

**Gesamtausbildungsplan
Deutscher Handballbund
Neufassung Dezember 2008**

Inhaltsverzeichnis:

Ehrenkodex für Trainerinnen und Trainer im Sport	4
Geleitwort (Präsident DHB)	6
1. DHB-Leitbild	7
2. Zur Entwicklung der Aus- und Weiterbildung (Historischer Abriss).....	9
3. Aus- und Weiterbildung im Deutschen Handball-Bund (Leitlinien und Organisationsstruktur)	19
4. Struktur und Profile	27
5. Ausbildungsordnung	35
6. Prüfungsordnung	43
7. Lizenzordnung	55
8. Kooperationen mit anderen Einrichtungen / Institutionen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung.....	62
9. Anerkennung von anderen Ausbildungsgängen und Fortbildungsveranstaltungen	63
10. Sonderregelungen	70
11. Qualitätsmanagement.....	71
12. Fortbildung.....	78
13. Ausblick	89
Literaturhinweise	91
Abbildungsverzeichnis.....	93

Impressum

Ehrenkodex für Trainerinnen und Trainer im Sport

Präambel

Der Ehrenkodex für Trainerinnen und Trainer im deutschen Sport basiert auf dem Prinzip Verantwortung für das Wohl der Sportlerinnen und Sportler. Er ist ein selbstaufgelegter Kanon von Pflichten und stellt ein in Worte gefasstes, traditionell gewachsenes, sittlich angestrebtes und gewissenbestimmtes Standesethos dar. Er ist die immer neu zu prüfende moralische Grundlage für ein eigenbestimmtes berufliches Selbstverständnis im Rahmen unseres freiheitlich-demokratischen Gemeinwesens unter strenger Beachtung der Würde des Menschen und der Bürgerrechte. Er ist ein wesentlicher Bestandteil der Entwicklung einer Berufskultur, die sich der menschlichen Leistung und der Prämisse von Humanität verpflichtet fühlt.

Der Ehrenkodex hat normen- und wertbegründete Orientierungen für die Gesinnung und das Handeln im Bereich des Trainings und Wettkampfes zum Inhalt. Diese Orientierungen sind im Grundsatz an einem "humanen Leistungssport" sowie am Wohl von Kindern und Jugendlichen, an der "mündigen Athletin" und am "mündigen Athleten" ausgerichtet. Die damit verbundenen Verpflichtungen sind von der Überzeugung getragen, dass Leistung und Humanität, Sieg und Moral, Erfolg und persönliches Glück nicht nur miteinander zu vereinbaren sind, sondern sich auch gegenseitig bedingen. Dies bedeutet:

Die durch Training zu erreichenden Leistungssteigerungen dürfen nur durch humane Maßnahmen verwirklicht werden.

Die Erfolge im Wettkampf sind unter Befolgung der jeweils geltenden Regeln und unter Beachtung des Fairness-Gebots anzustreben. Dabei gilt:

Die Würde des Menschen hat in Training und Wettkampf immer Vorrang!

Vor diesem Hintergrund kommt der pädagogischen Verantwortung der Trainerinnen und Trainer für die ihnen anvertrauten Sportlerinnen und Sportler, insbesondere für die Kinder und Jugendlichen im Sinne einer Erziehung zur Leistung ganz besondere Bedeutung zu. Der Ehrenkodex und die mit ihm gegebenen Pflichten und Verantwortungen betreffen nicht nur den Umgang der Trainerinnen und Trainer mit den betreffenden Sportlerinnen und Sportlern, sondern auch den gegenseitigen Umgang zwischen ihnen und den fürsorgepflichtigen Eltern, den anderen in das Sportgeschehen eingebundenen Personen wie Ärztinnen und Ärzten, ehren- und hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionären, Kolleginnen und Kollegen, Zuschauerrinnen und Zuschauern sowie Vertreterinnen und Vertretern der Medien, Wirtschaft und Politik.

Trainerinnen und Trainer können ihre Pflichten nur dann sinnvoll erfüllen, wenn alle beteiligten Gruppen die Prinzipien des Ehrenkodexes akzeptieren.

Aus diesem Grund dient der Ehrenkodex nicht nur der persönlichen Sicherheit, dem persönlichen Schutz und den sozialen Anforderungen der mit dem Training befassten Personen. Der Ehrenkodex geht von der Selbstbestimmung des Berufsstandes der Trainerinnen und Trainer im deutschen Sport aus. Er ist wesentlicher Bestandteil der Entwicklung und Festigung einer Berufskultur, die sich der menschlichen Leistung unter der Vorherrschaft der Humanität verpflichtet fühlt. Er leistet deshalb auch einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung eines positiven Selbstbildes von Trainerinnen und Trainern.

Die Verantwortlichen im deutschen Sport verpflichten sich ihrerseits, den Ehrenkodex im Bedarfsfalle in enger Zusammenarbeit mit den Trainerinnen und Trainern weiterzuentwickeln und die Rahmenbedingungen für die praxisnahe Umsetzung dieser ethisch-moralischen Vorgaben zu schaffen. Der Deutsche Sportbund und seine Mitgliedsorganisationen stützen und schützen ihre Trainerinnen und Trainer (sowie alle anderen verantwortlichen Betreuerinnen und Betreuer von Sportlerinnen und Sportlern) bei der Einhaltung dieses Ehrenkodexes.

Ehrenkodex

1. Trainerinnen und Trainer respektieren die Würde der Sportlerinnen und Sportler, die unabhängig von Alter, Geschlecht, sozialer und ethnischer Herkunft, Weltanschauung, Religion, politischer Überzeugung oder wirtschaftlicher Stellung gleich und fair behandelt werden.
2. Trainerinnen und Trainer bemühen sich, die Anforderungen des Sports in Training und Wettkampf mit den Belastungen des sozialen Umfeldes, insbesondere von Familie, Schule, Ausbildung und Beruf, in Einklang zu bringen.
3. Trainerinnen und Trainer bemühen sich um ein pädagogisch verantwortliches Handeln:
Sie geben an die zu betreuenden Sportlerinnen und Sportler alle wichtigen Informationen zur Entwicklung und Optimierung ihrer Leistung weiter.
Sie beziehen die Sportlerinnen und Sportler in Entscheidungen ein, die diese persönlich betreffen.
Sie berücksichtigen bei Minderjährigen immer auch die Interessen der Erziehungsberechtigten.
Sie fördern die Selbstbestimmung der ihnen anvertrauten Sportlerinnen und Sportler.
Sie bemühen sich bei Konflikten um offene, gerechte und humane Lösungen.
Sie wenden keine Gewalt gegenüber den ihnen anvertrauten Athletinnen und Athleten an, insbesondere keine sexuelle Gewalt.
Sie erziehen zur Eigenverantwortlichkeit und zur Selbständigkeit der Sportlerinnen und Sportler, auch im Hinblick auf deren späteres Leben.
4. Trainerinnen und Trainer erziehen ihre Sportlerinnen und Sportler darüber hinaus zu sozialem Verhalten in der Trainingsgemeinschaft, zu fairem Verhalten innerhalb und außerhalb des Wettkampfes und zum nötigen Respekt gegenüber allen anderen in das Leistungssportgeschehen eingebundenen Personen und Tieren, zum verantwortlichen Umgang mit der Natur und der Mitwelt.
5. Das Interesse der Athletinnen und Athleten, ihre Gesundheit, ihr Wohlbefinden und ihr Glück stehen über den Interessen und den Erfolgszielen der Trainerinnen und Trainer sowie der Sportorganisationen. Alle Trainingsmaßnahmen sollen dem Alter, der Erfahrung sowie dem aktuellen physischen und psychischen Zustand der Sportlerinnen und Sportler entsprechen.
6. Trainerinnen und Trainer verpflichten sich, den Gebrauch verbotener Mittel (Doping) zu unterbinden und Suchtgefahren (Drogen-, Nikotin- und Alkoholmissbrauch) vorzubeugen. Sie werden durch gezielte Aufklärung und Wahrnehmung ihrer Vorbildfunktion negativen Auswüchsen entgegenwirken.

Geleitwort (Präsident DHB)

Liebe Freunde und Freundinnen des Handballsports,

der Deutsche Handballbund hat im Bemühen, die Faszination unseres Handballsports zu präsentieren, einen wichtigen Schritt getan. Die Welle der Begeisterung bei und nach der Weltmeisterschaft 2007 in Deutschland nutzte der weltgrößte Handball-Verband, einen Spitzenplatz bei den beliebtesten Sportarten zu erobern. Der positive Imagewechsel hat dem Handball viele neue Interessenten zugeführt. Jeder Jugendliche, jeder Spieler, jeder Zuschauer in den 6000 Handballvereinen unseres Landes war und ist stolz darauf, dieser Sportart zugetan zu sein. Dem Verein als Heimat, als Familie kommt – und davon bin ich fest überzeugt – eine immer größere Bedeutung zu.

Der Deutsche Handballbund ist sich seiner Aufgabe in der Gesellschaft bewusst und zeigt sich für die ständig neuen Herausforderungen, die sich auch durch den demographischen Wandel ergeben, bestens aufgestellt. Unsere vielfältigen Konzepte bieten dabei glänzende Perspektiven. So zeitigt z. B. unser Leistungssportkonzept in den letzten Jahren regelmäßig Erfolge bei unseren Frauen- und Männermannschaften. Das Nachwuchskonzept, von vielen Nationen kopiert, hat uns zusammen mit Dänemark auch dort zum erfolgreichsten Verband werden lassen. Und das jetzt dem Bundestag zur Entscheidung vorgelegte Leitbild des deutschen Handballs wird unsere Vereine fit für die Bewältigung aller kommenden Aufträge machen.



Wir nehmen die Zukunft in die Hand.

Ulrich Strombach

PRÄSIDENT DEUTSCHER HANBALLBUND

1. DHB-Leitbild

1.1. Selbstverständnis

Wir im DHB verstehen unseren Handball als eine Sportart, die wesentliche Wurzeln in Deutschland hat.

- Handball ist ein Mannschaftsspiel, das durch die vielfältigen Anforderungen einem „**sportlichen Mehrkampf**“ entspricht . . .
- Charakteristisch und faszinierend sind die **hohe Zahl erzielter Tore** und **glanzvolle Torhüterparaden** . . .
- Mädchen, Jungen, Frauen und Männer können sich in verschiedenen Spielformen messen. **Leistungsvergleiche** sind im Breiten- und im Leistungssport möglich . . .
- Training, Wettkampf und Vereinsleben ermöglichen allen Beteiligten **emotionale Erlebnisse** . . .
- Die Vielzahl der körperlichen, geistigen und sozialen Anforderungen ist eine ideale Voraussetzung für eine **positive Persönlichkeitsentwicklung** . . .
- Jeder Einzelne ist für den **gemeinsamen Erfolg** bedeutsam . . .

Wir im DHB können auf Voraussetzungen aufbauen, die gepflegt und weiterentwickelt werden müssen.

Wir im DHB treten ein für

- die Grundwerte des Sports, in unserer Sportart
- eine hohe Qualität der Beteiligten sowie bei den Bedingungen für unsere Sportart.

1.2. Hauptziele

Handball ist die attraktivste Hallensportart für Aktive, Fans, Sponsoren, die Medien und die Gesellschaft.

Der Handballsport

- bietet für alle **Aktiven** Trainings- und Spielmöglichkeiten
- sichert durch Punkt-, Pokalspiele und Turniere eine Betätigung auf leistungs- und Breitensportlichem Niveau
- gibt den **Fans** die Möglichkeit, emotionale Erlebnisse zu haben
- sichert **Sponsoren** eine ständige positive Präsenz in der Öffentlichkeit
- ist für die **Medien** u.a. durch die Erfolge und das Auftreten der Nationalmannschaften eine Sportart mit großem Interesse in der Öffentlichkeit
- ist für die **Gesellschaft** ein zuverlässiger Partner.

Der Deutsche Handballbund ist der Gestalter der Sportart Handball in Deutschland.

Der DHB

- zählt mit seinen Mitgliedern zu den **größten deutschen Sportverbänden**
- gehört mit seinen Auswahlmannschaften zu den Besten der Welt
- ist mit seinen Erfolgen/Aktivitäten permanent in der **Öffentlichkeit** präsent
- leistet einen Beitrag zur **gesellschaftlichen Entwicklung**
- gibt **Orientierungen** für andere deutsche Sportverbände
- nimmt in den internationalen Gremien Einfluss auf die **Entwicklung der Sportart** weltweit.

Der DHB sichert und gestaltet mit langfristigen Konzepten die Entwicklung des Handballsports.

Der DHB

- sichert einen weitgehend **flächendeckenden und permanenten Spielbetrieb** auch durch die Gewinnung neuer Mitglieder
- sieht in der **Zusammenarbeit von Schule und Verein** eine wesentliche Aufgabe
- arbeitet in allen Bereichen mit langfristigen Konzepten und garantiert mit **soliden Finanzierungen** seine Entwicklung und Unabhängigkeit
- unterstützt mit **Serviceleistungen** wie Aus- und Weiterbildung seiner jugendlichen Spieler, seiner Schiedsrichter, Trainer und ehren- wie hauptamtlichen Mitarbeiter die sportliche Tätigkeit der Mitglieder/Vereine
- ermöglicht durch **effiziente Strukturen** die Zusammenarbeit seiner Verbände, Gremien
- organisiert die ständige und konstruktive **Kommunikation innerhalb des Verbandes.**

2. Zur Entwicklung der Aus- und Weiterbildung (Historischer Abriss)

2.1. Entwicklung der Aus- und Weiterbildung im DEUTSCHEN HANDBALL- BUND (bis 1989)

vor 1968: Schulungslehrgänge für Übungsleiter und Trainer durch einzelne Landesverbände - meist ohne Prüfung bzw. Lizenzierung

1968: Einberufung eines Bundeslehrstabs (Busch, Fischer, Koch, Vick als Bundestrainer) unter Vorsitz von Heinz Busch

1968: Planung und Durchführung eines Modell-Lehrgangs zur Ausbildung von Lehrwarten

Aufgaben der Lehrwarte in den Landesverbänden:

- ▷ Ausbildung und Fortbildung für Fachübungsleiter
- ▷ Sichtungs- und Schulungsmaßnahmen für Landesauswahlmannschaften
- ▷ Erstellung von Arbeitsmaterialien und Unterlagen für die Ausbildung und Prüfung

1. Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Lehrwarte im DHB

1968: Modell-Lehrgänge für Fachübungsleiter "Handball" in den Landesverbänden - Auswertung durch den Bundeslehrstab

1. Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Übungsleiter als Fachübungsleiter "Handball"

1969: Anerkennung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Fachübungsleiter "Handball" durch den DSB

1969-75: Jährlich 1 bis 2 Lehrgänge auf DHB-Ebene zum Erwerb der "Lehrwarte-Lizenz" - bis 1975 insgesamt 160 Lizenzen

Durchführung von Lehrgängen auf Landesebene zum Erwerb der Fachübungsleiter-Lizenzen "Handball"

1972: Fortbildung der Lehrwarte durch den DHB - Einsatz von ca. 60 Lehrwarten zur Spielbeobachtung und Auswertung beim Olympischen Handball-Turnier

1974: Fortbildung der Lehrwarte - Erstellen eines Lernzielkataloges

1974: 1. Rahmen-Richtlinien des DSB zur Übungsleiter- und Traineraus- und -fortbildung

- 1976: Modell-Lehrgang für eine A-Trainer-Ausbildung "Handball" in Frankfurt
- Erstellen einer vorläufigen Ausbildungs- und Prüfungsordnung für
- Fachübungsleiter "Handball" (Anpassung)
 - B-Trainer "Handball"
 - A-Trainer "Handball"
- 1976: Erprobung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung für B-Trainer in mehreren Landesverbänden; Umschreibung der Lehrwarte-Lizenzen auf B-Trainer-Lizenzen der Landesverbände
- 1977/78: Übergangsregelung für Lehrwarte zum Erwerb der A-Trainer-Lizenz
- 1978: Erstellen eines 1. Gesamt-Ausbildungsplans des DHB
- 1979: Genehmigung des Gesamt-Ausbildungsplans durch den DSB
- ab 1979: Lehrgänge zur Aus- und Weiterbildung für A-Trainer (DHB)
Lehrgänge zur Aus- und Weiterbildung für B-Trainer (Landesverbände)
Lehrgänge zur Aus- und Weiterbildung für Fachübungsleiter (Landesverbände)

2.2. Zur Übungsleiter- und Trainerausbildung im ehemaligen Deutschen Handball-Verband (DHV)

Nach dem Krieg wurden bereits 1947/48 in Ostdeutschland in den Sportarten Handball und Fußball die ersten Meisterschaften - die sogenannten „Zonenmeisterschaften“ - ausgetragen, obwohl es noch keine festen gesellschaftspolitischen und sportlichen Strukturen und Organisationen gab. Erst am 01.10.48 wurde in Berlin ein sportlicher Dachverband, der Deutsche Sportausschuss, gegründet dem auch die "Sektion Handball" Ostdeutschland angehörte. 1950 begann man allmählich mit einer gezielten Ausbildung von Übungsleitern über die Sportvereinigungen "Motor", "Stahl", "Rotation" u. a., deren Träger die Industrie-Gewerkschaften waren, und über die Kreisfachausschüsse (KFA) bzw. etwa ab 1952 über die Bezirksfachausschüsse (BFA) des Verbandes.

Entscheidende Akzente mit Perspektivcharakter in der Ausbildung von Übungsleitern und Trainern wurden mit der Gründung der Deutschen Hochschule für Körperkultur (DHfK) in Leipzig im Oktober 1950 gesetzt. An dieser Einrichtung gab es im Laufe der Zeit die unterschiedlichsten Ausbildungsgänge und -richtungen. So wurden ab 1952 in mehrmonatigen Lehrgängen Trainer im Direktstudium und Ende der fünfziger Jahre erfolgreiche und erfahrene Trainer in einem Fachschul-Fernstudium über mehrere Jahre zu entsprechenden Qualifizierungsabschlüssen geführt.

Mit der Gründung des Deutschen Turn- und Sportbundes (DTSB) Ende April 1957 in Berlin erhielt der Sport in der damaligen DDR einen neuen Dachverband, dem sich auch der am 21.06.58 in Halle/S. gegründete Deutsche Handball-Verband (DHV) anschloss.

Der Verband stellte sich mit Beginn seiner Tätigkeit u. a. den dringlichen Fragen der Mitglieder- und Übungsleitergewinnung, die sich auf folgendem Stand befanden:

	Übungsleiter	Aktive
1960	2 584	69 033
1961	2 564	69 104
1962	4 408	74 877

Ab 1962 führte der DTSB ein einheitliches Ausbildungssystem für Übungsleiter ein, das für alle Fachverbände - so auch dem DHV - in der Grundstruktur Gültigkeit hatte und im Wesentlichen in der Form unverändert blieb.

Mit diesem verbindlichen Rahmenplan wurden Ausbildungsziele, -umfänge, -inhalte vorgegeben, was in Bezug auf die Vermittlung einer einheitlichen Trainingsmethodik von Vorteil war, für sportartspezifische Freiräume in der Ausbildung blieb allerdings weniger Raum. Im Nachhinein ist es fast überflüssig zu erwähnen, dass die Übungsleiter- und Trainerausbildung in ihren Zielen und Inhalten der Zeit geschuldet waren.

Ergänzt wurde die Ausbildung durch Weiterbildungsmaßnahmen, die für alle Übungsleiter auf Kreisebene zu vorgegebenen Themen stattfand. Die Lehrgänge wurden durch die Lehrer und Bezirkssportschulen, die Bezirkstrainer, Lehrwarte des Verbandes, auf Kreisebene durch Vertreter der Kreisfachausschüsse durchgeführt.

Die Lehrprogramme waren Hauptinstrumente der Aus- und Weiterbildung und gliederten sich, unabhängig von den Übungsleiterausbildungsstufen I - III, in drei Komplexe:

1. Sportpolitik
2. Trainingswissenschaft
3. Theorie und Praxis der Sportarten

Der überwiegend empirische Charakter der Programminhalte nahm durch die Aufnahme und Einarbeitung neuerer Erkenntnisse der Sportwissenschaft im Laufe der Jahre ab.

Die Lehrprogramme wurden erarbeitet:

- Sportpolitik und Trainingswissenschaft: Mitarbeiter der Abteilungen des Bundesvorstandes des DTSB sowie der Fachkommissionen der Bezirkssportschulen
- spezielle Theorie und Praxis: Mitarbeiter der wissenschaftlichen Zentren der Sportverbände, der DHfK sowie Bezirks- und Verbandstrainer.

Bei aller Kritik an zentralen Vorgaben muss konstatiert werden, dass die Umsetzung der Lehrinhalte sehr praktikabel geschah, wobei wertvolle Erfahrungen aus der Trainingspraxis in dem Ausbildungsprozess Aufnahme fand. Die Hauptorientierung, die Belange des Übungs-, Trainings- und Wettkampfbetriebes in den Mittelpunkt der Ausbildung zu stellen, erwies sich zum damaligen Zeitpunkt als vorteilhaft:

	Übungsleiter	Aktive
1964	6 169	87 786
1965	6 607	89 672
1966	7 895	100 078

Diese positive Entwicklung hatte vielfältige Ursachen, ist aber auch in einer forcierten und qualitativ immer besseren Ausbildung von Übungsleitern zu sehen.

Durch den Auftrag an den DTSB und die Verbände seitens der Staatsführung, den Leistungssport mehr und mehr zum politischen Instrumentarium zu machen, wurden eine Reihe administrativer Maßnahmen eingeleitet, die auch auf die Ausbildung von Trainern und Übungsleitern einen erheblichen Einfluss hatten.

Unter anderem

- wurden Trainingszentren geschaffen (Altersklassen 11 - 13 Jahre),
- wurde an der DHfK ein neues Lehrprogramm eingeführt, das vorrangig auf den Nachwuchsleistungssport orientierte (Grundlagentraining 11 - 13 Jahre und Aufbaustraining 14 - 16 Jahre, 1969). Hierin ist eine der Ursachen für spätere leistungssportliche Erfolge zu suchen;
- wurde die Übungsleiter-Ausbildung der Stufe IV für die TZ und der hauptamtliche TZ-Trainer eingeleitet bzw. eingeführt;
- mussten selbst Auswahltrainer, Spitzentrainer der Verbände oder auch Nachwuchstrainer in aller Regelmäßigkeit an mehrwöchigen Weiterbildungslehrgängen an der DHfK teilnehmen.

Mit diesen strategisch konzipierten und straff organisierten Ausbildungsmaßnahmen blieben zwangsläufig positive Entwicklungstendenzen nicht aus, und die Verbände profilierten sich zunehmend nach innen und außen (Europacup, Olympische Spiele, Weltmeisterschaften).

Zu den jeweiligen Verbandstagen (VT) des DHV wurden neben anderen Aussagen auch Ist-Stände zu Mitgliedern- und Übungsleiterzahlen gemacht:

		Mitglieder	Übungsleiter
4.	VT/1970	110 775	8 170
5.	VT/1974	133 031	11 259
6.	VT/1978	163 087	10 986
7.	VT/1984	126 712	14 182
8.	VT/1990	keine Angaben	

Bei aller Problemhaftigkeit des angegebenen realen Gehalts dieser Zahlen würde der Stand von 1984 bedeuten, dass das Verhältnis Mitglieder: Übungsleiter etwa 9:1 betrug!

Eine von kompetenten Vertretern des DHV fixierte "Ordnung zum Erwerb von Trainerlizenzen im DHV" vom 22. Juni 1990 war ein anerkennenswerter Versuch, die Ausbildung von Handball-Trainern und Übungsleitern in erforderliche neue Bahnen zu lenken.

Die Gesamtzahl von 234 Lizenzen war nach den formulierten Kriterien gedacht für: Verbands- und Oberliga-Trainer, Trainer der DDR-Ligen und Junioren-Oberliga, Übungsleiter der Stufe IV bzw. TZ-Trainer und für Lehrkräfte des DHV, der DHfK bzw. anderer Bildungseinrichtungen, die in der Theorie und Methodik der Sportart Handball lehrten.

Auf der Grundlage der Vereinigungskonzeption von DTSB und DSB wurden die Modalitäten über die "Anerkennung von Ausbildungsgängen/Trainerlizenzen des DHV" durch eine paritätische Arbeitsgruppe von DHB und DHV-Vertretern in einem Papier vom 05./06. Oktober 1990 festgelegt. So wurden für einige Trainer/Lehrkräfte die A-Lizenz sofort ausgestellt, während andere verkürzte Lehrgänge zu absolvieren hatten, um eine A-Lizenz zu erhalten.

2.3. Zur Entwicklung der Aus- und Weiterbildung zwischen 1990 und 1994

- **Mai 1990:**

Konzeptentwicklung zur Neustruktur des Lehrwesens im DHB. Veröffentlicht im Diskussionspapier "DHB - Gemeinsamer Aufbruch in die 90er Jahre".

- **Oktober 1990 bis September 1994:**

4. Weiterbildungskurs für Handball an der Trainerakademie Köln. Die fachspezifische Ausbildung wird durch die Bundeslehrkommission in Zusammenarbeit mit der Trainerakademie Köln durchgeführt.

- **05./06.10.1990 - Sportschule Kaiserau:**

1. Arbeitstagung der gemeinsamen Arbeitsgruppe "Trainerausbildung" des DHB/DHV mit dem Schwerpunkt "Anerkennung/Umschreibung von Ausbildungsgängen/Lizenzen des ehemaligen DTSB/DHV"

- **09./10.02.1991 - Magdeburg:**

1. Arbeitstagung des DHB mit den Lehrwarten der neuen Landesverbände

- **März 1991:**

1. Strukturplan des DHB zur Aus- und Weiterbildung (Zeitraum 1991 - 1994)

- **27.04.1991 - Sportschule Kaiserau:**

2. Arbeitstagung der gemeinsamen Arbeitsgruppe "Trainerausbildung" des DHB/DHV zur "Anerkennung und Umschreibung von Lizenzen/Ausbildungsgängen des ehemaligen DTSB/DHV"

- **1991 bis 1994:**

Vertretung des DHB im DSB Bundesausschuss für Ausbildung

- **13. - 15.09.1991 - Lindow:**
DHB-Lehrwarte-Tagung: C-Lizenz-Modell-Lehrgang

- **seit 1992:**
Vertretung des DHB in der Trainer- und Methodik-Kommission der Internationalen Handball Federation

- **01.01.1992:**
In Kraft tritt ein neues Ausbildungskonzept zur C-Trainer-Ausbildung

- **21.03.1992 - Dortmund:**
Expertengespräch zur Neustruktur der B-Trainer-Ausbildung im DHB

- **25./26.09.1992 - Bensheim:**
1. DHB-Kongress zur Nachwuchs- und Talentförderung im DHB

- **26. - 28.03.1993 - Bad Blankenburg:**
DHB-Lehrwarte-Tagung: B-Lizenz-Modell-Lehrgang

- **16. - 18.04.1993 - Berlin:**
1. Modell-Lehrgang zur Ausbilderschulung an der Führungs- und Verwaltungs-Akademie Berlin

- **30.05 - 03.06.1993 - Düsseldorf:**
Internationales Trainersymposium der Internationalen Handball Federation zum Thema "Handball 2000 - Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven", organisiert und durchgeführt durch die Aus- und Weiterbildung im DHB (mit Teilnehmerrekord: 200 Teilnehmer aus 41 Ländern).

- **Juni 1993:**
1. Modellversuch zur Neustruktur der A-Trainer-Ausbildung (zweijährige Ausbildung 1993/94)

- **15.06.1993:**
Neustruktur der Aus- und Weiterbildung im Rahmen der neuen Satzung des DHB:
 - ▷ Bundeslehrkommission, die alle wesentlichen Inhaltsbereiche der Aus- und Weiterbildung zusammenfasst

 - ▷ direkte Vertretung des Ressorts im Präsidium durch einen Vizepräsidenten

 - ▷ neue geschäftsführende Funktion des Bundeslehrwarte

- **September 1993:**
Fortschreibung des Strukturplans zur Aus- und Weiterbildung für den Zeitraum 1994 bis 1996

- **01.07.1993:**
In Kraft tritt eine Neufassung des Ausbildungskonzepts zur B-Trainer-Ausbildung

- **25. bis 27.03.1994 - Karlsruhe:**
DHB-Lehrwarte-Tagung: Vorstellung der neuen DHB-Rahmentrainingskonzeption für das Nachwuchstraining

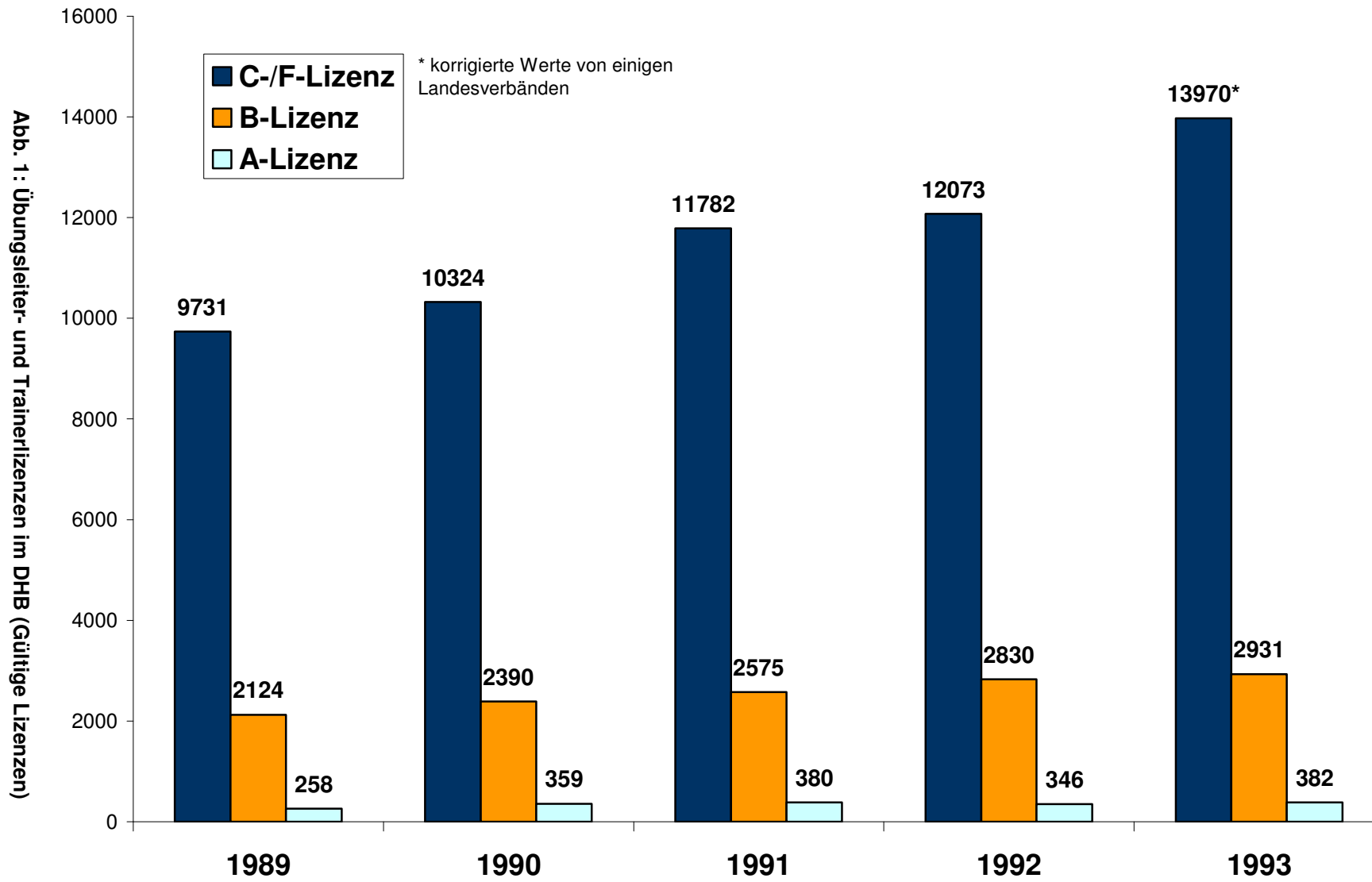
- **29.04. bis 01.05.1994 - Berlin:**
2. Modell-Lehrgang zur Ausbilderschulung im DHB in Zusammenarbeit mit der Führungs- und Verwaltungs-Akademie Berlin

- **01.- 05.06.1994:**
2. Modell-Maßnahme zur Neustruktur der A-Trainer-Ausbildung (zweijährige Ausbildung 1994/95)

- **September 1994**
Veröffentlichung des 1. offiziellen DHB-Videolehrfilms zu den Rahmentrainingsplänen des DHB

- **07./08.10.1994 - Dortmund**
1. Arbeitstagung der neuen Arbeitsgruppe "Ausbilderschulung"

- **Ende 1994:**
Neufassung des Gesamtausbildungsplans des DHB (allgemeiner Teil)



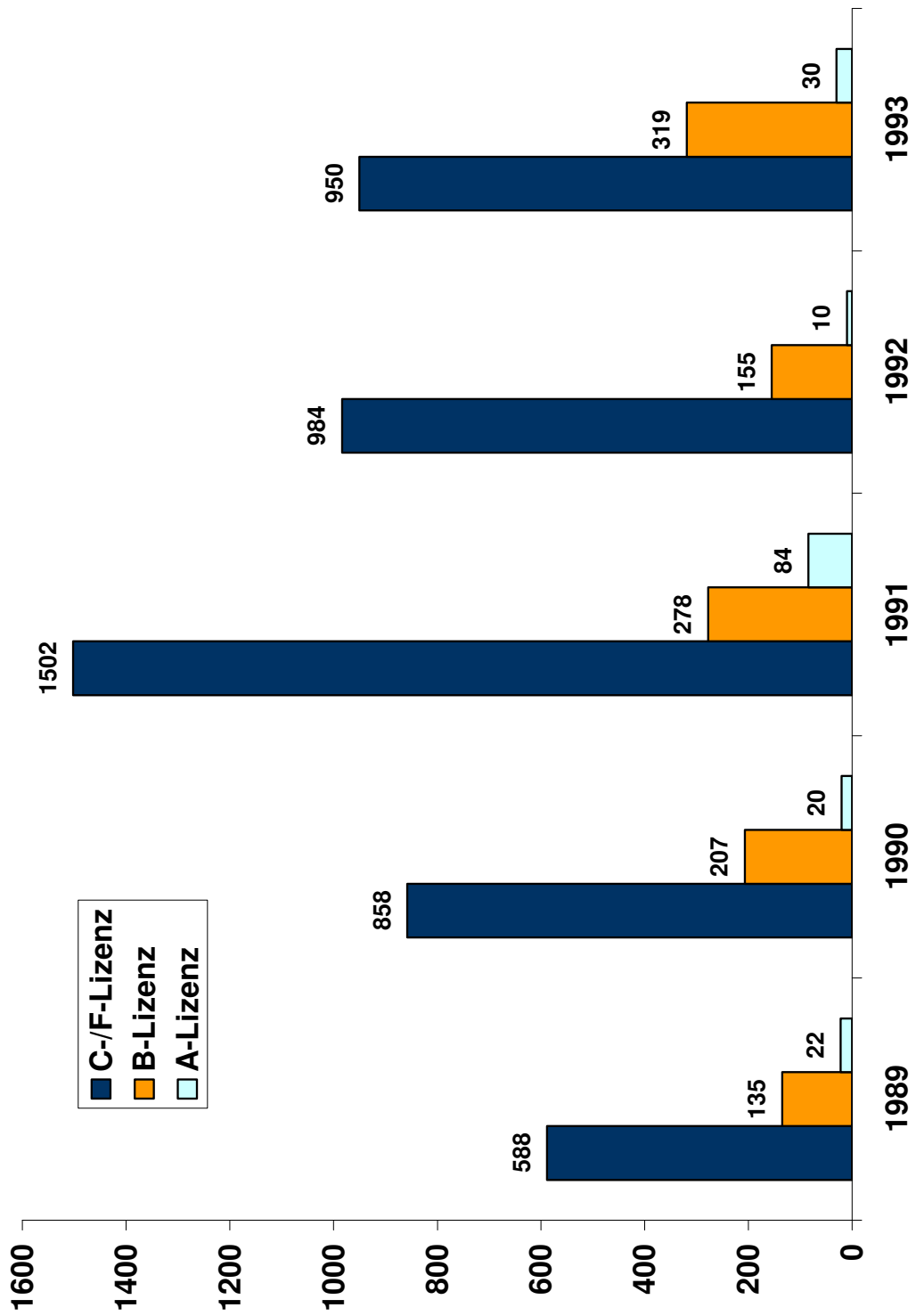


Abb. 2: Übungsleiter- und Trainerlizenzen im DHB (Neuausstellungen pro Jahr)

2.4. Zur Entwicklung der Aus- und Weiterbildung von 1995 bis heute

- **2000 - Rotenburg:**
Gründung der Bundesakademie des Deutschen Handballs
- **2002 – Dortmund:**
Neustrukturierung der B-Trainer-Ausbildung
- **2003 – Dortmund:**
Neustrukturierung der A-Trainer-Ausbildung
- **seit 2006 - Dortmund:**
Trainer-Experten-Runde
Neustrukturierung C-und B-Lizenz
- **Januar 2007:**
Jugendtrainersymposien im Rahmen der Handball-Weltmeisterschaft
- **Februar 2007 - Dormagen:**
IHF-Trainersymposium
- **Mai/Juni 2007 – Kaiserau/Leipzig:**
Modelllehrgang zur B-/C-Trainerkurzausbildung
- **Mai 2008 - Dortmund:**
Gründung eines wissenschaftlichen Beirats

3. Aus- und Weiterbildung im Deutschen Handball-Bund (Leitlinien und Organisationsstruktur)

3.1. Stellenwert, allgemeine Leitlinien, Aufgabenprofil

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.

Inhalts- und Zielbereiche der Aus- und Fortbildung im Deutschen Handballbund werden im Gesamtausbildungsplan festgelegt. Er berücksichtigt u. a.:

- gesellschaftliche Entwicklungen im Bereich des Sports
- verbandspolitische Leitlinien, Zielsetzungen, Perspektiven
- notwendige Innovationen, Strukturveränderungen und Zukunftsperspektiven

Die im Strukturplan fixierten Inhalts- und Zielbereiche werden inhaltlich, konzeptionell und organisatorisch aufeinander abgestimmt. Sie orientieren sich an folgenden allgemeingültigen Leitlinien:

Personalentwicklung als zukunftsorientierte Aufgabe!

Der Stellenwert der Aus- und Weiterbildung hat sich zu Beginn der 90er Jahre grundlegend verändert.

Angesichts veränderter gesellschaftlicher Bedingungen (z. B. Drop-out-Problematik im Nachwuchsbereich, sich verschiebende Bevölkerungspyramide, Wertewandel in der Gesellschaft) sowie angesichts einer deutlich nachlassenden Bereitschaft zu ehren- und auch nebenamtlicher Mitarbeit im Sport und vor dem Hintergrund knapper werdenden finanziellen Ressourcen in den Sportorganisationen gewinnt die Personalentwicklung eine entscheidende Bedeutung (siehe Abb. 3).

Aus- und Weiterbildung sind wesentliche Elemente der Personalentwicklung der Sportorganisation. Die

- **Gewinnung** und Werbung von Mitarbeitern,
- **Motivierung** von neu gewonnen als auch schon länger tätigen Mitarbeitern,
- Qualifizierung von Mitarbeitern für das jeweilige Aufgabenfeld

sind zentrale Aufgaben, die die Leistungsfähigkeit der Sportorganisation entscheidend bestimmen. Eine Schwerpunktsetzung im Bereich der Personalentwicklung bedeutet letztendlich Bestandssicherung für den Sport!

Stellenwert und sportpolitische Dimension des verbandlichen Ausbildungswesens

Ziele

- (1) Qualifizierung von Mitarbeitern
- (2) Rekrutierung und Sicherung eines notwendigen Mitarbeiterbestandes
- (3) Kreative und innovative Mitgestaltung



Aus- und Weiterbildung im Sport

- heißt: Existenzsicherung der Vereine und Verbände
- ist: Mitarbeiterpflege
- sind: Belohnung für MitarbeiterInnen

Abb. 3: Stellenwert und sportpolitische Dimension des verbandlichen Ausbildungswesens

**Ressortübergreifend zu entwickeln –
Ein einheitliches, verbandsspezifisches Aus- und Fortbildungskonzept**

Grundsätzlich ist im Spitzenverband aufgrund seiner zentralen Aufgabe zur Richtlinienentwicklung und -vorgabe ein Gesamt-Ausbildungskonzept zu entwickeln.

Dieses einheitliche Ausbildungskonzept umfasst alle relevanten Zielgruppen (Übungsleiter, Trainer, Sportlehrer, Betreuer, Schiedsrichter usw.) und stimmt zentrale inhaltliche Leitlinien und Konzeptionen aufeinander ab. Dabei ist die Schaffung von Querverbindungen zwischen einzelnen Inhaltsbereichen (vgl. Abb. 4) von besonderer Bedeutung.

Der Hauptausschuss des Deutschen Sportbundes begrüßt die am 17.10.2003 vom Präsidium des DSB beschlossenen Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.

Der Hauptausschuss appelliert an die Mitgliedsorganisationen, eigene Aktivitäten zur Umsetzung von Gender Mainstreaming fortzuführen, zu entwickeln und die Maßnahmen des DSB auf ihre Organisationsstruktur zu übertragen.

Der Hauptausschuss geht davon aus, dass die Arbeitshilfen des DSB (z. B. Best-Practice-Beispiele, Referentinnen und Referenten-Pool, Checklisten) in enger Kooperation mit den Mitgliedsorganisationen entwickelt und allen Mitgliedsorganisationen zugänglich gemacht werden.

(Für weitere Informationen siehe DOSB-Rahmenrichtlinien)

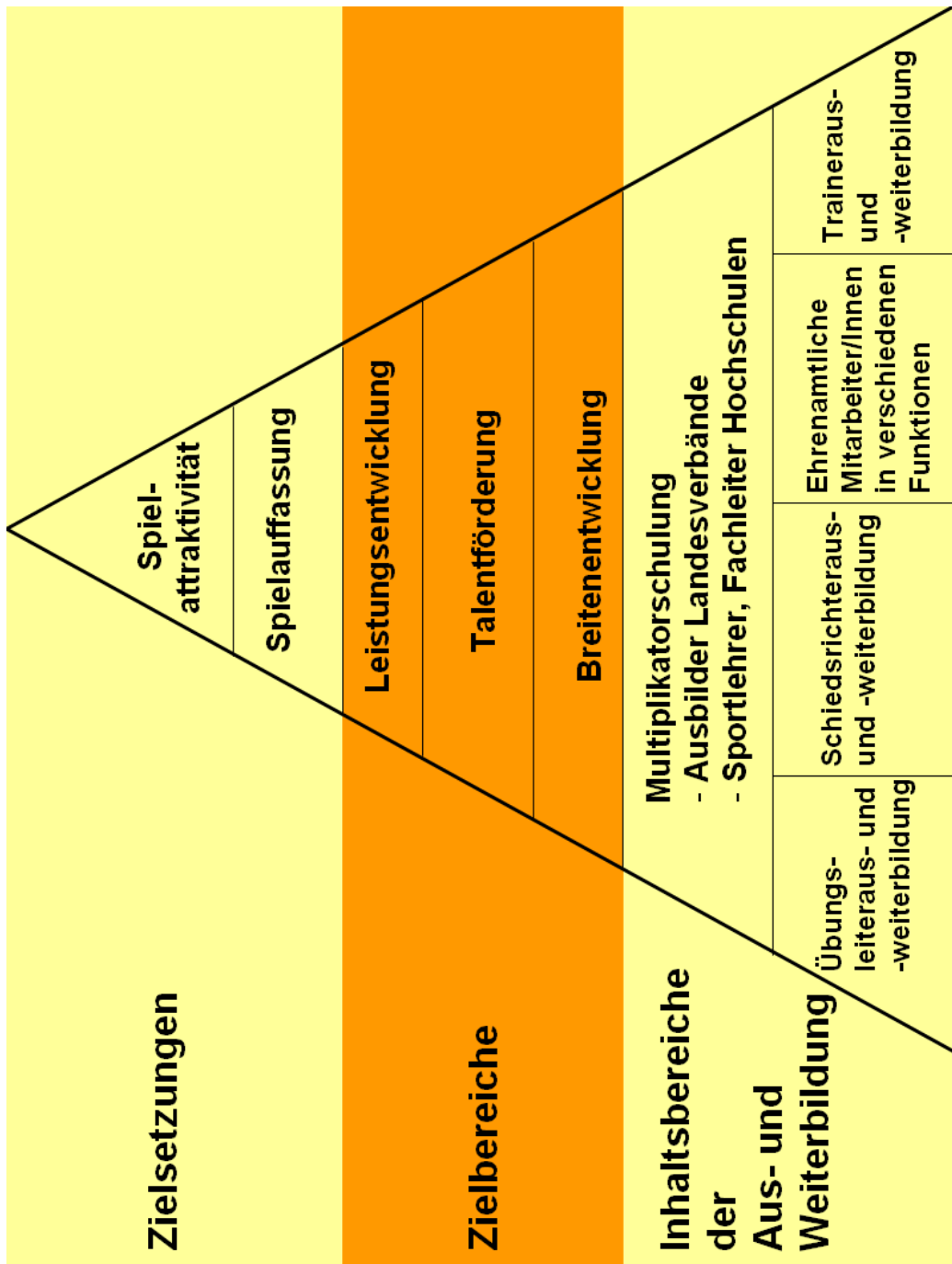


Abb. 4: Inhaltsbereiche der Aus- und Weiterbildung

3.2. Organisationsstruktur der Aus- und Weiterbildung im Deutschen Handballbund

Mit der im DHB vorgenommenen Satzungsänderung vom 15.06.93 ist die Funktion bzw. der Stellenwert der Aus- und Weiterbildung entsprechend den zukunftsorientierten Aufgaben des Verbandes neu festgelegt worden.

Im Sinne eines **einheitlichen, verbandsspezifischen Ausbildungskonzepts** sind im **DHB-Lehrstab** nahezu alle wesentlichen Inhaltsbereiche der Aus- und Weiterbildung vertreten.

Die **Arbeitsweise** basiert auf einer **koordinierten** Abstimmung zwischen

- haupt- und ehrenamtlicher Leistungs-, Koordinierungs-, Vorbereitungs- und Umsetzungsarbeit
- ehrenamtlicher Kommissionsarbeit (Fachexperten, Entscheidungsfindung usw.)
- verbandlicher Führungsarbeit.

1. Der DHB-Lehrstab besteht aus:

- a. dem Vizepräsidenten Leistungssport,
- b. dem Bundeslehrwart,
- c. dem Sportdirektor,
- d. den Bundestrainern Männer und Frauen,
- e. den Nachwuchstrainern für den männlichen und weiblichen Bereich,
- f. Referenten und Prüfern der A-Trainer- und B/C-Trainer-Kurzausbildung für National- und Bundesligaspieler Männer/Frauen,
- g. dem Schiedsrichterwart.

Dem DHB-Lehrstab obliegt insbesondere:

- Die Aus- und Weiterbildung im Übungsleiter-, Trainer- und Schiedsrichterwesen,
 - die Entwicklung einer handballspezifischen Trainings- und Spielauffassung unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Aspekte;
 - Erstellung von Rahmentrainingsplänen;
 - die Entwicklung von Ausbildungsstrukturen, die sowohl den Breitensport und Leistungssport fördern als auch Talente von der Jugend in die Leistungskader führen,
 - die Unterstützung und Kooperation mit Verbänden und Vereinen bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen,
 - die Zusammenarbeit mit Organen und Institutionen, die im Ausbildungs- und Lehrwesen tätig sind (Hochschulen, Olympiastützpunkte, Lehrerfortbildungseinrichtungen usw.),
 - die Erstellung und Fortschreibung des Gesamtausbildungsplanes im Trainer- und Übungsleiterlizenzierungswesen, der vom Präsidium in Kraft zu setzen ist,
 - Konzipierung und Erstellung von Lehrmaterialien und Dokumentationen,
 - Erstellung von Durchführungsbestimmungen zur Trainerordnung.
2. Der Bundeslehrwart beruft die Prüfungskommission - in der Regel aus drei Mitgliedern bestehend -, die über die Vergabe der Trainer und Übungsleiterlizenzen nach der DHB-Trainerordnung entscheidet.
3. Der DHB-Lehrstab tagt mindestens einmal pro Jahr. Er kann für ständige und einzelne Aufgaben zusätzliche Personen hinzuziehen und Arbeitsgruppen bilden.

Im Rahmen fester Kooperationsvereinbarungen entsprechend der Themenstellung werden weitere Institutionen (z. B. Olympiastützpunkt Rhein-Ruhr, Trainerakademie Köln, DOSB-Führungsakademie Köln, IAT-Leipzig, Hochschulen etc.) einbezogen.

Im Rahmen des DHB-Lehrstabs erfolgt eine entsprechende Aufgabendifferenzierung (vgl. Abb. 5). Einzelne Themenstellungen werden durch entsprechende Arbeitsgruppen bearbeitet. Detailliertere Aufgabenstellungen des DHB-Lehrstabs sind zusammengefasst auf Seite 26 aufgeführt.

Aufgabendifferenzierung innerhalb des DHB-Lehrstabs

Jugend-Lehrwesen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Talentförderung ➤ Jugendtrainer-Workshops ➤ Rahmentrainings-konzeption 	A-Trainer Aus- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trainingsplanung, -steuerung ➤ Mannschaftsführung ➤ Taktik/Spielkonzepte ➤ Sportmedizin 	Koordinator – Trainerakademie	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Weiterbildungskurs ➤ Diplomtrainer-Ausbildung
Schwerpunkt - Rahmentrainingspläne		Schwerpunkt - Gesamtausbildungsplan		Schwerpunkt - Spielanalyse	
Schiedsrichteraus- und -weiterbildung		Schwerpunkt - Ausbilderschulung		Hochschulen/ Lehrerfortbildung	
Breitenentwicklung/ Mitarbeitergewinnung		Lehrmaterialien/Medien		Internationale Fragen (IHF, EHF)	

Abb. 5: Aufgabendifferenzierung innerhalb des DHB-Lehrstabs

Aufgaben des DHB-Lehrstabs

- Aus- und Weiterbildung von
 - Trainern, Übungsleitern
 - Schiedsrichtern
 - Mitarbeitern im Verband
- Ausbildungsstruktur zur Förderung des
 - Breitensports
 - der Nachwuchs- bzw. Talentförderung
 - des Leistungssports
- Unterstützung/Kooperation mit den Regional- und Landesverbänden bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Gesamtausbildungsplan/Trainerordnung
- Trainings- und Spielauffassung
- Talentfördersystem
- Rahmentrainingskonzeption
- Zusammenarbeit mit
 - Hochschulen
 - Wissenschaftlichen Institutionen (z.B. OSP, IAT etc.)
- Förderung/Weiterentwicklung der anwendungsorientierten Grundlagenforschung
- Internationale Beziehungen

4. Struktur und Profile

4.1. Zielsetzung

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 DSB dominierend sind, beispielhaft und allgemein dargestellt:

- Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz (Sozialkompetenz) umfasst ein Bündel von Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person, die im Umgang mit anderen Menschen/Gruppen, Situationen, die pädagogisch richtiges Verhalten erfordern, und bei der Lösung von Konflikten zum Tragen kommen.
- Fachkompetenz beschreibt das (sportfachliche) Wissen und Können, das zur inhaltlich qualifizierten Planung, Durchführung und Auswertung von Sportangeboten sowie im Vereins-/Verbandsmanagement notwendig ist.
- Methoden- und Vermittlungskompetenz beschreibt Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf Methoden und Verfahren:
 - zur Vermittlung von Inhalten
 - zur Planung, Durchführung und Auswertung von Vereins-/Verbandsangeboten
 - zur Erledigung von Aufgaben in der Führung, Organisation und Verwaltung von Vereinen und Verbänden.
- Strategische Kompetenz beinhaltet das Denken in Netzwerken, das Wissen um die Bedeutung der strategischen Positionierung sportlicher Angebote, die Weiterentwicklung von Sportorganisationen und die Reflexion, wie diese den internen und externen Rahmenbedingungen angepasst werden können.

Diese Kompetenzbereiche bilden ein Ganzes und bedingen sich wechselseitig. Für ihre Ausprägung leisten alle Ausbildungsanteile ihren spezifischen Beitrag. In der Addition ergeben sie, wie oben erwähnt, die Handlungskompetenz, das Leitziel für alle Ausbildungsgänge und -stufen.

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

(Siehe auch DOSB Rahmenrichtlinien)

Die weitere, zukunftsorientierte Entwicklung des Handballs hängt im hohen Maße von **qualifizierten** Mitarbeitern, Übungsleitern und Trainern für verschiedene Tätigkeitsbereiche in Vereinen und Verbänden ab.

Auf der Basis der o. g. Leitlinien sowie den Vorgaben der DOSB-Rahmenrichtlinien orientiert sich die Lizenzausbildung im Deutschen Handballbund an folgenden Zielsetzungen:

1. Konzeptionelle und fachliche Unterstützung der Vereine in ihrem Bemühen, möglichst viele Menschen für den Handballsport zu begeistern und entsprechende Angebote für Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Senioren mit **unterschiedlichen** Zielsetzungen (Leistungssport, Breitensport, Schulsport, Gesundheits- und Fitness-Sport, Therapie, Resozialisierung) zu entwickeln.
2. Förderung einer grundsätzlich pädagogisch orientierten Jugendarbeit, insbesondere mit einer adäquaten, gesundheitsorientierten, vielseitigen motorischen Grundausbildung von Kindern und Jugendlichen.
3. Unterstützung der Vereine in ihrem Bemühen,
 - Bereitschaft zur Mitarbeit bei Vereinsmitgliedern zu schaffen,
 - auf veränderte gesellschaftliche Bedingungen situationsgerecht reagieren zu können,
 - eine adäquate, zeitgemäße Angebotsstruktur für verschiedene Zielgruppen aufzubauen.
4. Zukunftsorientierte Personalentwicklung in Vereinen, Kreisen, Bezirken und Verbänden (Gewinnung, Motivierung, Betreuung und Qualifizierung von Mitarbeitern).
5. Schaffung eines durchgängigen Talentfördersystems mit inhaltlich unter altersspezifischen Kriterien abgestimmten Trainingsprogrammen (Orientierung der Ausbildung an Rahmentrainingskonzeptionen des Verbandes).
6. Entwicklung von Grundlagen und Rahmenbedingungen zur Weiterentwicklung des Leistungs- und Hochleistungssports.

4.2. Äußere Struktur der Ausbildungsgänge

Die äußere Struktur der in Abb. 6 dargestellten Ausbildungsstufen sieht folgende Abschlüsse vor:

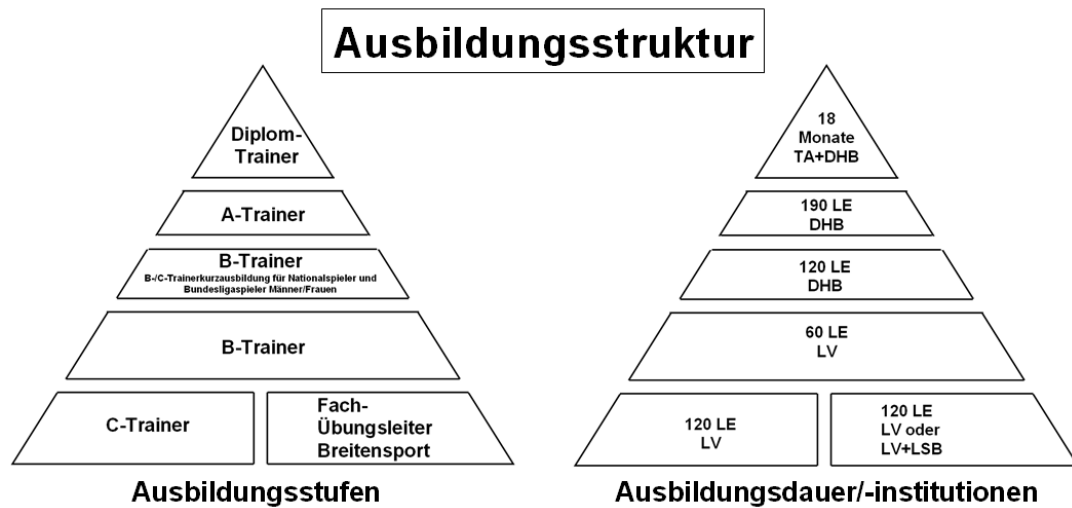


Abb. 6: Ausbildungsstruktur (1)

4.3. Innere Struktur der Ausbildungsgänge

Um eine praxisnahe, teilnehmerorientierte Ausbildung zu gewährleisten, erfolgt eine **lebensalter- und tätigkeitsbezogene** Differenzierung der Ausbildungsinhalte (siehe Abb. 7).

In der dreistufigen Ausbildungsstruktur werden entsprechende **Profilbildungen** (siehe auch Abb. 8 und 9) unterschieden:

Wichtig: Das **Kinder- und Jugendtraining** wird auf **jeder** der drei Ausbildungsstufen thematisiert!



Abb. 7: Ausbildungsstruktur (2)

Profilbildung in der Trainerausbildung im DHB

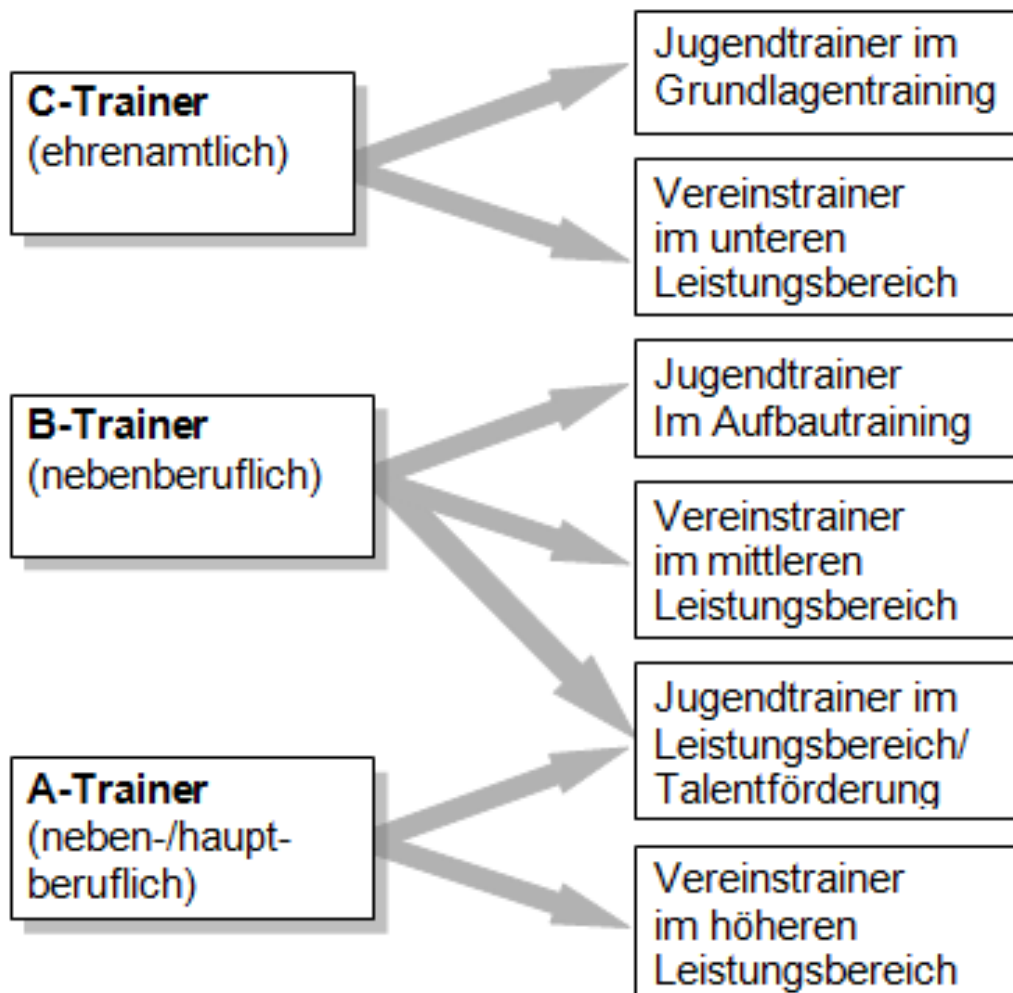


Abb. 8: Profilbildung in der Trainerausbildung im DHB

Profilbildung in der Kinder- und Jugendtrainer- Ausbildung im DHB

Zielgruppen- orientierung

- Kinder, Schüler, Jugendliche
- Einsteiger, Neulinge
- Mädchen, Frauen
- Familie
- Aktive
- Nachaktive
- Freizeitsportler
- Sondergruppen, z.B. Rollis
- Sondersituationen,
z.B. Sommerhandball

Handball- Spielformen

- 6 gegen 6 plus Torwart,
Halle und Feld
- 4 plus 1 Minihandball
- 6 plus 1 Feldhandball
- 4 plus 1 Handball
- 11er-Großfeldhandball
- Beachhandball
- Pyramidenhandball
- Spielabzeichen
- Trimm-Spiele

Breitensport- Maßnahmen

- Rundenspiele
- Hobby-Spielrunden
- Mixed-Turniere (Er & Sie)
- Spieltage, Spieltreffs
- Spielfeste
- Trimm-Spiele
- Handicap-Turniere
- Schnupperangebote
- Handballkurse
- Sport-Spiel-Spaß-Aktionen
- Mega-Handballwochen

Abb. 9: Profilbildung in der Fachübungsleiter-Ausbildung Breitensport im DHB

Abb. 10 zeigt zusammengefasst und im Überblick die **inhaltliche Differenzierung** der Übungsleiter und Trainerausbildung im DHB nach den Kriterien

- Leistungsorientierung
und
- Zielgruppenorientierung.

Die **Grundlagenschulung** ist inhaltlich vielseitig ausgerichtet. Schwerpunkt ist die motorische Grundausbildung.

Mit Spielfesten und kindgerechten Spielformen des Handballspiels (Minihandball, Grundspiel 4 + 1) sollen Kinder Spaß und Freude am Handballsport gewinnen (Animationscharakter).

Dem **Grundlagentraining** kommt eine Schlüsselrolle zu: Es ist das Fundament für jegliche Form des Handballspiels!

Anschließend ist jederzeit(!) eine flexible Orientierung möglich: Derjenige, der leistungsorientiert Handball spielen will, muss nach dem Grundlagentraining über das Aufbautraining (als Bindeglied) in das Leistungstraining geführt werden.

Wer Handball eher freizeitsportorientiert betreiben will, muss, um Handball in seiner Grundstruktur spielen zu können, ebenfalls mit dem Grundlagentraining beginnen.

Zu beachten ist ferner, dass die zeitliche Zuordnung nach Altersstufen hier nur ideal typisch vorgenommen worden ist. So können zusätzlich **Anfänger** oder Quereinsteiger nahezu **jeder** Altersstufe mit dem Handballspiel beginnen, wobei ihnen dann alters- und entwicklungsbedingt angepasst, Inhalte aus dem Grundlagentraining vermittelt werden müssen.

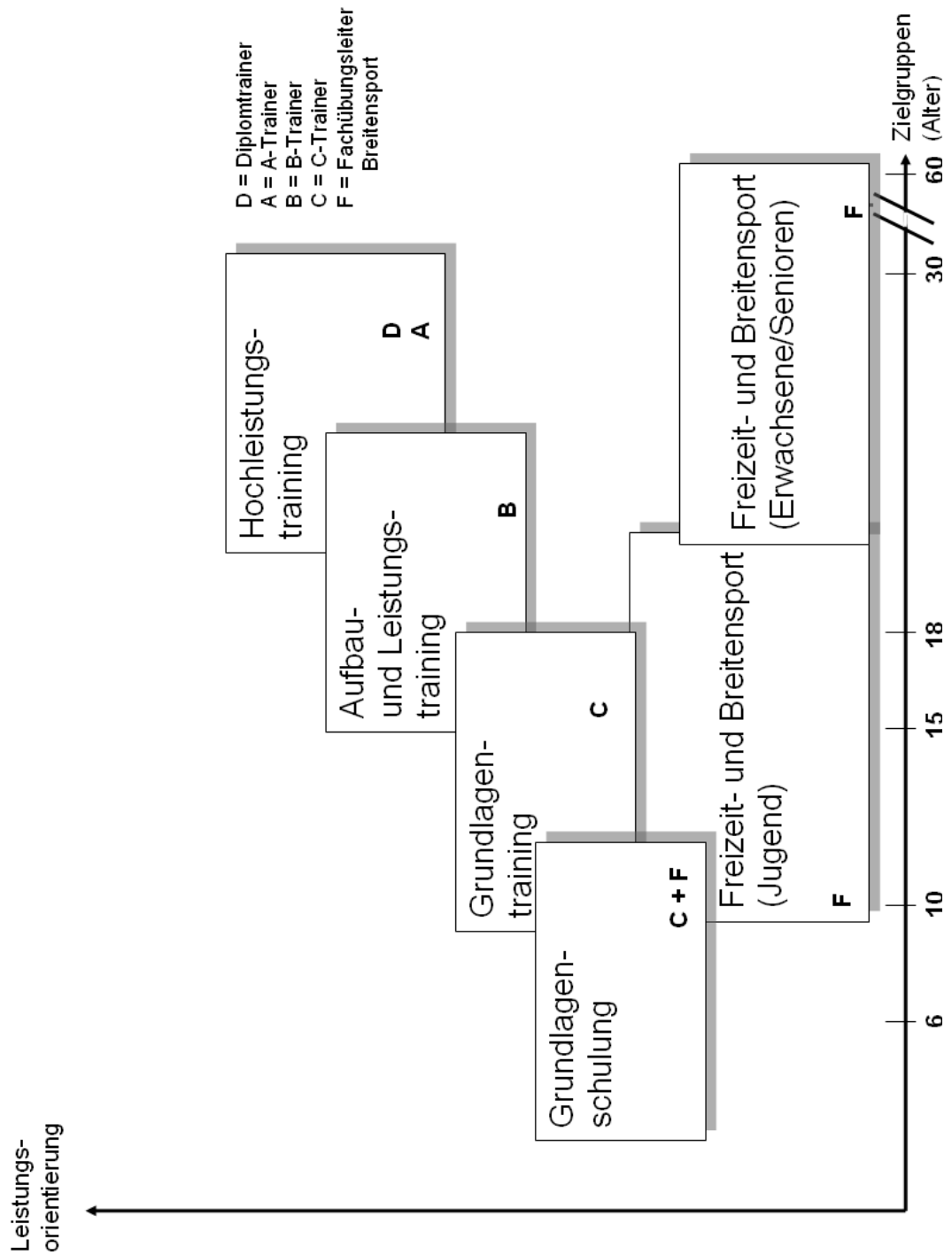


Abb. 10: Inhaltliche Differenzierung der Übungsleiter und Trainerausbildung im DHB

5. Ausbildungsordnung

5.1. Ausbildungsträger

Für sämtliche Ausbildungsgänge im Handball ist gemäß den DOSB-Rahmenrichtlinien der Deutsche Handballbund verantwortlich.

Gemäß den DOSB-Rahmenrichtlinien für die Ausbildung im Bereich des Deutschen Olympischen Sportbundes erstellt der DHB entsprechende **Ausbildungsrichtlinien**, Konzeptionen und Rahmeninhalte für **alle** Ausbildungsgänge und legt sie dem DOSB zwecks Genehmigung vor.

C-Trainer/-in-Ausbildung

Der DHB **delegiert** diese Ausbildungsmaßnahmen an seine **Landesverbände**. Diese führen die Ausbildungsgänge der 1. Lizenzstufe verantwortlich durch.

Sie können einzelne Ausbildungsteile an die eigenen Untergliederungen (u. a. Kreise, Bezirke) oder vom DHB anerkannte Ausbildungsinstitutionen delegieren.

Es besteht die Möglichkeit, dass

- Landesfachverbände **gemeinsam** Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durchführen,
- eine **Kooperation** mit Landessportbünden vor allem bei fachübergreifenden Inhalten eingegangen wird.

Maßgebend und verbindlich für die Auswahl der Inhalte ist in allen Fällen der Ausbildungsplan des DHB!

B-Trainer/-in-Ausbildung

Verantwortlich für die Ausbildung der B-Trainer/-in ist gemäß den DOSB-Rahmenrichtlinien der DHB. Er kann diese Aufgabe an seine **Landesfachverbände delegieren**.

B-/C-Trainer/-in-Kurzausbildung für Nationalspieler/-innen und Bundesligaspieler/-innen

Verantwortlich für die Trainerausbildung in diesem Bereich ist gemäß den DOSB-Rahmenrichtlinien ausschließlich der DHB.

A-Trainer/-in-Ausbildung

Verantwortlich für die A-Trainer/-in-Ausbildung ist der DHB. Er kann zur Durchführung der Ausbildung Kooperationen mit wissenschaftlichen bzw. leistungssportlichen Institutionen eingehen.

5.2. Lehrkräfte

C-Trainer/-in-Ausbildung

- B-Trainer/-in
- Mitglieder der Landeslehrstäbe
- Fachreferenten (Medizin, Physiotherapie etc.)
- Referenten aus Hochschulen, Landessportbünden, Bildungswerken, Olympiastützpunkten etc.

Fachspezifische Ausbildungsteile sollten grundsätzlich von B-Trainern (Handball) bzw. Mitgliedern der Landeslehrstäbe durchgeführt werden.

B-Trainer/-in-Ausbildung

- A-Trainer/-in
- Mitglieder DHB-Lehrstab, Landeslehrstäbe
- Fachreferenten (Medizin, Physiotherapie etc.)
- Referenten aus Hochschulen, Olympiastützpunkten etc.

Fachspezifische Ausbildungsteile sollten grundsätzlich von A-Trainern durchgeführt werden.

B-/C-Trainer/-in-Kurzausbildung für Nationalspieler/-innen und Bundesligaspieler/-innen

- A-Trainer/-in
- Mitglieder DHB-Lehrstab, Landeslehrstäbe
- Fachreferenten (Medizin, Physiotherapie etc.)
- Referenten aus Hochschulen, Olympiastützpunkten etc.

Fachspezifische Ausbildungsteile sollten grundsätzlich von A-Trainern durchgeführt werden.

A-Trainer/-in-Ausbildung

- Mitglieder DHB-Lehrstab
- A-Trainer (Bundesliga etc.)
- Landesfachverbände
- Fachreferenten (Management, Medien, Medizin, Physiotherapie etc.)
- Referenten aus Hochschulen, Olympiastützpunkten, sonstigen leistungssportlichen/wissenschaftlichen Institutionen

5.3. 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. Verfahren, die die Auswahl, Betreuung und Qualifizierung dieser Zielgruppe zum Gegenstand haben, sind von den Mitgliedsorganisationen auf der Grundlage der DOSB-Rahmenrichtlinien einzuführen.

Wesentliche Bestandteile dieser Verfahren sind:

- Festlegung der Kriterien zur Auswahl von Lehrkräften in fachlicher, methodischer und sozialer Hinsicht
- geordneter Einarbeitungsprozess und unterstützende pädagogische Begleitung
- Handballspezifische und sportartübergreifende Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte.

(Siehe auch DOSB-Rahmenrichtlinien)

5.4. Umfang und Dauer der Ausbildung

- C - Trainer/in - Ausbildung	120 LE
- B - Trainer/in – Ausbildung	60 LE + Prüfung
- B-/C-Trainerkurzausbildung	120 LE
- A - Trainer/in - Ausbildung	190 LE + Prüfung

Die angegebenen Lerneinheiten (1 LE = 45 Minuten) beziehen sich, was das Verhältnis von Ausbildungsinhalten und Prüfungsteilen betrifft, auf folgendes Schema:

1. Ausbildungsstufe (C-Lizenz)

- 120 LE inklusive Prüfung/Lernerfolgskontrollen¹

2. Ausbildungsstufe (B-Lizenz)

- 60 LE plus anschließende Prüfung (gesondert)

3. Ausbildungsstufe (B-/C-Lizenz)

- 120 LE inklusive Prüfung

4. Ausbildungsstufe (A-Lizenz)

- 190 LE plus anschließende Prüfung (gesondert)

Die Ausbildungsmaßnahmen für den Erwerb einer Lizenz müssen grundsätzlich innerhalb von **zwei Jahren** abgeschlossen sein. Für die Ausbildungsgänge der 1. Lizenzstufe können nach Antrag und Genehmigung durch den DHB-Lehrstab gesonderte Regelungen festgelegt werden (Flexibilität der Ausbildung).

¹ Es wird empfohlen, **lehrgangsbegleitende Lernerfolgskontrollen** anstelle einer abschließenden Prüfung durchzuführen.

5.5. Zulassung zur Ausbildung

C-Trainer/-in-Ausbildung

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

- Vollendung des 16. Lebensjahres
- Mitgliedschaft in einem Verein oder Verband des DOSB
- Anmeldung zur Ausbildung (entsprechend der Ausschreibung des Ausbildungsträgers) - in der Regel durch einen Verein oder eine entsprechende Institution des Trägers
- ausreichende deutsche Sprachkenntnisse in Wort und Schrift
- Die Teilnahme an einem Schiedsrichterlehrgang wird empfohlen
- Nachweis einer Erste Hilfe Ausbildung, die nicht älter als 2 Jahre sein darf
- Außer Sonderregelungen (siehe Kap. 9 und 10).

B-Trainer/-in-Ausbildung

Voraussetzungen für die Zulassung zur Trainer/-innen-B-Ausbildung sind:

- Vollendung des 20. Lebensjahres
- Mitgliedschaft in einem Verein oder Verband des DOSB
- Besitz einer gültigen Trainer/-innen-C-Lizenz
- Nachweis einer **mehrjährigen** Tätigkeit als Trainer im Verein **nach** Erwerb der C-Lizenz (Handball), mindestens jedoch 2 Jahre ununterbrochene Tätigkeit nach Erwerb der C-Lizenz
- Voraussetzung für die Zulassung zur Ausbildung ist die Vollendung des 20. Lebensjahres
- weitere Voraussetzung ist die fristgerechte Anmeldung (Datum des Poststempels entscheidet)
- ausreichende deutsche Sprachkenntnisse in Wort und Schrift
- außer Sonderregelungen (siehe Kap. 9 und 10).

B-/C-Trainer/-in-Kurzausbildung für Nationalspieler/-innen und Bundesligaspieler/-innen

Zur Ausbildung zugelassen werden nur Spieler/Spielerinnen, die mehrjährige Erfahrungen in den deutschen Nationalmannschaften nachweisen können, und Spieler/Spielerinnen, die kontinuierlich mehrere Jahre als Stammspieler/-spielerinnen in Mannschaften der 1. Bundesliga und 2. Bundesliga gespielt haben und sich während ihrer aktiven Laufbahn Verdienste um den deutschen Handball erworben haben.

A-Trainer/-in-Ausbildung

Voraussetzungen:

- Vollendung des 25. Lebensjahres
 - Mitglied in einem Verein oder Verband des DOSB
 - Besitz einer gültigen B-Trainer-Lizenz
 - Nachweis einer mehrjährigen Tätigkeit als verantwortlicher Trainer seit Erwerb der B-Trainer-Lizenz, wovon mindestens zwei Jahre in der höchsten Spielklasse (Männer und Frauen) des Landesverbandes (oder höhere Spielklasse) erfolgt sein muss, oder Nachweis einer mehrjährigen Trainertätigkeit als Landestrainer oder Auswahltrainer einer Landesauswahlmannschaft bzw. mehrjährige Lehrtätigkeit im Landesverband.
 - Zugelassen werden können auch Personen, die
 - im Besitz einer gültigen Trainer/-in-B-Lizenz sind
- und
- über eine **mehrjährige Spielerpraxis** in der 1./2. Bundesliga verfügen (siehe Sonderregelungen in Kap. 10)
- Ausreichende deutsche Sprachkenntnisse in Wort und Schrift!
 - Fristgerechte Anmeldung (Datum des Poststempels entscheidet)

5.6. Anerkennung anderer Ausbildungsgänge

Die jeweiligen Ausbildungsträger können unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Gesamt-Ausbildungsplans in eigener Zuständigkeit darüber entscheiden, ob sie Ausbildungen anderer Ausbildungsträger oder Teile derselben anerkennen. In jedem Fall ist, was die Anerkennung im Bereich der 1. und 2. Lizenzstufe betrifft, eine Genehmigung durch den Bundeslehrwart notwendig, der hier die Koordinierung bzw. die Aufgabe übernimmt, die **Vergleichbarkeit** von Anerkennungsmaßnahmen anderer Ausbildungsgänge zwischen den einzelnen Landesverbänden sicherzustellen.

5.7. Ausbildungspläne

Ergänzend zum allgemeinen Teil des DHB-Gesamtausbildungsplans werden die

- Ausbildungsziele
- Ausbildungsinhalte sowie
- didaktisch-methodische Konsequenzen

gesondert für jeden Ausbildungsgang veröffentlicht. Sie ergänzen somit die entsprechenden, hier vorliegenden allgemeinen Bestimmungen des DHB-Gesamtausbildungsplans.

6. Prüfungsordnung

6.1. Allgemeine Bestimmungen

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

Grundsätze:

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

Ziele der Lernerfolgskontrolle:

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

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/Teilnehmerinnen, um die Ausbildungsinhalte zu ergänzen
- Planung, Durchführung und Reflexion einer Übungsstunde (auch als Gruppenarbeit möglich, sofern der individuelle Anteil ersichtlich ist)
- 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.

(Siehe auch DOSB-Rahmenrichtlinien)

6.2. Zulassung zur Prüfung

Zur Prüfung wird zugelassen, wer die gesamte Ausbildung (ohne Fehlzeiten) im vorgesehenen Zeitraum nachgewiesen hat.

Nicht absolvierte Ausbildungsinhalte sind grundsätzlich vor Zulassung zur Prüfung nachzuholen.

6.3. Prüfungskommission

C-Trainer/-in und B-Trainer/-in-Ausbildung

Die Prüfung wird von einer Prüfungskommission abgenommen, die sich wie folgt zusammensetzt:

- Landeslehrwart (oder Vertreter bzw. ein vom Landeslehrwart beauftragter Lehrgangleiter) als **Prüfungsvorsitzender**
- mindestens weitere zwei Personen,
 - die lizenzierte B- oder A-Trainer bzw.
 - Mitglieder des Landeslehrstabes sind.

Wichtig: Mitglieder der Prüfungskommission sollten als Referent beim jeweiligen Ausbildungslehrgang tätig gewesen sein.

A-Trainer/-in-Ausbildung

Die Prüfungskommission setzt sich wie folgt zusammen:

- Bundeslehrwart (oder Vertreter) als **Prüfungsvorsitzender**
- mindestens zwei weitere Personen als weitere Mitglieder der Prüfungskommission. Die sind:
 - Bundestrainer
 - Mitglieder des DHB-Lehrstabs
 - Mitglieder des DHB-Trainerstabes
 - lizenzierte A-Trainer aus dem Bereich der **1. Bundesliga** (M/F)

6.4. Prüfungsgliederung und Prüfungsergebnis

Allgemeine Bestimmungen

1. Die Prüfungskommission entwickelt **Prüfungskriterien** für die einzelnen Ausbildungsgänge, die den Teilnehmern **vor** Prüfungsbeginn mitzuteilen sind.
2. Die Prüfungskommission entscheidet über den Prüfungserfolg. Die Prüfungskommission beschließt mit einfacher Mehrheit, bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.
3. Nach Ablegung der Prüfung ist grundsätzlich ein **Prüfungsgespräch** durchzuführen, in dem die einzelnen Bewertungskriterien erläutert werden.

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

(Siehe auch DOSB-Rahmenrichtlinien)

6.4.1. C-Trainer/-in-Ausbildung

Die Prüfung besteht aus zwei Teilbereichen:

- einer ca. 90 Minuten dauernden Fragenklausur im Anschluss an den letzten Teillehrgang

Die Klausur wird vom Lehrstab des Landesverbandes erstellt. Die Inhalte beziehen sich auf die Thematik des Lehrganges.

- einer ca. 20 Minuten dauernden Lehrprobe und einem sich an die Lehrprobe anschließendem Auswertungs-/ Prüfungsgespräch. Dieses umfasst ca. 10 Minuten.

Prüfungsergebnis

Die Klausur wird mit den Notenstufen 1,0 / 1,3/ 1,7/ 2,0/ 2,3/ 2,7/ 3,0/3,3/3,7/4,0/ 4,3/ 5,0/ 6,0 bewertet.

- | | | |
|-----|--------------|---|
| (1) | sehr gut | - wenn die Leistung den Anforderungen im besonderen Maße entspricht |
| (2) | Gut | - wenn die Leistung den Anforderungen voll entspricht |
| (3) | Befriedigend | - wenn die Leistung im Allgemeinen den Anforderungen entspricht |
| (4) | Ausreichend | - wenn die Leistung zwar Mängel aufweist, aber als Gesamtleistung den Anforderungen noch entspricht |
| (5) | Mangelhaft | - wenn die Leistungen den Anforderungen nicht entspricht, jedoch Grundkenntnisse erkennen lässt |
| (6) | Ungenügend | - wenn die Leistung den Anforderungen nicht entspricht und selbst Grundkenntnisse kaum vorhanden sind |

Die Gesamtnote wird im Verhältnis 60:40 zwischen den beiden Prüfungsteilen Lehrprobe/ Prüfungsgespräch und Klausur gebildet.

sehr gut	1,0-1,5
gut	1,6-2,5
befriedigend	2,6-3,5
ausreichend	3,6-4,0

Die Prüfung ist nicht bestanden, wenn der Prüfling

- a. im Gesamtergebnis schlechter als die Note 4,0 abschließt oder ein Teilgebiet mit einem Ergebnis schlechter als die Note 4,3 abschließt,
- b. von der Prüfung ausgeschlossen wurde,
- c. einen Termin nicht wahrnimmt und nicht nachweisen kann, dass er das Versäumnis nicht zu vertreten hat,
- d. einen Prüfungsteil abbricht und nicht nachweisen kann, dass er das Versäumnis nicht zu vertreten hat.

6.4.2. B-Trainer/-in-Ausbildung

Die Prüfung besteht aus:

- einer ca. 90 Minuten dauernden Fragenklausur.

Die Klausur wird vom Lehrstab des Landesverbandes erstellt. Die Inhalte beziehen sich auf die Thematik des Lehrganges.

- einer ca. 30 Minuten dauernden Lehrprobe
- einer ca. 30 Minuten dauernden mündlichen Prüfung

Prüfungsergebnis

Die Klausur wird mit den Notenstufen 1,0 / 1,3/ 1,7/ 2,0/ 2,3/ 2,7/ 3,0/3,3/3,7/4,0/ 4,3/ 5,0/ 6,0 bewertet.

- | | |
|------------------|---|
| (1) sehr gut | - wenn die Leistung den Anforderungen im besonderen Maße entspricht |
| (2) Gut | - wenn die Leistung den Anforderungen voll entspricht |
| (3) Befriedigend | - wenn die Leistung im Allgemeinen den Anforderungen entspricht |
| (4) Ausreichend | - wenn die Leistung zwar Mängel aufweist, aber als Gesamtleistung den Anforderungen noch entspricht |
| (5) Mangelhaft | - wenn die Leistungen den Anforderungen nicht entspricht, jedoch Grundkenntnisse erkennen lässt |
| (6) Ungenügend | - wenn die Leistung den Anforderungen nicht entspricht und selbst Grundkenntnisse kaum vorhanden sind |

Die Gesamtnote wird im Verhältnis 1:1:1 zwischen den drei Prüfungsteilen gebildet.

sehr gut	1,0-1,5
gut	1,6-2,5
befriedigend	2,6-3,5
ausreichend	3,6-4,0

Die Prüfung ist nicht bestanden, wenn der Prüfling

- im Gesamtergebnis schlechter als die Note 4,0 abschließt oder ein Teilgebiet mit einem Ergebnis schlechter als die Note 4,3 abschließt,
- von der Prüfung ausgeschlossen wurde,
- einen Termin nicht wahrnimmt und nicht nachweisen kann, dass er das Versäumnis nicht zu vertreten hat,
- einen Prüfungsteil abbricht und nicht nachweisen kann, dass er das Versäumnis nicht zu vertreten hat.

6.4.3. B-/C-Trainer/-in-Kurzausbildung

Die Prüfung besteht aus:

- einer ca. 30minütigen Lehrprobe
- einer ca. 30minütigen mündlichen Prüfung
- eine Klausur von 120 Minuten

Prüfungsergebnis

Die Klausur wird mit den Notenstufen 1,0 / 1,3/ 1,7/ 2,0/ 2,3/ 2,7/ 3,0/ 3,3/ 3,7/ 4,0/ 4,3/ 5,0/ 6,0 bewertet.

- | | |
|------------------|---|
| (1) sehr gut | - wenn die Leistung den Anforderungen im besonderen Maße entspricht |
| (2) Gut | - wenn die Leistung den Anforderungen voll entspricht |
| (3) Befriedigend | - wenn die Leistung im Allgemeinen den Anforderungen entspricht |
| (4) Ausreichend | - wenn die Leistung zwar Mängel aufweist, aber als Gesamtleistung den Anforderungen noch entspricht |
| (5) Mangelhaft | - wenn die Leistungen den Anforderungen nicht entspricht, jedoch Grundkenntnisse erkennen lässt |
| (6) Ungenügend | - wenn die Leistung den Anforderungen nicht entspricht und selbst Grundkenntnisse kaum vorhanden sind |

Die Gesamtnote wird im Verhältnis 4:3:3 (Lehrprobe : mündl. Prüfung : Klausur) zwischen den drei Prüfungsteilen gebildet.

sehr gut	1,0-1,5
gut	1,6-2,5
befriedigend	2,6-3,5
ausreichend	3,6-4,0

Die Prüfung ist nicht bestanden, wenn der Prüfling

- a. im Gesamtergebnis schlechter als die Note 4,0 abschließt oder ein Teilgebiet mit einem Ergebnis schlechter als die Note 4,3 abschließt,
- b. von der Prüfung ausgeschlossen wurde,
- c. einen Termin nicht wahrnimmt und nicht nachweisen kann, dass er das Versäumnis nicht zu vertreten hat,
- d. einen Prüfungsteil abbricht und nicht nachweisen kann, dass er das Versäumnis nicht zu vertreten hat.

6.4.4. A-Trainer/-in-Ausbildung

Die Prüfung besteht aus:

- einer ca. 30minütigen Lehrprobe (Das Thema der Lehrprobe wird 90 – 120 Minuten vor dem Prüfungstermin bekannt gegeben.)
- einer ca. 30minütigen mündlichen Prüfung
- einer Klausur von ca. 120 Minuten

Prüfungsergebnis

Die Klausur wird mit den Notenstufen 1,0 / 1,3/ 1,7/ 2,0/ 2,3/ 2,7/ 3,0/3,3/3,7/4,0/ 4,3/ 5,0/ 6,0 bewertet.

- | | |
|------------------|---|
| (1) sehr gut | - wenn die Leistung den Anforderungen im besonderen Maße entspricht |
| (2) Gut | - wenn die Leistung den Anforderungen voll entspricht |
| (3) Befriedigend | - wenn die Leistung im Allgemeinen den Anforderungen entspricht |
| (4) Ausreichend | - wenn die Leistung zwar Mängel aufweist, aber als Gesamtleistung den Anforderungen noch entspricht |
| (5) Mangelhaft | - wenn die Leistungen den Anforderungen nicht entspricht, jedoch Grundkenntnisse erkennen lässt |
| (6) Ungenügend | - wenn die Leistung den Anforderungen nicht entspricht und selbst Grundkenntnisse kaum vorhanden sind |

Die Gesamtnote wird im Verhältnis 1:1:1 zwischen den drei Prüfungsteilen gebildet.

sehr gut	1,0-1,5
gut	1,6-2,5
befriedigend	2,6-3,5
ausreichend	3,6-4,0

Die Prüfung ist nicht bestanden, wenn der Prüfling

- a. im Gesamtergebnis schlechter als die Note 4,0 abschließt oder ein Teilgebiet mit einem Ergebnis schlechter als die Note 4,3 abschließt,
- b. von der Prüfung ausgeschlossen wurde,
- c. einen Termin nicht wahrnimmt und nicht nachweisen kann, dass er das Versäumnis nicht zu vertreten hat,
- d. einen Prüfungsteil abbricht und nicht nachweisen kann, dass er das Versäumnis nicht zu vertreten hat.

6.5. Allgemeine Bestimmungen

6.5.1. Allgemeine Bestimmungen zu allen Ausbildungsstufen

Die Prüfung ist weiterhin nicht bestanden, wenn der Kandidat

- a. von der Prüfung ausgeschlossen wurde,
- b. einen Termin nicht wahrnimmt und dabei nicht nachweisen kann, dass er das Versäumnis nicht zu vertreten hat,
- c. einen Prüfungsteil abbricht und nicht nachweisen kann, dass er das Versäumnis nicht zu vertreten hat.

6.5.2. Ordnungswidriges Verhalten

- Vor Beginn der Prüfung sind die Prüflinge über die Folgen des Ordnungswidrigen Verhaltens zu belehren.
- Ordnungswidriges Verhalten des Prüflings während der Prüfung hat den Ausschluss von der Prüfung zur Folge.
- Über das ordnungswidrige Verhalten und über die Entscheidung ist eine Niederschrift anzufertigen und von dem zuständigen Prüfungsvorsitzenden zu unterschreiben.

6.5.3. Erkrankung, Versäumnis

- Ein Kandidat, der sich krank fühlt, muss spätestens vor Beginn des jeweiligen Prüfungsteiles dies erklären. Er hat innerhalb von drei Tagen ein ärztliches Attest vorzulegen.
- Ein Kandidat, der aus anderen Gründen einen Termin nicht wahrnehmen kann, muss unverzüglich nachweisen, dass er das Versäumnis nicht zu vertreten hat.
- Ohne zureichenden Grund versäumte Prüfungsteile sind mit Note 6 zu werten.
- Die Prüfungskommission setzt für den Kandidaten angemessene neue Termine fest.

6.6. Prüfungswiederholung

C-Trainer/-in-Ausbildung

Wird die Prüfung nicht bestanden, kann die Prüfungskommission beschließen, welche Prüfungsteile wiederholt werden müssen (siehe entsprechende Ausführungen).

B-Trainer/-in-Ausbildung

Ist die Prüfung nicht bestanden, kann sie einmal wiederholt werden, frühestens nach 6 Monaten, spätestens nach 1 Jahr.

Eine Anrechnung von Teilen der 1. Prüfung kann erfolgen; die Entscheidung liegt bei der Prüfungskommission und muss vor der Zulassung zur 2. Prüfung erfolgen.

Eine weitere (zweite) Wiederholung ist nur auf der 2. Lizenzstufe (B-Trainer/-in Ausbildung) möglich, bedarf jedoch der besonderen Genehmigung des Ausbildungsträgers.

B-/C-Trainer/-in-Kurzausbildung für Nationalspieler/-innen und Bundesligaspieler/-innen

Ist ein Teilbereich nicht bestanden, kann dieser Prüfungsteil einmal wiederholt werden, frühestens jedoch nach einem Monat, spätestens aber innerhalb von 2 Jahren.

Sind zwei Teilbereiche nicht bestanden, kann die Gesamtprüfung einmal wiederholt werden, frühestens jedoch nach sechs Monaten, spätestens aber innerhalb von 2 Jahren.

Eine Anrechnung von Teilen der ersten Prüfung kann erfolgen; die Entscheidung obliegt der Prüfungskommission und muss vor der Zulassung zur 2. Prüfung getroffen werden.

Eine weitere Wiederholung bedarf der besonderen Genehmigung des Ausbildungsträgers.

A-Trainer/-in-Ausbildung

Ist ein Teilbereich nicht bestanden, kann dieser Prüfungsteil einmal wiederholt werden, frühestens jedoch nach einem Monat, spätestens aber innerhalb von 2 Jahren.

Sind beide Teilbereiche nicht bestanden, kann die Gesamprüfung einmal wiederholt werden, frühestens jedoch nach sechs Monaten, spätestens aber innerhalb von 2 Jahren.

Eine Anrechnung von Teilen der ersten Prüfung kann erfolgen; die Entscheidung obliegt der Prüfungskommission und muss vor der Zulassung zur 2. Prüfung getroffen werden.

Eine weitere Wiederholung bedarf der besonderen Genehmigung des Ausbildungsträgers.

Allgemeine Bestimmungen:

- Über eine erneute Teilnahme an einem Ausbildungsgang entscheidet der Ausbildungsträger auf Antrag.
- Prüfungswiederholern wird empfohlen, bestimmte Ausbildungsteile zu wiederholen.

Prüfung in der Lizenzausbildung

Grundsätze

- Prüfungen können nur Themen erfassen, die Inhalte des Lehrgangs waren.
- Prüfungen haben den späteren Tätigkeitsbereich (Profil) zu berücksichtigen-
- Prüfungen sind durchgehend praxisorientiert und orientieren sich an den konkreten Anforderungen des jeweiligen Tätigkeitsfeldes.

Empfehlungen zur Durchführung

- Prüfungskriterien zu Beginn offenlegen und mit Teilnehmern besprechen.
- Während des Lehrgangs Prüfungselemente vorstellen und erproben.
- Prüfungen/Lernerfolgskontrollen lehrgangsbegleitend, am Ende von Ausbildungsblöcken durchführen. Keine umfangreichen Prüfungen am Lehrgangsende.
- Über das Ergebnis der Prüfung, insbesondere über die Lehrprobe, ein Gespräch führen.
- Prüfungen sollten in einer angemessenen Atmosphäre stattfinden und Objektivität wie Transparenz der Prüfungsleistung gewährleisten.
- Keine wertenden Äußerungen während einer Prüfung vornehmen.
- Externe Faktoren beachten: z. B.
 - Beanspruchung der Prüfungskommission
 - vorausgegangene Prüfungen
 - Demonstrationsmannschaften usw.
- Mündliche Prüfungen als Gruppengespräch durchführen
- Den Prüflingen hinreichend Vorbereitungszeit geben (u. a. für die Erstellung von Lehrproben; Themen mindestens 2 Tage vor der Prüfung vergeben!).
- Nach Möglichkeit sollte derjenige prüfen, der auch den Stoff unterrichtet hat.
- Tipps für den Prüfer:
 - Keine Einzelfragen aneinanderreihen!
 - Gefahr widerstehen, Monologe zu halten!
 - Nicht grundlos auf bestimmte Formulierungen beharren!
 - Aufgabenstellungen kurz, verständlich und genau formulieren!
 - Prüflingen Zeit zum Nachdenken geben!
 - Bei Unwissen in bestimmten Prüfungsbereichen die Themenbereiche wechseln! Falsches aber korrigieren.
 - Prüfungen sind auch ein Teil der Ausbildung!
 - Wichtig: Prüfungen können die Handlungskompetenz nur unzureichend abbilden!

7. Lizenzordnung

7.1. Lizenzierung

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

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

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

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

Absolventinnen und Absolventen der Trainerin/Trainer - B Ausbildungen erhalten ihre Lizenz frühestens nach Vollendung des 18. Lebensjahres.

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

Die Ausbildungsträger erfassen alle DOSB-Lizenzinhaberinnen und -inhaber mit Namen, Anschrift, Geburtsdatum und Lizenznummer. Jährlich einmal melden die Ausbildungsträger dem DOSB die Zahl neu zuerkannter und in ihrem Verbandsbereich gültiger Lizenzen.

(Siehe auch DOSB-Richtlinien)

7.2. Gültigkeit

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

Die Gültigkeitsdauer beginnt mit dem Ausstellungsdatum der Lizenz und endet jeweils am **31. Dezember** des letzten Jahres der Gültigkeitsdauer.

Die DOSB-Lizenzen sind für folgende Zeiträume gültig:

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

(Siehe auch DOSB-Rahmenrichtlinien)

7.3. Lizenzverlängerung

Die Lizenzverlängerung setzt voraus:

- Die Mitgliedschaft in einem Verein des DSB.
- Teilnahme an einer vom Ausbildungsträger anerkannten Fortbildungsveranstaltung mit mindestens **15 Unterrichtseinheiten**.
- Für die 2. und 3. Lizenzstufe: Tätigkeitsnachweis von mindestens 2 Jahren.

Ohne den Nachweis der Trainertätigkeit **ruht** die Lizenz. Die **Lizenzerteilung** muss durch regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen aufrecht gehalten werden. Als **Tätigkeitsnachweis** werden anerkannt:

1. Trainer einer Vereinsmannschaft bzw. Auswahlmannschaft oder Trainer an Leistungsstützpunkten und Trainingszentren.
2. Lehrtätigkeit als Referent in der Aus- und Fortbildung anerkannter Ausbildungsgänge im DHB.
3. Handballunterricht an Schulen (ausschließlich B-, A-Lizenz).

(Siehe auch 12. Fortbildung)

7.4. Fort- und Weiterbildung

Die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen werden von den jeweiligen Trägern der Ausbildungsmaßnahmen angeboten. Die Fortbildung hat in der vom Teilnehmer jeweils höchsten erlangten Lizenzstufe zu erfolgen.

Der Erwerb einer höheren Lizenzstufe verlängert automatisch die niedrigere Lizenzstufe.

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

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

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

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

7.5. Zeitpunkt der Fortbildung

1. In der Regel erfolgt die Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung im letzten Jahr der unter 6.2 genannten Zeiträume.
2. Wird bereits **vorher** eine Fortbildungsmaßnahme besucht, so kann das Verlängerungsdatum jedoch nur in den entsprechenden Zeiträumen (4, 3 oder 2 Jahre) verlängert werden (siehe beispielhafte Tabelle).

7.6. Ruhende Lizenzen

1. Eine nicht den Vorgaben entsprechend verlängerte Lizenz **ruht**, höchstens jedoch **2 Jahre**.
2. Erfolgt in dieser Ruhezeit eine Verlängerung, so verkürzt sich die Verlängerungsdauer um die Zeit, in der sie geruht hat.

7.7. Lizenzverlängerung ohne Nachweis einer Trainertätigkeit

Werden Fortbildungsveranstaltungen regelmäßig besucht, ohne dass ein Tätigkeitsnachweis erbracht werden kann, so ruht die Lizenz, längstens jedoch **6 Jahre**.

7.8. Abgelaufene Lizenzen

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

Empfehlung für die 1. Lizenzstufe:

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

Empfehlung für die 2. und 3. Lizenzstufe:

Für die Verlängerung ungültig gewordener Lizenzen der 2. und 3. Lizenzstufe treffen die Ausbildungsträger jeweils eigene Festlegungen.

2. Lizenzstufe

- Nachweis der Teilnahme an **30 UE** der **B-Trainer-Ausbildung!**

3. Lizenzstufe

- Nachweis der Teilnahme an **80 UE** der **A-Trainer-Ausbildung**

Die Erneuerung der B- oder A-Lizenz ist bis zu **6 Jahren** nach Ende der Ruhezeit möglich.

7.9. Lizenzentzug

Die Ausbildungsträger haben das Recht, DOSB-Lizenzen zu entziehen, wenn die Lizenzinhaberin/der Lizenzinhaber gegen die Satzung des betreffenden Verbandes oder ethisch-moralische Grundsätze (s. Ehrenkodex für Trainerinnen und Trainer) verstößt.

Die lizenzausstellenden Organisationen haben entsprechend der DHB-Trainerordnung das Recht, Lizenzen zu entziehen. Der Entzug einer Lizenz beinhaltet nicht automatisch den Entzug weiterer Lizenzen.

Ein automatischer Lizenzentzug erfolgt, wenn der Inhaber 2 Jahre nach Ablauf der Lizenzgültigkeit keine Nachweise für eine Lizenzverlängerung vorlegt. Um danach erneut eine Lizenz ausgestellt zu erhalten, bedarf es der Ablegung einer neuen Prüfung sowie die Teilnahme an entsprechenden Aus- und Fortbildungsveranstaltungen.

7.10. Lizenzausstellung

7.10.1. C-Trainer-Lizenzen

7.10.2. B-Trainer-Lizenzen

1. Hierfür werden die Vordrucke mit der Aufschrift „Lizenz als Trainer/*Trainerin*“ verwendet.
2. Auf der Innenseite werden durch den Landesverband
 - das Bild eingeklebt und mit dem Stempel versehen
 - die Angaben zur Person eingetragen (Name, Vorname, geb. am, in, Anschrift, Ausstellungsdatum, Gültigkeitszeitraum),
 - Sportart „Handball“
 - die Lizenz-Nummer eingetragen

Hinweis:

- Alle Trainer-Lizenzen im Bereich Handball beginnen mit 2. B 19 ... Dies ist in die Lizenz bereits eingedruckt. Die den Landesverbänden zur Verfügung gestellten Lizenzvordrucke tragen den Schriftzug des Präsidenten.
- Danach trägt der Landesverband seine fünfstellige Registriernummer (fortlaufend) ein, wobei die einzelnen Verbände dieselben Nummernbereiche zugeteilt erhalten wie bei den Übungsleiter-Lizenzen.
- Es ist zu empfehlen, dass die Landesverbände für die bereits ausgegebenen Trainer-Lizenzen (= alte Vordrucke) dieselben Nummern verwenden.

Beispiel:

Alte ausgegebene Lizenz B des Handball-Verbandes Berlin mit der Lizenz-Nummer 17 ergibt die neue Lizenz-Nummer 2. B 19.13 017. Damit ist gewährleistet, dass eine doppelte Vergabe von Lizenz-Nummern (mit nicht identischen Inhabern) vermieden wird.

- Auf Seite 3 erfolgt der „Ergänzungseintrag“ bei Ausstellung durch den Landesverband
 - Sportart „Handball“ - Disziplin: streichen
 - Lizenz-Nummer
 - Ausstellungsdatum
 - Ort (Sitz der Landes-Geschäftsstelle)
 - Stempel des Landesverbandes und Unterschrift des Verbandslehrwartes

- Einträge auf Seite 4 erfolgen jeweils bei Lizenzverlängerung durch den Landesverband.

7.10.3. A-Trainer-Lizenzen

Der Eintrag ist auf Seite 3 der Trainer-Lizenzen und erfolgt durch den Bundeslehrwart.

7.10.4. Lizenz-Verzeichnisse

1. Die Landesverbände registrieren die ausgestellten C-Lizenzen mit
 - Lizenz-Nummer
 - Name, Vorname
 - Geburtsdatum
 - Anschrift
 - Ausstellungsdatum
 - Gültigkeit bis

Die Landesverbände tragen jede Lizenz-Verlängerung mit dem nächsten Gültigkeitsdatum in den Vordruck ein und vermerken dies auf der Registrierungsliste.

2. Die Landesverbände registrieren die ausgestellten B-Trainer-Lizenzen mit
 - Lizenz-Nummer (Trainer)
 - Name, Vorname
 - Geburtsdatum
 - Anschrift
 - Ausstellungsdatum
 - Gültigkeit bis

Die Landesverbände tragen jede Lizenz-Verlängerung mit dem nächsten Gültigkeitsdatum in den Vordruck ein. Sie registrieren dies und teilen es dem DHB einmal jährlich mit.

3. Der DHB registriert alle ausgestellten A-Trainer-Lizenzen mit
 - A-Trainer-Lizenz-Nummer
 - Trainer-Lizenz-Nummer ??????
 - Name, Vorname
 - Geburtsdatum
 - Anschrift
 - Ausstellungsdatum
 - Gültigkeit bis

Der DHB trägt jede Lizenz-Verlängerung mit dem nächsten Gültigkeitsdatum in den Vordruck ein. Er registriert dies und **teilt es dem betroffenen Landesverband einmal jährlich mit.**

8. Kooperationen mit anderen Einrichtungen / Institutionen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung

1. Im Rahmen der Aus-, Weiter- und Fortbildung ist die Kooperation mit Einrichtungen außerhalb des DHB bzw. seiner angeschlossenen Landesverbände möglich.
2. Die Kooperation für jeden Ausbildungsträger ist möglich mit folgenden Institutionen:
 - Sportinstituten der Universitäten und Hochschulen
 - Trainerakademie und Sporthochschulen
 - Olympiastützpunkte
 - Sportschulen der Bundeswehr
 - sportmedizinischen Einrichtungen
 - Sportausbildungsstätten des DSB und der Landessportbünde, Bildungswerke
 - Führungs- und Verwaltungs-Akademie Köln

Voraussetzung ist eine grundsätzliche Genehmigung durch den **DHB**.
3. Der Einsatz von Referenten bei Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen ist möglich in speziellen Bereichen. Dabei ist besonders an
 - Wissenschaftliche Mitarbeiter der Sportinstitute
 - Sportmediziner und Physiotherapeuten mit DSB-Lizenz
 - Sportpsychologen, Sportsoziologen, Sportpädagogen
 - Fachreferenten zur Trainingssteuerung
 - Fachreferenten für den Einsatz von Medien
 - Fachreferenten für die Umsetzung von Managementfragen
 - Fachreferenten für Rechtsfragen im Sport usw.gedacht.
4. Die Kooperation mit anderen als unter Punkt 2 genannten Einrichtungen bedarf der Genehmigung durch den DHB.
5. Der DHB hat das Recht, Kooperationen mit anderen Einrichtungen zu untersagen und zurückzunehmen.
6. Hinweis: Den jeweiligen Ausbildungsträgern wird empfohlen, möglichst **konkrete** Kooperationsvereinbarungen (möglichst schriftlich) abzufassen. Bei der inhaltlichen Festlegung und Themenauswahl ist in jedem Fall der entsprechende Ausbildungsplan des DHB maßgebend und verbindlich!

9. Anerkennung von anderen Ausbildungsgängen und Fortbildungsveranstaltungen

9.1. Allgemeine Bestimmungen

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

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

Es wird empfohlen, die Ausbildung zur Assistentin/zum Assistenten im Rahmen der möglichen Vorstufenqualifikationen auf die 1. Lizenzstufe der Übungsleiterin/Übungsleiter - C, Trainerin/Trainer - C und Jugendleiterin/Jugendleiter-Ausbildung anzuerkennen, wenn aufeinander abgestimmte Konzeptionen vorliegen.

Die Anrechnung von Vorstufenausbildungen (z. B. Gruppenhelferin/Gruppenhelfer, Sportassistentin/Sportassistent) auf die Lizenzausbildungen ist bei Vorliegen entsprechender Konzeptionen möglich. Dasselbe gilt für Qualifikationen, die außerhalb des DOSB-Ausbildungssystems erworben wurden, wie z. B. sportwissenschaftliche, (sozial-) pädagogische o. ä. Abschlüsse. Über Anerkennungen und Anrechnungen von Qualifizierungsabschlüssen für die Betreuung von Kindern und Jugendlichen entscheiden die Jugendorganisationen in eigener Zuständigkeit.

Weitere Bestimmungen des DHB:

1. Zuständig für Anerkennungsverfahren ist der jeweilige Ausbildungsträger (ausgenommen: Anerkennungsverfahren ausländischer Trainerlizenzen, Ausbildungsgängen; diese werden zentral durch den DHB vorgenommen) ist der jeweilige Ausbildungsträger.
2. Grundlage für die Anerkennung sind in jedem Fall die Bestimmungen bzw. Regelungen des DHB-Gesamt-Ausbildungsplans.
3. Den Ausbildungsträgern werden, was die Anerkennung von Aus- oder Fortbildungsmaßnahmen betrifft, folgende allgemeine Kriterien empfohlen:
 - a. Grundsätzlich hat sich der Träger des jeweiligen Ausbildungsgangs bzw. Fortbildungsveranstaltung zu orientieren:
 - am jeweiligen Ausbildungsplan des DHB
 - an der jeweiligen Fortbildungskonzeption des betreffenden Landesverbandes bzw. des DHB
 - an bestehende Rahmentrainingskonzeptionen zur Nachwuchsförderung, an Breitensportlichen Entwicklungskonzepten sowie Spiel- und Trainingsauffassungen im DHB.
 - b. Die **inhaltliche Konzeption** sowie Lehrgangsplan des anzuerkennenden Ausbildungsgangs bzw. der betreffenden Fortbildungsmaßnahme muss - quasi als Grundvoraussetzung - dem jeweiligen Landesverband bzw. DHB zur Genehmigung vorgelegt werden.

Anmerkung: Übungsleiter und Trainer sind darüber zu informieren, dass sie sich im Zweifelsfall, vor Teilnahme an einer externen Veranstaltung beim zuständigen Ausbildungsträger über die Möglichkeiten zur Anerkennung informieren.

- c. Eine weitere Voraussetzung zur Anerkennung besteht in der grundsätzlichen Möglichkeit, - sofern z. B. durch den DHB-Gesamt-Ausbildungsplan keine anderen Regelungen bestehen - dass die für die Aus- und Weiterbildung Verantwortlichen des DHB und seiner Landesverbände konkreten Einfluss auf die Themen- bzw. Referentenplanung haben (kooperative Absprache).
- d. Das Anerkennungsverfahren sollte, sofern keine konzeptionellen Dauerregelungen vorliegen, jeweils bis zum Herbst des Vorjahres abgeschlossen sein, damit der DHB bzw. jeweilige Landesverband dies in seinem Veranstaltungskalender koordinieren bzw. abstimmen kann.
- e. Anerkennungsverfahren sollten grundlegend vereinbart und schriftlich fixiert werden. Es ist wünschenswert, dass - quasi im Gegenzug - externe Ausbildungsträger bzw. Veranstalter von Fortbildungsveranstaltungen sich im Gesamtkonzept der Aus- und Weiterbildung des DHB bzw. der jeweiligen Landesverbände einbringen.

9.2. Anerkennung von Ausbildungsgängen der Hochschulen

9.2.1. Anerkennung der C-Lizenz

Studierenden bzw. Absolventen im Fach **Sport** für Lehramts- bzw. Magisterstudiengänge wird, sofern die durch die Rahmenrichtlinien des DHB vorgeschriebene Anzahl von **120** Unterrichtseinheiten durch die Wochenstunden

- im Grundkurs Handball
- im Schwerpunktfach Handball
- in Vorlesungen / Seminaren mit fachübergreifenden Themenbereichen (Sportdidaktik und -pädagogik, Trainingswissenschaft, Sportmedizin etc.)

abgedeckt sind, die C-Lizenz Handball unter Berücksichtigung der nachfolgenden Bestimmungen anerkannt:

1. Grundlage für die Anerkennung ist eine **Genehmigungsbescheinigung** durch des DHB-Lehrstabs (**bundeseinheitliche Regelung!**). Der zuständige Fachleiter der betreffenden Universität reicht die entsprechenden Ausbildungsunterlagen bzw. Ausbildungspläne an den DHB ein, der die vorgelegten Unterlagen unter dem Kriterium der Vergleichbarkeit prüft.

Die Prüfung der Unterlagen ist ein einmaliger Vorgang, sofern nicht neue Ausbildungskonzeptionen erlassen werden. Dem DHB ist ebenfalls mitzuteilen, welche Personen (Lizenzstatus DSB/DHB) die Ausbildung durchführen.

2. **Ausbilder** der Sportinstitute an Universitäten und Hochschulen, die in den Grundkursen bzw. Schwerpunktfächern Handball eingesetzt werden, sollen für die Vermittlung von fachspezifischen Inhalten (Bausteine zum Grundlagentraining) die gleiche Qualifikation (= B-Lizenz Handball) wie die Ausbilder der Ausbildungsträger im DHB haben.

Ist dies **nicht** der Fall, sollten die jeweiligen Universitäten entsprechende Fachreferenten für fachspezifische Inhalte (Lehrwart, Lehrstabsmitglieder) vom zuständigen **Landesverband** des DHB für einzelne **Teilbereiche** der Ausbildung anfordern.

3. Für die Anerkennung der Ausbildung zum C-Trainer ist ferner notwendig, die gleichen **Prüfungsteile** wie auf Verbandsebene (Lehrprobe, 20 Minuten; mündliche Prüfung, schriftliche Fragenarbeit) durchzuführen (siehe Kap. 5).
4. Die Lizenz kann durch den zuständigen Landesverband erst dann ausgestellt werden, wenn die Antragsteller eine Bescheinigung über eine bestandene **Schiedsrichterprüfung** im Handball vorlegen.
5. Ausstellung der Lizenz:

Der Fachleiter reicht dem Landeslehrwart des Landesverbandes in dem sich die Hochschule befindet, nach Absolvierung der Prüfungen folgende Unterlagen der Teilnehmer ein:

- Name, Geburtsdatum, Anschrift
- Vereinsort (falls im Verein tätig)
- Passbild
- Bescheinigung über bestandene Schiedsrichterprüfung

Der zuständige Landesverband stellt die Lizenzen aus und gibt jeweils zum Jahresende eine Übersicht an den DHB weiter.

6. Bei der Auswahl der Inhalte werden die Universitäten gebeten, Schwerpunkte der DHB-Rahmentrainingskonzeption zu berücksichtigen.
7. Für die korrekte Einhaltung der Rahmenbedingungen trägt der für die Handball-Ausbildung zuständige Referent/Fachleiter gegenüber dem DHB die Verantwortung.

9.2.2. Anerkennung der B-Lizenz

Studierende bzw. Absolventen von **Diplom-Studiengängen** im Fach Sport wird, sofern

- sie im Besitz einer gültigen C-Lizenz sind
- eine mindestens einjährige Tätigkeit in einem **Verein** nachgewiesen wird
- die entsprechend den DSB-Rahmen-Richtlinien vorgeschriebene Anzahl von **weiteren** 60 Unterrichtseinheiten durch die Wochenstunden des Diplom-Studiengangs abgedeckt sind,

die B-Lizenz Handball unter Berücksichtigung der nachfolgenden Bestimmungen anerkannt:

1. Grundlage für die Anerkennung ist eine entsprechende **Kooperationsvereinbarung** sowie **Genehmigungsbescheinigung** zwischen Universität/Hochschule und dem DHB (DHB-Lehrstab).

Im Rahmen der Kooperationsvereinbarung werden u. a. festgelegt:

- Anerkennung von Trainer-Lizenzen des DHB
 - Prüfungsmodalitäten
 - sportwissenschaftliche Arbeiten im Handball unter Einbeziehung gewünschter Themenschwerpunkte des DHB
 - Informations- und Referentenaustausch
 - sonstige Vereinbarungen (Projektmaßnahmen, gemeinsame Veranstaltungen etc.)
2. **Ausbilder** der Sportinstitute an Universitäten und Hochschulen, die in den Diplom-Studiengängen **fachspezifische** Inhalte vermitteln, sollten mindestens über eine B-Lizenz, wenn möglich, A-Lizenz des DHB verfügen.

Ist dies **nicht** der Fall, sollten die jeweiligen Universitäten entsprechende Fachreferenten vom DHB oder Landesverband für einzelne Teilbereiche anfordern.
 3. Für die Anerkennung der Ausbildung zum B-Trainer ist ferner notwendig, die gleichen **Prüfungsteile** wie auf Verbandsebene (Lehrprobe, 30 Minuten, mündliche Prüfung, schriftliche Fragenarbeit) durchzuführen.
 4. Bei der Auswahl der Inhalte sind die DHB-Rahmentrainingspläne zu berücksichtigen.

5. Ausstellung der Lizenz: Der Fachleiter reicht dem DHB nach Absolvierung der Prüfungen folgend Unterlagen der Teilnehmer ein:
 - Name, Geburtsdatum, Anschrift
 - Tätigkeitsnachweis (Vereinstätigkeit)
 - C-Lizenz-Ausweis
 - Prüfungsergebnisse
 - Vereinsort

Der DHB leitet die Unterlagen zur Ausstellung der B-Lizenz dann an den betreffenden Landesverband weiter.

6. Für die korrekte Einhaltung der Rahmenbedingungen trägt der für die Handball-Ausbildung zuständige Fachleiter gegenüber dem DHB die Verantwortung.

9.3. Anerkennung von Fortbildungsmaßnahmen

Sportlehrer, die an fachspezifischen Fortbildungsmaßnahmen im Handball teilnehmen, kann unter folgenden Voraussetzungen die C-Lizenz anerkannt werden:

1. Vermittlung von mindestens **40 Lerneinheiten** zu den inhaltlichen Bausteinen „Minihandball“ und „Grundlagentraining“ der C-Lizenz-Ausbildung.
2. Einbindung von Fachreferenten aus dem Lehrwesen des zuständigen Landesverbandes, sofern dieser nicht selbst solche Fortbildungsmaßnahmen durchführt.
3. Absolvierung einer abschließenden Prüfung mit mindestens 2 Prüfungsteilen (praktische Lehrprobe, mündliche oder schriftliche Prüfung). Vorsitz der Prüfungskommission hat ein Vertreter des zuständigen Landesverbandes.
4. Die Lizenz wird durch den zuständigen Landesverband ausgestellt.

9.4. Anerkennung von Trainerlizenzen anderer nationaler Verbände der Internationalen Handball Federation

Die Anerkennung erfolgt nach folgenden, durch die Bundeslehrkommission festgelegten Kriterien:

1. Die Anerkennung der **B-Lizenz** erfolgt unter folgenden Voraussetzungen:
 - Absolvierung der **höchsten** Trainerlizenz des jeweiligen nationalen Verbandes
 - Nachweis einer mehrjährigen Trainertätigkeit
2. Liegt seitens des Antragstellers eine Trainerlizenz vor, die nicht die höchste Lizenzstufe des betreffenden nationalen Verbandes beinhaltet, wird entweder
 - die Prüfung zur **C-Lizenz** beim zuständigen Landesverband empfohlen
 - oder
 - es kann je nach Prüfung der vorgelegten Unterlagen eine direkte Zulassung zur B-Trainer-Ausbildung ausgesprochen werden.

Ebenfalls muss eine Trainertätigkeit nachgewiesen werden.

3. Nationaltrainer und Assistententrainer (Männer, Frauen) nationaler Verbände der IHF, die eine mehrjährige Tätigkeit in dieser Funktion nachweisen können (Bescheinigung des nationalen Verbandes), erhalten auf Antrag die **A-Lizenz** des DHB.
4. Instruktoren-Ausweise sind keine Trainer-Lizenzen und finden demnach keine Anerkennung.
5. Anträge auf Anerkennung von Trainerlizenzen anderer nationaler Verbände der IHF werden ausschließlich vom DHB bearbeitet. Die Landesverbände reichen die Anträge an den DHB unter Beifügung folgender Unterlagen ein:
 - notariell beglaubigte Kopie der Übersetzung der entsprechenden Trainerlizenz des nationalen Verbandes
 - Tätigkeitsnachweis über Vereinstätigkeit
 - ggf. Bescheinigung des nationalen Verbandes
6. Der DHB behält sich vor, Rückfragen an den jeweiligen nationalen Verband zu stellen.

Hinweis: Im Rahmen der EG-Länder (Niederlassungsfreiheit) werden zurzeit allgemeine Regelungen zur gegenseitigen Anerkennung von Ausbildungsgängen im Sport geschaffen. Hieraus können sich entsprechende Modifikationen ergeben, die die o. g. Bestimmungen ergänzen bzw. ändern.

7. Absolventen im Fach Sport an Universitäten anderer nationaler Verbände, deren Diplom in Deutschland anerkannt wurde, erhalten entsprechend Kap. 9.2.1 die **C-Lizenz**.

Anträge auf weitergehende Lizenzen müssen vom DHB entschieden werden.

9.5. Weitere Regelungen zur Anerkennung anderer Ausbildungsgänge

Zur Anerkennung weiterer, hier nicht aufgeführter Ausbildungsgänge ist jeweils ein gesonderter Antrag vom Ausbildungsträger an den DHB (DHB-Lehrstab) zu stellen.

10. Sonderregelungen

10.1. Sonderregelung für Bundesliga-/Nationalspieler

1. Bundesligaspieler/-innen bzw. Nationalspieler/-innen, die mindestens eine fünfjährige Spielertätigkeit in der Bundesliga nachweisen können (schriftliche Bestätigung durch Vereine) und nicht im Besitz einer Trainerlizenz sind, können an einer gesonderten vom DHB ausgeschrieben **B-/C-Trainer/-innen-Kurzausbildung** unter folgenden Voraussetzungen teilnehmen:

- Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen (Bescheinigung Vereine)
- wünschenswert: Nachweis von Trainertätigkeiten (Nachwuchstraining)

Der DHB-Lehrstab entscheidet letztendlich über die Zulassung.

2. Die Inhalte dieses B-Lizenz-Aufbaukurses werden speziell auf diese Zielgruppe zugeschnitten. Schwerpunkte sind u. a.:

- Grundlagen der Trainingsplanung, des Lernens, sportmedizinische Aspekte
- Nachwuchsförderung (Inhalte des Grundlagen- und Aufbautrainings)
- Didaktisch-methodische Grundlagen (u. a. eigene Lehrversuche!)

3. Die Prüfungskommission kann darüber entscheiden, ob eine direkte Zulassung zur A-Trainer-Ausbildung (ohne Wartezeit!) möglich ist. Kann der/die betreffende Bundesligaspieler/-in/Nationalspieler/-in keinen Nachweis über eine Trainertätigkeit erbringen, muss er im Rahmen der zweijährigen A-Trainer-Ausbildung ein **Trainerpraktikum** absolvieren (z. B. im Jugendtraining).

11. Qualitätsmanagement

11.1. Strukturqualität

Vorgaben für die Erstellung von Qualifizierungskonzeptionen sichern deren fachliche Qualität und Überprüfbarkeit ab.

Folgende Aspekte müssen in den jeweiligen Konzeptionen beschrieben werden:

- verbandsspezifische Umsetzung der zeitlichen, inhaltlichen und methodischen Vorgaben des jeweiligen Ausbildungsgangs gemäß diesen Rahmenrichtlinien
- Darstellung des Lehr-/Lernverständnisses in Bezug auf didaktisch-methodische Anforderungen
- Feinstrukturierung der Ausbildungsinhalte (Zusammensetzung der LE) und Anwendung folgender Gliederungsmerkmale:
 - o personen- und gruppenbezogen
 - o bewegungs- und sportpraxisbezogen
 - o 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.

11.2. 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. Verfahren, die die Auswahl, Betreuung und Qualifizierung dieser Zielgruppe zum Gegenstand haben, sind von den Mitgliedsorganisationen auf der Grundlage der DSB-Rahmenkonzeption einzuführen.

Wesentliche Bestandteile dieser Verfahren sind:

- Festlegung der Kriterien zur Auswahl von Lehrkräften in fachlicher, methodischer und sozialer Hinsicht
- geordneter Einarbeitungsprozess und unterstützende pädagogische Begleitung
- Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte

11.3. Qualität der Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse

Die Grundprinzipien für die Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen wie Teilnehmerinnen/Teilnehmer, Handlungs- oder Prozessorientierung, Umgang mit Verschiedenheit etc., die in den Qualifizierungskonzeptionen zugrunde gelegt werden, sind in der konkreten Lernsituation umzusetzen. Ausgehend von den Voraussetzungen der Teilnehmenden kann der didaktisch-methodische Prozess in entsprechenden Lehrskizzen festgelegt werden. Solche Planungsinstrumente helfen, die Qualität des Prozesses zu standardisieren. Der Einsatz von Lernmaterialien und Lernmedien spielt dabei eine wichtige Rolle.

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

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

11.4. Evaluierung und Rückmeldung-Wirksamkeit

Für eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung ist wesentlich, dass die Differenz zwischen der Erwartung der einzelnen Teilnehmenden und der Leistungsfähigkeit des Bildungsträgers festgehalten wird. Die Auswertung von Erhebungen ist die Grundlage für Verbesserungsprojekte. Beispiele für entsprechende Evaluierungsbogen enthält der Materialienband.

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.

In den Qualifizierungskonzeptionen ist dazu zu formulieren:

- wie und in welcher Form die Selbstevaluation durchgeführt wird
- welche Verfahren angewandt werden, um Verbesserungsprojekte anzulegen

11.5. Qualitätsstandards für die Umsetzung

Die Umsetzung der Qualitätsstandards von Qualifizierungsmaßnahmen ist Pflicht der DSB-Mitgliedsorganisationen.

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

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

(Siehe auch DOSB-Rahmenrichtlinien)

11.6. Organisationsstruktur des verbandlichen Ausbildungswesens

Eine qualifizierte Übungsleiter- und Trainerausbildung setzt nicht nur entsprechend gute Ausbildungskonzeptionen, sondern auch eine adäquate **Organisation** und **Struktur des verbandlichen Lehrwesens voraus**.

Grundvoraussetzungen

Grundlage ist zunächst eine ausreichende finanzielle und personelle Ausstattung des Lehrwesens in den Regional- und Landesverbänden. Unterschiedliche Voraussetzungen können hier letztendlich die Möglichkeiten eines verbandlichen Ausbildungswesens erheblich beeinflussen (siehe auch Abb. 11).

Mitarbeiterstab, hauptamtliche Kräfte im Lehrwesen

Um eine qualitativ hochwertige Ausbildung mit derart vielfältigen Anforderungen sicherzustellen, ist ein entsprechender Mitarbeiterstab (Lehrkommission, Landeslehrstäbe, spezieller Referentenstab für einzelne Ausbildungsgänge) notwendig.

Um den zeitgemäßen Anforderungen gerecht zu werden, wird empfohlen, hauptamtliche Mitarbeiter für das Lehrwesen zu gewinnen und zu beauftragen.

Satzungsmäßige Verankerung / direkte Vertretung des Lehrwesens im Präsidium

Das Lehrwesen hat in der Praxis eine nicht unerhebliche Transferfunktion, um Rahmentrainingskonzeptionen an die Basis zu bringen bzw. Mitarbeiter in vielfältigen Funktionen zu gewinnen und zu qualifizieren.

Dies kann jedoch nur erreicht werden, wenn das Lehrwesen im formalen Verbandsgefüge hinreichend satzungsmäßig verankert ist, möglichst direkt im Präsidium durch eine entsprechende Person vertreten wird, über bestimmte Entscheidungskompetenzen verfügt sowie über eine eigene Haushaltsführung verfügt.

Ausbilderteams

In der Aus- und Weiterbildung hat es sich bewährt, **kleine** Ausbildungsteams zur Durchführung einzelner Lehrgänge zu bilden. Diese kleinen Gruppen arbeiten nach dem Teamprinzip und nehmen als Ausbilder bzw. Mentor am gesamten Lehrgang teil. Mit dieser Vorgehensweise, die eindeutig Vorteile gegenüber der sonst üblichen Praxis (Einsätze einer großen Anzahl von Referenten, die im Lehrgang nur wenige Stunden anwesend sind) hat, können folgende Ziele erreicht werden:

- didaktisch gezielte Wechsel von Lehr- und Lernmethode
- Variation und Steuerung des Unterrichtsablaufs
- systematische Integration ausbildungsbegleitender Lernerfolgskontrollen
- ständige Ansprechpartner für Rückfragen der Teilnehmer
- Moderationstätigkeiten (Referent - Teilnehmer)
- besonders wichtig: ständiger Bezug zum „angestrebten“ **Anforderungsprofil** („roter Faden“ im Lehrgang)
- Organisation von Nachbereitungen

Fortbildung der Ausbilder/innen

Zur qualitativen Absicherung der Trainerausbildung wird eine kontinuierliche Fortbildung der Ausbilder/innen auf allen Ebenen (Kreis, Bezirk, Landesverband, DHB-Ebene) empfohlen. Ziele sind u. a.:

- Evaluation und Weiterentwicklung der verbandlichen Ausbildungskonzeptionen
- Erarbeitung von Lehr- / Lernhilfen für Teilnehmer / Ausbilder
- Diskussion des Lehrrepertoires / Umsetzung neuer Lehr- / Lernformen
- Überprüfung von Form und Inhalt der Prüfungen, Lehrgangsstruktur etc.

Grundlage für Fortbildungsmaßnahmen der Regional- und Landesverbände ist ein vom DHB zu erstellendes Ausbilder-Curriculum (Ausbilder-Handbuch).

Ausbildungsmanagement

Voraussetzungen

- Satzungsgemäße Verankerung des Lehrwesens
- Lehrkommission
- Personelle/finanzielle Ausstattung des Lehrwesens (Hauptamtlichkeit)
- Öffentlichkeitsarbeit/Sponsoring
- Zusammenarbeit/Verbindung: Lehrwesen – Leistungssport (Leistungssport-Konzeption)
- Interaktion/Einbindung:
Bundestrainer – Landestrainer – OSP – etc.

Ausbildungsteams

Teamerprinzip

- „roter Faden“ / Zusammenhänge
- Einordnung / evtl. Korrekturen
- Lehrmethoden
- Ansprechpartner
- Lernerfolgskontrollen
- Moderation

Fortbildung Ausbilder

- Lehrrepertoire
- Lehrmaterialien
- Weiterentwicklung Ausbildungskonzeption
- Erfahrungsaustausch
- Einheitlichkeit in der Ausbildung

Abb. 11: Ausbildungsmanagement

Leitlinien zur Neustruktur der Trainerausbildung DOSB / DHB

1. Lehrgänge inhaltlich nicht überfrachten:
Aus- und Weiterbildung ist eine Einheit
2. Der Abschluss eines Ausbildungsgangs ist eine Grundqualifikation:
Die Fortbildung bietet weiterführende Qualifikationen
3. Grundorientierungen zur Auswahl von Inhalten:
 - ***Zielgruppenorientierung***
 - ***Tätigkeitsfeld / Anforderungsprofil***
 - ***Erfahrungsebene***
 - ***Status (EA, NB, HA)***
4. Hohe Flexibilität in der Ausbildung gewährleisten:
Teilnehmerorientiert ausbilden
5. Keine Wissenschaftsorientierung:
 - ***Praxisorientierung***
 - ***vom täglichen Handeln ausgehen***
6. Gruppendynamische Prozesse forcieren:
Positives Lernklima schaffen
7. Neuorientierung:
Ausbildung ist Belohnung für Engagement
8. Ausbildungsmethode überdenken:
 - ***mehr Trainingsrealität***
 - ***weniger Frontalunterricht***
9. Ausbildungsmanagement verbessern:
 - ***Ausbilderteams (Teamer-, Mentorenprinzip)***
 - ***feste Kooperationen***
 - ***Fortbildung der Ausbilder***

- 11.7. DHB-Gesamtausbildungsplan**
- 11.8. DHB-Rahmentrainingskonzeption**

12. Fortbildung

12.1. Konzeptionelle Aspekte

12.1.1. Mit dem Erwerb einer Lizenz ist der Ausbildungsprozess nicht abgeschlossen. Die notwendige zeitliche und inhaltliche Begrenzung der jeweiligen Ausbildungsgänge macht eine Fort- und Weiterbildung didaktisch notwendig (DOSB-Rahmen-Richtlinien).

12.1.2. Aus- und Fortbildung ist grundsätzlich als **Einheit** zu sehen (siehe auch Abb. 12). bei der Auswahl der Inhalte für den Abschluss einzelner Ausbildungsgänge ist die jeweilige **Fortbildung** als notwendiges Element der Qualifikation neben der grundlegenden Ausbildung zu sehen und konzeptionell mit zu entwickeln. Abb. 12 zeigt dazu **beispielhaft** das **Bindeglied** der Fortbildung zwischen den Ausbildungsphasen der C- und B-Trainer-Ausbildung.

Zusammengefasst wird also mit dem Abschluss eines Ausbildungsgangs zunächst eine **Grundqualifikation**, bezogen auf die Ebene der jeweiligen Trainertätigkeit, erreicht.

Erst die **Fortbildung** ermöglicht eine **weiterführende** Qualifikation, bei der verschiedene Tätigkeitsfelder des Trainers, seine zu betreuenden Zielgruppen etc. berücksichtigt werden sollten.

Unter dieser Prämisse gewinnt die Fortbildung als notwendiges, weiterführendes Qualifikationselement einen wesentlich höheren Stellenwert. Gleichzeitig hilft dieser Ansatz, das in der Ausbildungspraxis oft diskutierte **Stofffüllen-Problem** zu bewältigen. Es empfiehlt sich daher, bei der Entwicklung von Ausbildungskonzeptionen die jeweilige Fortbildung konzeptionell mitzuentwickeln.

12.1.3. **Allgemeine Ziele** der Fortbildung sind:

- **Ergänzung, Weiterführung** und Vertiefung der bisher vermittelten Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu einem weiteren eigenständigen Profil im Rahmen der bestehenden Ausbildungsgänge
- Ausgleich bestehender Defizite
- **Aktualisierung** des Informationsstandes und der Qualifikation
- Bearbeitung und Behandlung von Fragestellungen / Problembereichen der Teilnehmer (teilnehmerorientierte Fortbildung)
- Erkennen und Berücksichtigen von Weiterentwicklungen des Sports

Fortbildung

Keine punktuelle, sondern prozessorientierte Aus- und Fortbildung:

- **Aus- und Weiterbildung sind als Einheit zu sehen!**

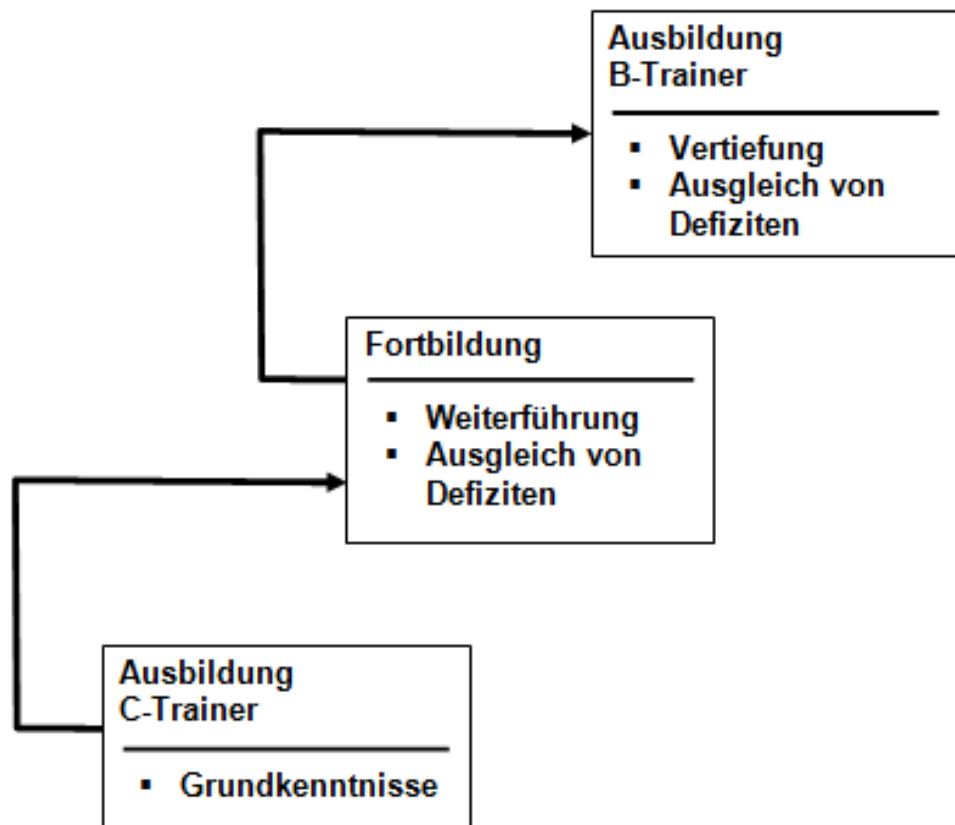


Abb. 12: Fortbildung

12.2. Formale Aspekte

1. Sämtliche formale Regelungen zur Fortbildung siehe unter Kapitel 6 (Lizenzordnung).
2. Wichtig: Mit der Verlängerung der Gültigkeitsdauer für eine Lizenzstufe werden die darunter liegenden Lizenzstufen für deren jeweilige Gültigkeitsdauer mit verlängert!

Im Allgemeinen hat die Fortbildung in der jeweils vom Teilnehmer erlangten höchsten Lizenzstufe zu erfolgen.

12.3. Inhaltliche Aspekte

Allgemeine Kriterien für die Inhaltsauswahl

- **anwendungsbezogene** Fortbildung
 - konkreter Trainingsalltag
 - Bewältigung von Alltagssituationen/-problemen
- **zielgruppenorientierte** Fortbildung
 - Leistungsvoraussetzungen
 - Trainingsumfänge
 - Leistungsmotivation
- **teilnehmerorientierte** Fortbildung
 - vorhandene Defizite aufgreifen
 - Erfahrungsstand einbeziehen
 - Interessen / Problembereiche berücksichtigen

- **Alltägliche Routinehandlungen im Zeitraum der Fortbildung**
- **Inhalte ganzheitlich, am jeweiligen Anforderungsprofil orientiert, vermitteln**

C - Trainer - Fortbildung

Die C-Trainer-Ausbildung vermittelt Trainern Grundkenntnisse vor allem in Bezug zu ihrer konkreten alltäglichen Trainings- und Betreuungsarbeit. Zudem konzentriert sie sich überwiegend auf das Profil „Jugendtrainer im Grundlagentraining“.

Die C-Trainer-Fortbildung muss daher - je nach Voraussetzungen / Wünschen der Teilnehmer - vor allem sicherstellen, dass vorhandene Defizite ausgeglichen werden. Zudem ist zu berücksichtigen, dass eine Fortbildung nach 4 Jahren auch bestehende Weiterentwicklungen aufgreifen muss. Daraus ergeben sich die in Abb. 13 skizzierten Themenschwerpunkte.

Darüber hinaus sind noch folgende Themenbereiche zu nennen:

- DHB-Rahmentrainingskonzeption
- Einsatz von Lehrmaterialien
- Weiterführende Themenbereiche (Trainingsplanung und -steuerung) u. a. für Interessenten an einer **B-Trainer-Ausbildung** (Aufbaukurse!)

B - Trainer Fortbildung

Zunächst ist festzuhalten, dass zwischen der C- und B-Trainer-Ausbildung aus inhaltlicher Sicht ein **enger** Zusammenhang besteht.

Ein **Einschnitt** ist zwischen der 2. und 3. Lizenzstufe zu sehen. Die Auswahl der Inhalte in der A-Trainer-Ausbildung erfolgt vor einem sportwissenschaftlichen Hintergrund, was nicht nur entsprechende Kenntnisse bzw. einen gewissen Grad an praktischer Trainererfahrung voraussetzt. Allein aus Umfangsgründen kann daher eine B-Trainer-Ausbildung logischerweise **nicht** vollständig auf eine erfolgreiche Teilnahme an einer A-Trainer-Ausbildung vorbereiten.

In der Themenstruktur der B-Trainer-Fortbildung ergeben sich daher zwei grundsätzliche Konsequenzen:

1. **Fortbildung** in Bezug zum konkreten Tätigkeitsprofil des B-Trainers sowie in Ergänzung zur B-Trainer-Ausbildungs-Konzeption.
2. **Weiterbildung** im Sinne weiterführender Qualifikationen, die - neben konkreten **Trainererfahrungen** - notwendige Wissensgrundlagen vermitteln und somit auf eine A-Trainer-Ausbildung vorbereiten.

Themenschwerpunkte in der Fortbildung von C-Trainern

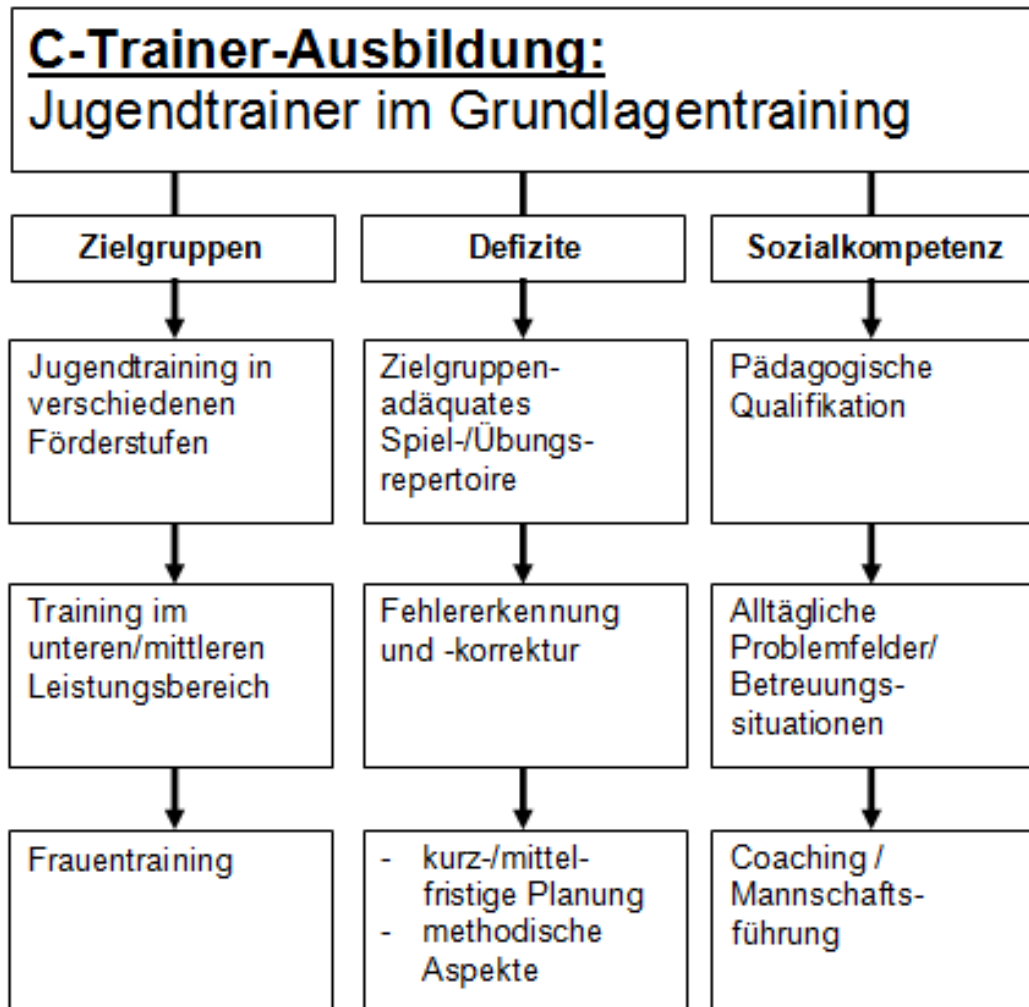


Abb. 13: Themenschwerpunkte in der Fortbildung von C-Trainern

Themenschwerpunkte sind u. a.:

- Coaching / Coaching-Strategien (Sozialkompetenz)
- DHB-Rahmentrainingskonzeption
- Trainingsplanung und -steuerung in **verschiedenen** Zielgruppen / Tätigkeitsbereichen
- Spielanalyse, -vorbereitung, -nachbereitung
- Talentsuche und –entwicklung
- Gestaltung von **Rahmenbedingungen** des Leistungstrainings

A - Trainer - Fortbildung

Aufgrund der recht unterschiedlichen Tätigkeitsfelder von A-Trainern sind Fortbildungsangebote grundsätzlich **zielgruppenspezifisch** zu gestalten.

Allgemeine Themenschwerpunkte sind u. a.:

Allgemeine Entwicklungstendenzen in der internationalen und nationalen Spielauffassung

nationaler- und internationaler Erfahrungsaustausch

Weiterbildung u. a. in den Bereichen

- neue Erkenntnisse im Bereich der Trainings- und Wettkampfsteuerung

Führungspsychologie

Rahmenbedingungen des Leistungs- und Hochleistungstrainings sowie der Talentförderung

Weiterentwicklung der DHB-Rahmentrainingskonzeptionen

Lizenzungebundene Fortbildung

Neben der lizenzungebundenen Fortbildung sind zukünftig verstärkt auch Fortbildungsangebote für folgende Zielgruppen zu konzipieren:

- Übungsleiter, Trainer **ohne** Lizenz
- Betreuer, Helfer im Trainings- und Wettspielbetrieb der Vereine
- **Jugendliche** mit Interesse an einer (späteren) Übungsleiter-/Trainertätigkeit

Solche Fortbildungsangebote sollten aus organisatorischer Sicht grundsätzlich „**offen**“ d. h. für jeden interessierten Mitarbeiter/in der Vereine konzipiert werden. Um größere Fahrtkosten bzw. einen umfangreichen Zeitaufwand zu vermeiden, sollten derartige Fortbildungsangebote entweder

- regional flächendeckend z. B. zugeordnet zu Trainingsstützpunkten der Kreise und Bezirke oder aber
- direkt in den Vereinen (vereinsinterne Fortbildung)

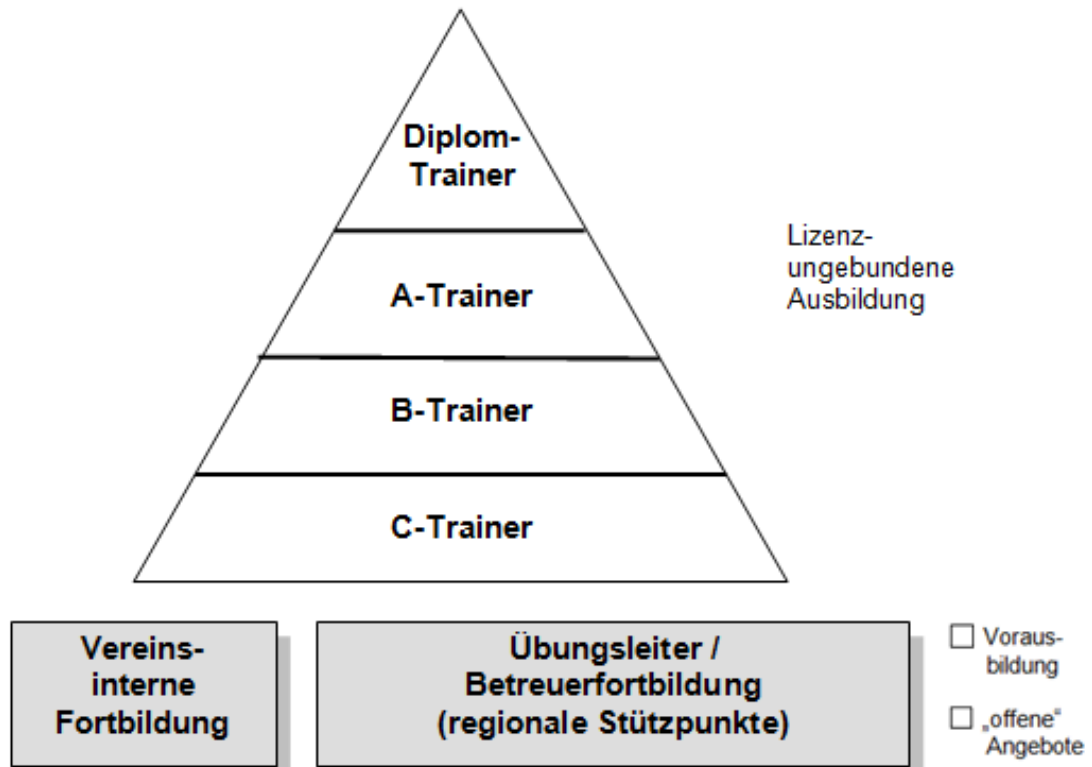
stattfinden.

Struktur und Themenschwerpunkte dieser „**Vorausbildung**“ ist in **Abb. 13** skizziert.

Gleichzeitig sind derartige lizenzungebundene Fortbildungsmaßnahmen eine gezielte Maßnahme zur

- Mitarbeitergewinnung (Entwicklung einer Qualifizierungsperspektive)
- Mitarbeitermotivierung
- gezielten Beratung/Hilfestellung für die **Vereine**

Reform des DHB-Ausbildungskonzepts



- Trainingskurse zur pädagogischen Qualifizierung
- Hilfestellung bei breitensportlichen Maßnahmen
- Beratung/Hilfe zu Strukturproblemen im Verein
- Entwicklung einer Qualifizierungsperspektive

Abb. 14: Reform des DHB-Ausbildungskonzepts

12.4. Organisatorische Möglichkeiten der Fortbildung

Folgende Organisationsformen werden u. a. für die **lizenzenungebundene** Fortbildung bzw. für die 1. Lizenzstufe empfohlen:

1. Themengebundene Fortbildungen

- als Tagesveranstaltung (Kosten-/Zeitersparnis!)
- Behandlung eines Schwerpunktthemas
- Teilnehmer können sich z. B. **vorab** aus einer Auswahl für ein Thema entscheiden (Teilnehmerorientierung!)

2. Hospitation

Fortbildung durch **organisierte** Hospitationen bei

- Auswahllehrgängen (Kreis, Bezirk, Verband)
- Trainingsmaßnahmen in **Vereinen**
- Stützpunkt-Trainingsmaßnahmen usw.

3. Projektmaßnahmen

Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Projekten wie z. B. ein **Spielfest, Turnier** usw.

4. „Offene“ Fortbildungen

Fortbildungsmaßnahmen in denen **ausschließlich** Probleme, Themen-wünsche der Teilnehmer behandelt werden (Hohe Flexibilität der Referenten!).

5. Fortbildung

Fortbildungsmaßnahmen direkt im Tätigkeitsbereich der Teilnehmer (vereinsinterne Fortbildung). Ziel: Beratungshilfe!

12.5. Flexibilität der Fortbildung

Aufgrund vielfältiger gesellschaftlicher Veränderungen muss sich ein Aus- und Fortbildungssystem heute äußerst flexibel darstellen. Dies ist eine notwendige Voraussetzung, um das **Mitarbeiterproblem** in den Sportorganisationen zu bewältigen.

Im Bereich der Fortbildung u. a. auf der Ebene der 1. und 2. Lizenzstufe sollten daher Übungsleiter, Trainer und Betreuer die Möglichkeit haben, **Fortbildungsnachweise** zeitlich aufzuteilen. Beispiel:

2 Tagesveranstaltungen à 7/8 UE im Zeitraum von 4 (1. Lizenzstufe) bzw. 3 (2. Lizenzstufe) Jahren (Belegscheine!).

Zusätzlich sollten Engagementsformen für Form der Mitarbeit bei **Projekten** etc. anerkannt werden.

Arbeitsprinzipien zur Aus- und Fortbildung

Lehrgangsatmosphäre

- Gruppendynamische Prozesse / „Lehrgangsstruktur“
- Angebote über den Unterricht hinaus
- Integrationsprobleme von Teilnehmer/-innen

Lehrgangsinhalte unter ganzheitlicher Sichtweise vermitteln

Fachspezifische Inhalte unter Berücksichtigung

- der Bedingungen der Zielgruppe
- der **Rahmenbedingungen** des Vereins
- motivationaler / gruppendynamischer Aspekte

darstellen / diskutieren.

Praxisbezug herstellen

- typische Alltagsprobleme behandeln
- konkrete Anwendungssituation berücksichtigen
- Trainerpraxis ist direkter Gegenstand
- Methoden:
 - Hospitation im Verein
 - Trainingsrealität schaffen (weniger Demonstration)
 - Projektmaßnahmen (z.B. Spielfest)

Mitbestimmung / Mitverantwortung der Teilnehmer

- Konsumhaltung aufbrechen
- Eigentätigkeit, -initiative provozieren
- Zielsetzungen offenlegen
- Anregungen / Vorschläge permanent abfragen
- Eigene Erfahrungen / Probleme einbringen
- Transfer: Grundprinzip der Vereinsarbeit!

Lehrgangsorganisation

- **Team-Prinzip** für Lehrgangsleitung
(ständige Ansprechpartner, Moderatoren, gruppendynamische Prozesse!)
- Referentenanzahl reduzieren (ganzheitliche Vermittlung etc.)
- Vor- und Nachbereitung von Unterrichtssequenzen!
- Dokumentation (Arbeits- und Organisationsprinzipien vermitteln!)

13. Ausblick

13.1. DHB-Referentenhandbuch

Ein wesentliches Ziel der DHB-Impulskampagne ist es, die Qualität der Nachwuchstrainer besonders im Kinder- und Jugendhandball gezielt zu verbessern. Dazu hat der Bereich der Aus- und Weiterbildung im DHB unter der Leitung von Lehrwart Jens Pfänder bereits einen ersten Schritt realisiert, indem die Ausbildungskonzepte für die C-, B- und A-Lizenz inhaltlich, zeitgemäß und den entsprechenden Anforderungen der Trainerprofile jeder Ausbildungsstufe umfassend überarbeitet wurden. In einem zweiten Schritt setzt der DHB jetzt auf eine systematische Fortbildung der Referenten, zunächst in der C-Lizenz-Ausbildung. Ziel ist es dabei, mit einer systematischen Referentenausbildung auf allen Ebenen (Kreise, Bezirke, Verbände) die Ausbildung bezüglich der Vermittlung von Inhalten, entsprechenden Unterrichtsmaterialien und zeitgemäßen Lehr- und Lernmethoden zu vereinheitlichen.

Derzeit wird – in enger Zusammenarbeit mit Experten und unter Verwendung von Materialien aus den Landesverbänden des DHB ein umfassendes Referenten-Handbuch für die C-Trainer-Ausbildung erstellt. Inhalte dieses Referentenordners sind:

- **Methodisch-didaktische Grundlagen für Referenten**
- **Vermittlungswege, teilnehmerorientierte Lehr- und Lernmethoden**
- **Unterrichtskonzepte zur C-Trainer-Ausbildung**

Die beiliegende DVD enthält:

- Präsentationsmodule zu den zentralen Unterrichtsbausteinen der C-Trainer-Ausbildung
- Interaktive Videomodule z. B. zur Fehlermeldung von Trainern
- Arbeitsblätter, Hilfen für teilnehmerorientierte Lehr- und Lernmethoden

Eine umfassende, regional gegliederte Multiplikatorenschulung wird dabei Anwendung und Umgang mit den neuen Lehrmedien begleiten.

13.2. Ziele der neuen DHB-Spitzentrainer-Ausbildung

Ziele der neuen Spitzentrainer-Ausbildung:

- Intensivförderung des Trainernachwuchses
- Bereitschaft fördern zum Profitrainer im Handball
- Professionalisierung der Ausbildung
- Weiterentwicklung der Spiel-/Trainingsauffassung (Bundesliga, DHB)
- Anpassung der Ausbildung an
 - gestiegene Anforderungen (Professionalisierung der Vereine, Wirtschaftlichkeit, Management, Qualitäts- und Quantitätssteigerung in Training und Spiel)
 - veränderte Rahmenbedingungen (höherer Zeitaufwand, berufliche Nebenjobs nicht mehr möglich, Trainerteam mit Spezialtrainern)

Konsequenzen und Ziele im Sinne des DHB-Leitbilds:

Die Trainerausbildung muss professionalisiert werden!

1. Mit einer zeitgemäßen Trainerausbildung sorgt der DHB durch die Aus- und Weiterbildung wichtiger Multiplikatoren für eine langfristige Entwicklung der Sportart.
2. Mit einer systematischen Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern und Multiplikatoren nimmt der DHB seine ihm zugewiesene Funktion als Dienstleister wahr.
3. In den Ausbildungskonzepten berücksichtigt der DHB Grundwerte des DHB-Leitbildes wie z. B. die umfassende Persönlichkeitsentwicklung, dopingfreien Sport, gesundheitliche Vorbeugung im Training, gegenseitige Achtung und solidarisches Verhalten, Fairness, Respekt im Miteinander vor der Leistung des Gegners, der Schiedsrichter, Zuschauer und Funktionäre.

Literaturhinweise

1. Offizielle Lehrmaterialien des DHB

- Reihe „**Handball-Handbuch**“
Offizielle Lehrbuchreihe des Deutschen Handballbundes:

Band 1: Spielen und Üben mit Kindern
Band 2: Grundlagentraining für Kinder und Jugendliche
Band 3: Aufbautraining für Jugendliche

- **Kartothek**

Handball-Kartothek 7: Trainingsprogramm für das Grundlagentraining.
Entwickelt aus den Rahmentrainingsplänen des DHB.

- **Offizielle Video-Lehrfilmreihe des Deutschen Handballbundes**

Band 1: Grundlagentraining (Förderstufe U13/14)
Band 2: Aufbautraining I (Förderstufe U15/16)
Band 3: Aufbautraining II (Förderstufe U17/18)
Band 4: Torwarttraining I
Band 5: Spielerische Grundlagenschulung mit Kindern I
Band 6: Spielerische Grundlagenschulung mit Kindern II

- **Schiedsrichter-Ausbildung**

Handball-Schiedsrichter Regelauslegung und –anwendung in allen Spielsituationen. Philippka-Verlag Münster, 6. Auflage 1994.

Alle o. g. Publikationen werden vom Philippka-Verlag, Postfach 6540 48034 Münster, herausgegeben.

- **DHB-Rahmentrainingskonzeption** (Manuskript)

- **Zeitschrift** „handballtraining“
In Zusammenarbeit mit dem Lehrwesen des DHB, Philippka-Verlag Münster

2. Publikationen des Deutschen Sportbundes / des Deutschen Olympischen Sportbundes

- DSB, Bundesausschuss für Ausbildung:
Rahmenkonzeption für die Fortbildung von Lehrkräften im Bereich des Deutschen Sportbundes
- DSB, Bundesausschuss für Ausbildung:
Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Bereich des DSB, Frankfurt 1990.
- DOSB, Bundesausschuss für Ausbildung:
Empfehlungen zur Entwicklung von Ausbildungskonzepten für Trainer/innen
Band A, Manuskript, Frankfurt 1993.
- DOSB, Bundesausschuss für Ausbildung:
Dokumentation: Werkstattseminar „Trainerausbildung im Wandel“
Frankfurt 1994.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Übungsleiter- und Trainerlizenzen im DHB (Gültige Lizenzen)	16
Abb. 2: Übungsleiter- und Trainerlizenzen im DHB (Neuausstellungen pro Jahr)	17
Abb. 3: Stellenwert und sportpolitische Dimension des verbandlichen Ausbildungswesens .	20
Abb. 4: Inhaltsbereiche der Aus- und Weiterbildung	22
Abb. 5: Aufgabendifferenzierung innerhalb des DHB-Lehrstabs	25
Abb. 6: Ausbildungsstruktur (1)	29
Abb. 7: Ausbildungsstruktur (2)	30
Abb. 8: Profilbildung in der Trainerausbildung im DHB	31
Abb. 9: Profilbildung in der Fachübungsleiter-Ausbildung Breitensport im DHB.....	32
Abb. 10: Inhaltliche Differenzierung der Übungsleiter und Trainerausbildung im DHB.....	34
Abb. 11: Ausbildungsmanagement.....	75
Abb. 12: Fortbildung	79
Abb. 13: Themenschwerpunkte in der Fortbildung von C-Trainern	82
Abb. 14: Reform des DHB-Ausbildungskonzepts.....	85