewerten; die Prüfungsurkunde wird mit diesem Prädikat versehen.