



# AUSBILDUNGSKONZEPTION

für die Ausbildung von Trainerinnen und Trainern für  
den Leistungssport im Modernen Fünfkampf

Deutscher Verband für Modernen Fünfkampf  
Stand Januar 2021

## Inhaltsverzeichnis

1	Präambel.....	4
2	Träger der Ausbildung.....	4
3	Übergeordnete Ausbildungsziele.....	4
4	Pädagogisches Selbstverständnis.....	5
5	Angestrebte Kompetenzen.....	6
6	Qualifizierung zum Trainer-C Leistungssport (mind. 120 LE).....	6
6.1	Handlungsfelder.....	6
6.2	Ziele der Ausbildung.....	7
6.2.1	Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz.....	7
6.2.2	Fachkompetenz.....	7
6.2.3	Methoden- und Vermittlungskompetenz.....	7
6.3	Aspekte für die Erarbeitung von Ausbildungsinhalten.....	8
6.3.1	Personen- und gruppenbezogene Inhalte.....	8
6.3.2	Bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte.....	8
6.3.3	Vereins- und verbandsbezogene Inhalte.....	8
7	Qualifizierung zum Trainer-B Leistungssport (mind. 60 LE).....	9
7.1	Handlungsfelder.....	9
7.2	Ziele der Ausbildung.....	9
7.2.1	Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz.....	9
7.2.2	Fachkompetenz.....	9
7.2.3	Methoden und Vermittlungskompetenz.....	10
7.3	Aspekte für die Erarbeitung von Ausbildungsinhalten.....	10
7.3.1	Personen und -gruppenbezogene Aspekte.....	10
7.3.2	Bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte.....	10
7.3.3	Vereins- und verbandsbezogene Inhalte.....	11
8	Qualifizierung zum Trainer-A Leistungssport (mind. 90 LE).....	11
8.1	Handlungsfelder.....	11
8.2	Ziele der Ausbildung.....	11
8.2.1	Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz.....	11
8.2.2	Fachkompetenz.....	12
8.2.3	Methoden- und Vermittlungskompetenz.....	12
8.3	Aspekte für die Erarbeitung von Ausbildungsinhalten.....	12
8.3.1	Personen- und gruppenbezogene Inhalte.....	12
8.3.2	Bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte.....	13
8.3.3	Vereins- und verbandsbezogene Inhalte.....	13

9	Berücksichtigung didaktisch / methodischer Grundsätze .....	13
9.1	Grundsätzliches .....	13
9.2	Didaktisch – methodische Hinweise .....	14
9.2.1	Orientierung an den Teilnehmenden und Transparenz.....	14
9.2.2	Zielgruppenorientierung.....	14
9.2.3	Erlebnis- / Erfahrungsorientierung und Ganzheitlichkeit.....	14
9.2.4	Handlungsorientierung .....	15
9.2.5	Prozessorientierung.....	15
9.2.6	Bewegungsorientierung.....	15
9.2.7	Gender Mainstreaming / Diversity-Management.....	15
9.2.8	Teamprinzip .....	15
9.2.9	Reflexion des Selbstverständnisses.....	15
10	Ausbildungs-, Prüfungs- und Lizenzordnung.....	16
10.1	Dauer der Ausbildung .....	16
10.2	Zulassung zur Ausbildung.....	16
10.2.1	Erste Lizenzstufe .....	16
10.2.2	Zweite Lizenzstufe .....	16
10.2.3	Dritte Lizenzstufe .....	16
10.3	Anerkennung anderer Ausbildungsabschlüsse .....	16
10.4	Fehlzeitenregelung .....	16
10.5	Lizenzordnung.....	17
10.5.1	Lizenzierung.....	17
10.5.2	Gültigkeitsdauer der Lizenzen.....	17
10.5.3	Regelungen zur Verlängerung ungültig gewordener Lizenzen.....	17
10.6	Fort- und Weiterbildung .....	17
10.7	Lernerfolgskontrolle.....	18
10.7.1	Grundsätze:.....	18
10.7.2	Ziele der Lernerfolgskontrolle:.....	18
10.7.3	Formen der Lernerfolgskontrollen.....	18
10.7.4	Ergebnis der Lernerfolgskontrolle.....	19
11	Qualifikation der Lehrkräfte.....	19
11.1	Lehrgangleitungen.....	19
11.2	Referenten.....	19
11.3	Fortbildungsbereitschaft.....	19
12	Personalentwicklung.....	20
12.1	Einzelaspekte .....	20

12.1.1	Gewinnung.....	20
12.1.2	Qualifizierung.....	20
12.1.3	Bindung und Betreuung:.....	20
12.2	Zielgruppen der Personalentwicklung .....	21
12.2.1	Trainer (w/m).....	21
12.2.2	Lehrkräfte .....	21
12.2.3	Hauptberuflich tätige Mitarbeiter/-innen .....	21
13	Qualitätsmanagement .....	21
13.1	Reflexion der Lehrgänge .....	22
13.2	Räumliche Anforderungen.....	22
13.3	Ausbildungsunterlagen für Teilnehmer und Dozenten .....	22
	Ansprechpartner.....	23
	Anlage.....	24
1	Richtlinie zur inhaltlichen Ausgestaltung der Trainer-C Ausbildung im DVMF.....	24
2	Richtlinie zur inhaltlichen Ausgestaltung der Trainer-B Ausbildung im DVMF.....	25
3	Richtlinie zur inhaltlichen Ausgestaltung der Trainer A Ausbildung im DVMF.....	26

## 1 Präambel

Diese Richtlinie regelt alle Maßnahmen zur Ausbildung von Trainerinnen und Trainern im Bereich Leistungssport des Deutschen Verbandes für Modernen Fünfkampf (DVMF).

Nachfolgend wird ausschließlich aus Gründen der leichteren Lesbarkeit nur eine geschlechtsspezifische Form verwendet. Damit soll keine Diskriminierung des jeweils anderen Geschlechts verbunden sein.

Die in dieser Richtlinie fixierten Bestimmungen berücksichtigen die Regelungen der „Rahmenrichtlinien für die Qualifizierung im Bereich des Deutschen Olympischen Sportbundes“, die am 10.12.2005 beschlossen wurden.

## 2 Träger der Ausbildung

Der DVMF bildet für den Bereich Leistungssport Trainer auf den Lizenzstufen C (1. Lizenzstufe), B (2. Lizenzstufe) und A (3. Lizenzstufe) aus.

Die Ausbildung zum Diplom-Trainer wird über 1300 Lerneinheiten (LE) in Zusammenarbeit mit der Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes e.V. (DOSB) angeboten. Im Zentrum des Diplom-Trainer Studiums an der Trainerakademie stehen die Haupttätigkeitsfelder der Trainer in der Leistungssportpraxis. Es handelt sich hierbei um ein durchgängig zielgerichtetes, berufsakademisches Studium, das einen sehr hohen Spezialisierungsgrad aufweist und für die Arbeit mit Spitzenathleten qualifiziert.

Träger von Aus- und Fortbildungen auf der 1. Lizenzstufe sind der DVMF oder seine Landesverbände, Träger von Aus- und Fortbildungen ab der 2. Lizenzstufe ist der DVMF.

Lizenzen für Ausbildungen gemäß den Rahmenrichtlinien des DOSB im Bereich des DVMF werden vom DVMF ausgestellt. Die Veranstaltung und Durchführung von Lehrgängen kann delegiert werden.

## 3 Übergeordnete Ausbildungsziele

Erfolge im Leistungs- und Hochleistungssport im Modernen Fünfkampf sind nur dann möglich, wenn der Verband über genügend qualifizierte Trainer verfügt, die in der Lage sind, die Athleten in den fünf Disziplinen des Modernen Fünfkampfs optimal auszubilden und zu fördern. Sowohl bei sportmethodischen, sportpädagogisch-psychologischen als auch soziologischen Fragestellungen ist das Fachwissen der Trainer gefordert. Der DVMF unternimmt im Rahmen seiner Möglichkeiten alle Anstrengungen, um das Berufsbild Trainer positiv zu entwickeln. Die Traineraus- / -fort- und -weiterbildung mit der entsprechenden Personalentwicklung besitzt im DVMF eine hohe Priorität. Die modifizierte und auf die Belange des Modernen Fünfkampfes ausgerichtete Konzeption des DVMF stellt sich den zukunftsorientierten Anforderungen und hilft, die Trainer im Leistungssport für ihre wichtige Arbeit zeitgemäß zu qualifizieren.

Der Moderne Fünfkampf mit seinen vielfältigen Disziplinen und Möglichkeiten bietet ein breites Bewegungsspektrum, ist gesundheitsfördernd und fordert und fördert einen verantwortungsbewussten Umgang mit anderen Sportlern. Bildung im Sport zielt aber auch auf die Förderung und Herausbildung individueller Talente im Nachwuchsleistungssport ab. Die Trainer zu sportlichem Bewegungshandeln zu befähigen und die Reflexion dieser Handlungssituationen als grundlegende Voraussetzung für individuelle und soziale Erfahrungen und Entwicklungen zu sehen, ist ein übergeordnetes Bildungsziel des DVMF.

Die Ganzheitlichkeit von körperlicher, geistiger und sozialer Bildung trägt zur Entwicklung der mündigen Athleten oder der Trainer bei. Dieser wird als Sportler- oder Trainerpersönlichkeit den hohen Anforderungen des internationalen Spitzensports mit seinen vielfältigen, auch medialen Anforderungen

eher entsprechen können als ein einseitig nur auf sportliche Zielstellungen ausgebildeter Sportler oder Trainer. Der Erwerb von Schlüsselqualifikationen, wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Zielfähigkeit, Planungsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Fairness, Leistungsstreben, Gesundheitsbewusstsein usw. trägt erheblich zur Persönlichkeits- und Sozialbildung bei. Gut ausgebildete Trainer können aufgrund der erworbenen Schlüsselqualifikationen Athleten im ganzjährigen Trainings- und Wettkampfprozess zu hohem Leistungsstreben führen und sie über den Sport hinaus in ihrer Persönlichkeitsentwicklung fördern.

Die Dopingprävention spielt in der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Trainer eine zentrale Rolle. Die Unterbindung einer Dopingmentalität über die gesamte Breite des Nachwuchsleistungssports bis hin zum Hochleistungssport bildet das übergeordnete Ziel. Bewusstseinsänderungen setzen Verhaltensänderungen voraus, eine umfassende Wirkung soll durch die Stärkung des Einzelnen in einem gestärkten Umfeld erzielt werden.

Der DVMF setzt sich für das Wohlergehen aller ihm anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie für seine aktiven Funktionsträger ein. Sie sollen keine Gewalt und Diskriminierung erleben. Dazu sollen sie im Sport Unterstützung und Schutz durch die Verantwortlichen erfahren. Daher ist das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ ein wichtiges Thema der Ausbildung.

Mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming trägt der DVMF auch diesem Ziel Rechnung. Die Aussagen zur Personalentwicklung, die Empfehlungen zur Struktur und Gestaltung von Qualifizierungsprozessen und die Forderung, im Rahmen eines Qualitätsmanagements die Gleichstellung der Geschlechter anzustreben, werden als Auftrag an die Lernenden und Lehrenden verstanden. Die Besonderheiten der Geschlechter im Hochleistungssport sowie deren Situation in den Trainings-, Lehrgangs- und Wettkampfprozessen sind erkannt und werden auch in den Aus-, Fort und Weiterbildungsmaßnahmen des DVMF berücksichtigt.

Dem Grundgedanken von Diversität wird in der Trainerausbildung des DVMF ebenfalls Rechnung getragen. Gerade bei internationalen, aber auch nationalen Trainings- und Wettkampfeinsätzen sind Trainer sowie Athleten gefordert, die Verschiedenheit von Menschen zu respektieren und zu akzeptieren. Unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Nationalität, ethnischer Herkunft, religiöser Überzeugung oder sexueller Orientierung wird ein selbstverständliches Miteinander gefordert.

## 4 Pädagogisches Selbstverständnis

Die Trainerausbildung innerhalb des DVMF erfolgt nach bundeseinheitlichen Kriterien und geht davon aus, dass die an den Ausbildungslehrgängen Teilnehmenden bereits über Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in der Vereinsarbeit verfügen und ein hohes Maß an Demonstrations- und Eigenkönnen nachweisen oder über die Bereitschaft verfügen, sich diese anzueignen. Dieses unterschiedliche Erfahrungswissen und Praxiskönnen wird im Qualifizierungsprozess berücksichtigt. Mindestanforderungen sind notwendig und formuliert. Die Ausbildungslehrgänge des DVMF stellen Bildungsangebote bereit, geben Impulse und schaffen ein Forum für Erfahrungsaustausch. Sie greifen bereits vorhandenes Wissen und Erfahrung auf und machen sie für alle Teilnehmenden nutzbar. Die Ausbildung integriert Lerneinheiten, die über blended learning angeboten werden und deren Erfolgskontrolle über die Praxiseinheiten erfolgt. Damit wird im Qualifizierungsprozess ein hohes Maß an Selbstverantwortung zugestanden, gefördert, aber auch gefordert. Ziel ist es, die Teilnehmenden darin zu unterstützen, ihre sozial-kommunikativen, fachlichen, methodischen und strategischen Kompetenzen im Sinne eines Selbstlernprozesses weiterzuentwickeln.

## 5 Angestrebte Kompetenzen

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 der Ausbildungsplanung und -durchführung den Rang von Zielen. Nachfolgend werden inhaltliche Wesensmerkmale der Kompetenzbereiche, die im Qualifizierungssystem des DOSB und damit auch des DVMF dominierend sind, beispielhaft und allgemein dargestellt:

**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.

**Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz (Sozialkompetenz)** umfasst ein Bündel von Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person, die im Umgang mit anderen Menschen / Gruppen, bei 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- und 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- und Verbandsangeboten sowie zur Realisierung von Aufgaben in der Führung, Organisation und Verwaltung.

**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.

## 6 Qualifizierung zum Trainer-C Leistungssport (mind. 120 LE)

### 6.1 Handlungsfelder

Die Tätigkeit des Trainers-C Leistungssport im DVMF umfasst die Talentsichtung, -förderung und -bindung im Rahmen des Grundlagentrainings auf der Basis leistungssportlich orientierter Trainings- und Wettkampfangbote im Modernen Fünfkampf. Aufgabenschwerpunkte sind Planung, Organisation, Durchführung und Steuerung des Grundlagentrainings für Anfänger und Fortgeschrittene im sportartspezifischen Leistungssport.

Grundlage hierfür bilden die Rahmenkonzeptionen für Training und Wettkampf im Kinder und Jugendtraining des DVMF.

## 6.2 Ziele der Ausbildung

Aufbauend auf die vorhandenen Qualifikationen und Erfahrungen der Teilnehmenden wird durch diese Ausbildung eine Weiterentwicklung der nachfolgenden Kompetenzen durch die aufgeführten Lernziele angestrebt.

### 6.2.1 Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz

Der Trainer:

- kann Gruppen führen, gruppendynamische Prozesse wahrnehmen und angemessen darauf reagieren
- kennt die Grundregeln der Kommunikation und wendet diese an
- kennt entwicklungsgemäße Besonderheiten speziell bei Kindern und Jugendlichen und berücksichtigt sie
- kennt geschlechtsspezifische Bewegungs- und Sportinteressen und berücksichtigt sie
- ist sich der Verantwortung für die sportliche und allgemeine Persönlichkeitsentwicklung von Kindern und Jugendlichen bewusst und handelt entsprechend auf der Basis der Aussagen der bildungspolitischen Ziele des DOSB
- kennt den Ehrenkodex des DVMF und handelt entsprechend
- ist für das Thema „sexualisierte Gewalt“ sensibilisiert und kennt wichtige Handlungsoptionen

### 6.2.2 Fachkompetenz

Der Trainer:

- kennt die Struktur, Funktion und Bedeutung des Modernen Fünfkampfs als Leistungssport und setzt sie im Prozess der Talenterkennung und -förderung auf Vereinsebene um
- setzt die jeweilige Rahmenkonzeption für das Grundlagentraining sowie die entsprechenden Rahmentrainingspläne in die Sportpraxis um
- kann leistungsorientiertes Training sowie sportartspezifische Wettkämpfe organisieren und die Sportler dabei innerhalb ihrer Trainingsgruppen anleiten, vorbereiten und betreuen
- kennt die Grundtechniken der einzelnen Disziplinen des Modernen Fünfkampfs und deren wettkampfmäßige Anwendung
- kennt die konditionellen und koordinativen Voraussetzungen für die einzelnen Disziplinen des Modernen Fünfkampfs und kann sie in der Trainingsgestaltung berücksichtigen
- besitzt Grundkenntnisse über aktuelle Regeln, Sportgeräte und entsprechende Sporteinrichtungen
- schafft ein attraktives und motivierendes Sportangebot für die definierte Zielgruppe
- Waffenrecht / Waffenkunde
- Juristische Aspekte des Waffenrechts, Aufsichtspflicht

### 6.2.3 Methoden- und Vermittlungskompetenz

Der Trainer:

- verfügt über pädagogisches Grundwissen zur Planung, Organisation, Durchführung und Auswertung von Trainingseinheiten
- verfügt über eine Grundpalette von Lehr-, Lern- und Trainingsmethoden im Bereich des Grundlagentrainings, insbesondere im Schwimmen und Laufen.



- hat ein entsprechendes Lehr- und Lernverständnis, das den Teilnehmenden genügend Zeit zur Informationsverarbeitung und Gelegenheit für Eigeninitiativen lässt
- beherrscht die Grundprinzipien für zielorientiertes und systematisches Lernen im Sport

### 6.3 Aspekte für die Erarbeitung von Ausbildungsinhalten

Die weitere inhaltliche Gestaltung des Ausbildungsganges orientiert sich an den nachfolgend genannten Aspekten.

#### 6.3.1 Personen- und gruppenbezogene Inhalte

- Grundlegende Inhalte, Methoden und Organisationsformen für den Umgang speziell mit Kindern und jugendlichen Sportlern und Sportlergruppen
- Zielgruppenorientierte Planung und Gestaltung von Trainingseinheiten auf der unteren Ebene des Leistungssports mittels didaktischem Raster
- Belastung, Entwicklung und Trainierbarkeit exemplarisch an einer Altersstufe
- Grundlagen der Kommunikation und Verfahren des Umgangs mit Konflikten
- Grundlagen zum Thema Prävention sexualisierter Gewalt
- Grundlagen des Anti-Doping
- Umgang mit Verschiedenheit (Gender Mainstreaming / Diversity Management)
- Grundlagen der Sportpädagogik: Leiten, führen, betreuen und motivieren in der Sportpraxis
- Verantwortung von Trainern für die individuelle Persönlichkeitsentwicklung der Aktiven im und durch Sport

#### 6.3.2 Bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte

- Allgemeine und spezielle Trainingsinhalte und -methoden für die Grundausbildung und das Grundlagentraining im Leistungssport auf der Basis der Rahmenkonzeptionen des DVMF. Insbesondere die Schwerpunkte Schwimmen und Laufen sowie die Vermittlung der technischen Besonderheiten werden behandelt
- Regeln und Wettkampfsysteme im Modernen Fünfkampf
- Sportbiologie: Wie funktioniert der Körper? – Herz-/Kreislaufsystem, Muskulatur, Trainingsanpassung
- Bedeutung von Bewegung, Spiel und Sport für die Gesundheit innerhalb bestimmter Zielgruppen und deren Risikofaktoren (Gesundes Sporttreiben – Dosierung und Anpassungseffekte)

#### 6.3.3 Vereins- und verbandsbezogene Inhalte

- Aufgaben des Sports und der Sportorganisationen und deren Bedeutung für den Vereins-sport
- Basiswissen zu den Aufgaben von Trainerinnen und Trainern speziell in Nachwuchssport-gruppen
- Verhaltensweisen im Zusammenhang mit Aufsichts-, Haft- und Sorgfaltspflicht, vereinsrechtliche Grundlagen
- Förderkonzeptionen im Leistungssport von Landessportbünden und Landesfachverbänden
- Qualifizierungsmöglichkeiten in den Sportorganisationen
- Sportstrukturen, Mitbestimmung und Mitarbeit
- Antidopingrichtlinien
- Ehrenkodex des DVMF

## 7 Qualifizierung zum Trainer-B Leistungssport (mind. 60 LE)

### 7.1 Handlungsfelder

Die Tätigkeit des Trainers–B Leistungssport umfasst die Talentförderung auf der Basis leistungssportlich orientierter Trainings- und Wettkampfangebote im Modernen Fünfkampf im Rahmen des Aufbau- und Leistungstrainings.

Aufgabenschwerpunkte sind Planung, Organisation, Durchführung und Steuerung des Aufbautrainings bis hin zum Anschlusstraining. Verbindliche Grundlage hierfür bilden die Rahmenkonzeptionen (Strukturpläne, Rahmentrainingspläne) des DVMF.

### 7.2 Ziele der Ausbildung

Aufbauend auf die vorhandenen Qualifikationen und Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird durch diese Ausbildung eine Weiterentwicklung der nachfolgenden Kompetenzen durch die aufgeführten Lernziele angestrebt.

#### 7.2.1 Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz

Der Trainer:

- kann die Motivation der Sportler zur langfristigen Sportkarriere entwickeln und ausbauen
- kennt die Wechselwirkungen von Sozialfaktoren (Elternhaus, Schule / Ausbildung / Beruf, Sozialstatus, Verein, usw.) und sportlichem Engagement, kann sie in ihrer Komplexität erfassen und persönlichkeitsfördernd darauf Einfluss nehmen
- kennt die Bedeutung der Sportart für die Gesundheit sowie die Risikofaktoren des Leistungssports im Modernen Fünfkampf und wirkt ihnen in der Sportpraxis entgegen
- kennt entwicklungsgemäße und geschlechtsspezifische Besonderheiten spezieller Leistungsgruppen und berücksichtigt sie
- ist sich der Verantwortung für die sportliche und allgemeine Persönlichkeitsentwicklung der Aktiven bewusst und handelt entsprechend auf der Basis der Aussagen der bildungspolitischen Ziele des DOSB
- kennt den Ehrenkodex des DVMF und handelt entsprechend
- ist für das Thema „sexualisierte Gewalt“ sensibilisiert und kennt wichtige Handlungsoptionen
- ist für das Thema Anti-Doping sensibilisiert und besitzt Handlungskompetenz in diesem Themenfeld
- kann seine eigene Aus-, Fort- und Weiterbildung selbstständig planen und organisieren

#### 7.2.2 Fachkompetenz

Der Trainer:

- hat die Struktur, Funktion und Bedeutung des Modernen Fünfkampfs als Leistungssport verinnerlicht und setzt sie im Prozess der Talentförderung im Nachwuchs- bzw. Perspektivkaderbereich um
- setzt die jeweilige Rahmenkonzeption für das Aufbautraining bis hin zum Anschlusstraining mittels der entsprechenden Rahmentrainingspläne der DVMF in die Sportpraxis um
- kann leistungsorientiertes Training sowie Wettkämpfe organisieren und auswerten und die Sportler dabei innerhalb ihrer Trainingsgruppen anleiten, vorbereiten und betreuen

- vertieft sein Wissen über das Grundlagentraining sowie das technische Leitbild durch Erfahrungen aus der Praxis
- besitzt umfassende Kenntnisse über aktuelle Wettkampfregeln, und Sportgeräte sowie über regionale und nationale Leistungssporteinrichtungen
- kennt die Möglichkeiten nachwuchsspezifischer Fördersysteme und kann sie für seine Sportler nutzen
- schafft ein attraktives und motivierendes Sportangebot für die definierte Zielgruppe

### 7.2.3 Methoden und Vermittlungskompetenz

Der Trainer:

- verfügt über ein umfassendes pädagogisches Grundwissen zur Planung, Organisation, Durchführung und Auswertung von Lern- bzw. Trainingseinheiten
- verfügt über eine umfassende Palette von Lehr-, Lern- und Trainingsmethoden im Bereich des Grundlagen-, Aufbau- und Anschlusstrainings
- kann individuelle und Gruppentrainingspläne aus den Rahmentrainingsplänen des DVMF ableiten
- hat ein entsprechendes Lehr- und Lernverständnis, das den Teilnehmenden genügend Zeit zur Informationsverarbeitung und Gelegenheit für Eigeninitiativen lässt.

## 7.3 Aspekte für die Erarbeitung von Ausbildungsinhalten

Die weitere inhaltliche Gestaltung des Ausbildungsganges orientiert sich an den nachfolgend genannten Aspekten.

### 7.3.1 Personen und -gruppenbezogene Aspekte

- Ausgewählte Inhalte, Methoden und Organisationsformen für den Umgang speziell mit Kindern und jugendlichen Sportlern sowie mit Leistungssportgruppen
- Planung und Gestaltung von Trainingseinheiten in und mit Leistungssportgruppen auf mittlerer Ebene
- Überblick über einen langfristigen Leistungsaufbau und seiner Etappen inkl. kurz-, mittel- und langfristige Trainingsplanung
- Grundlagen der Kommunikation und Verfahren des Umgangs mit Konflikten
- Leiten, Führen, Betreuen und Motivieren im Leistungssport
- Verantwortung von Trainern für die individuelle Persönlichkeitsentwicklung der Aktiven im und durch Sport
- Vertiefung der Kenntnisse zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“

### 7.3.2 Bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte

- Allgemeine und spezielle Trainingsinhalte und -methoden für das Aufbautraining bis hin zum Anschlusstraining im Leistungssport auf der Basis der Rahmenkonzeptionen des DVMF
- Sportartspezifische Beispiele aus der Trainingspraxis für die Arbeit mit Nachwuchs- und Perspektivkadern
- Sportart- und disziplinspezifische Leistungs- und Trainingsstrukturen im Aufbautraining, Bedeutung für die langfristige Leistungsentwicklung
- Regeln und Wettkampfsysteme des Modernen Fünfkampf

- Erweiterte Sportbiologie: Herz- / Kreislaufsystem, Muskulatur, Belastungsnormative und Belastungsgestaltung
- Prinzipien der Trainingssteuerung
- Waffenrecht / Waffenkunde
- Juristische Aspekte des Waffenrechts, Aufsichtspflicht
- Grundlagen im Umgang mit andere Lebewesen, Pferdekunde

### 7.3.3 Vereins- und verbandsbezogene Inhalte

- Aufgaben des Sports und der Sportorganisationen und deren Bedeutung für den Leistungssport
- Förderkonzeptionen im Leistungssport von Landessportbünden und Landesfachverbänden
- Ordnungen und Gesetze, die für die Planung, den Aufbau und die Organisation von Leistungssportgruppen von Bedeutung sind
- Verhaltensweisen im Zusammenhang mit Aufsichts-, Haft- und Sorgfaltspflicht, Versicherungsfragen im speziellen Tätigkeits- Ordnungen und Gesetze, die für die Planung, den Aufbau und die Organisation von Trainingsgruppen von Bedeutung sind
- Antidopingrichtlinien
- Ehrenkodex des DVMF

## 8 Qualifizierung zum Trainer-A Leistungssport (mind. 90 LE)

### 8.1 Handlungsfelder

Die Tätigkeit des Trainers-A Leistungssport umfasst die Gestaltung von systematischen leistungsorientierten Trainingsprozessen im Modernen Fünfkampf bis hin zur individuellen Höchstleistung im Rahmen des Leistungs- und Hochleistungstrainings. Aufgabenschwerpunkte sind Planung, Organisation, Durchführung und Steuerung des Nachwuchs- bzw. Hochleistungstrainings. Verbindliche Grundlage hierfür bilden die Rahmenkonzeptionen (Strukturpläne, Rahmentrainingspläne) des DVMF. Der Trainer-A nimmt am Ausbildungswesen des DVMF aktiv teil.

### 8.2 Ziele der Ausbildung

Aufbauend auf die vorhandenen Qualifikationen und Erfahrungen der Teilnehmenden wird durch diese Ausbildung eine Weiterentwicklung der nachfolgenden Kompetenzen durch die aufgeführten Lernziele angestrebt.

#### 8.2.1 Persönliche und sozial-kommunikative Kompetenz

Der Trainer:

- kann die Motivation der Sportler bis hin zum Hochleistungsbereich weiterentwickeln, ausbauen und fördern
- kennt die Wechselwirkungen von Sozialfaktoren (Elternhaus, Schule / Ausbildung / Beruf, Sozialstatus, Verein) leistungssportlicher Ausbildung, Sportmanagement und Sportsponsoring und kann sie in ihrer Komplexität erfassen und persönlichkeitsfördernd ausgestalten
- kennt und beachtet die sozial- und entwicklungspsychologischen sowie pädagogischen Besonderheiten des Übergangs vom Jugend- in das Erwachsenenalter
- kann mit anderen Trainern, Wissenschaftlern, Sportmedizinern, Funktionären und weiteren Spezialisten kooperieren und diese in den Prozess der Leistungsentwicklung effektiv mit einbinden

- leistet Beiträge für die Lehrarbeit innerhalb des DVMF
- ist sich der Verantwortung für die sportliche und allgemeine Persönlichkeitsentwicklung der Aktiven bewusst und handelt entsprechend auf der Basis der Aussagen der bildungspolitischen Ziele des DOSB
- kennt den Ehrenkodex des DVMF und handelt entsprechend
- ist für das Thema „sexualisierte Gewalt“ sensibilisiert und kennt wichtige Handlungsoptionen
- ist für das Thema Anti-Doping sensibilisiert und kennt wichtige Handlungsoptionen
- kann seine eigene Aus-, Fort- und Weiterbildung selbstständig planen und organisieren

### 8.2.2 Fachkompetenz

Der Trainer:

- hat die Struktur, Funktion und Bedeutung des Modernen Fünfkampf als Leistungssport verinnerlicht und setzt sie im Prozess der Trainings- und Wettkampfoptimierung im Nachwuchs- und Hochleistungsbereich um
- kann das Nachwuchs- und Hochleistungstraining auf der Basis der Struktur- und Rahmentrainingspläne des DVMF realisieren
- kann Training und Wettkampf systematisch planen, organisieren, individuell variieren, auswerten und steuern
- kennt praktikable und aktuelle Formen der Leistungsdiagnostik und kann sie in die Trainingssteuerung integrieren
- kennt die Möglichkeiten der Fördersysteme im Spitzensport und kann sie für seine Sportler nutzen
- kann konzeptionelle Beiträge zur Weiterentwicklung der Rahmentrainingspläne des DVMF leisten
- verfolgt die nationalen und internationalen Entwicklungen des Modernen Fünfkampfs und gestaltet sie mit
- schafft ein individuell attraktives und motivierendes Spitzensportangebot

### 8.2.3 Methoden- und Vermittlungskompetenz

Der Trainer:

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

## 8.3 Aspekte für die Erarbeitung von Ausbildungsinhalten

Die weitere inhaltliche Gestaltung des Ausbildungsganges orientiert sich an den nachfolgend genannten Aspekten.

### 8.3.1 Personen- und gruppenbezogene Inhalte

- Ausgewählte Inhalte, Methoden und Organisationsformen für den Umgang speziell mit

Topsportlern bzw. Spitzenteams

- Planung und Gestaltung von Trainingseinheiten in und mit Hochleistungssportlern sowie Spitzenteams
- Übersicht über den langfristigen Leistungsaufbau und seiner Etappen inkl. kurz-, mittel- und langfristige Trainingsplanung im Nachwuchs- und Hochleistungsbereich
- Leiten, führen, betreuen und motivieren im Nachwuchs- und Hochleistungssport
- Verantwortung von Trainerinnen und Trainern für die individuelle Persönlichkeitsentwicklung der Nachwuchs- und Spitzenathleten im und durch Sport

### 8.3.2 Bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte

- Allgemeine und spezielle Trainingsinhalte und -methoden für das Nachwuchs- bzw. Hochleistungstraining auf der Basis der Rahmenkonzeptionen des DVMF
- Sportartspezifische Beispiele für die Notwendigkeit der Individualisierung des Technikleitbildes im Hochleistungsbereich
- Sportart- und disziplinspezifische Leistungs- und Trainingsstrukturen im Nachwuchs- bzw. Hochleistungstraining, Bedeutung für die langfristige Leistungsoptimierung
- Aktuelle Regeln und Wettkampfsysteme im Modernen Fünfkampf
- Erweiterte Sportbiologie: Belastungsgestaltung im Hochleistungsbereich
- Individuelle Trainingssteuerung

### 8.3.3 Vereins- und verbandsbezogene Inhalte

- Aufgaben des Sports und der Sportorganisationen und deren Bedeutung für den Leistungssport
- Förderkonzeptionen im Leistungssport von Landessportbünden und Landesfachverbänden
- Ordnungen und Gesetze, die für die Planung, den Aufbau und die Organisation von Leistungssportgruppen von Bedeutung sind
- Verhaltensweisen im Zusammenhang mit Aufsichts-, Haft- und Sorgfaltspflicht, Versicherungsfragen im speziellen Tätigkeits- Ordnungen und Gesetze, die für die Planung, den Aufbau und die Organisation von Trainingsgruppen von Bedeutung sind
- Antidopingrichtlinien
- Ehrenkodex des DVMF

## 9 Berücksichtigung didaktisch / methodischer Grundsätze

### 9.1 Grundsätzliches

Die Konzeption der Ausbildung ist so aufgebaut, dass der Lehrgang durch verschiedene methodische Verfahren gelenkt und reflektiert wird. Der Absolvent lernt übergreifend die Zusammenhänge kennen, versteht sie und ist in der Lage sich diese selbständig zu erschließen. Es wird versucht, auf seinem bisherigen Wissen aufzubauen. Des Weiteren wird der Teilnehmer schon während des Lehrganges bestmöglich mit seinen Interessen, Kenntnissen und Bedürfnissen in den Lehrgang und den Lehrgangsverlauf eingebunden. Um die jeweilige Stimmungslage in der Lehrgangsatmosphäre zu evaluieren, werden während des Lehrganges Zwischenabfragen gestellt. Dies kann z.B. durch ein "Graffiti" – Impulsplakat, oder durch ein Blitzlicht (Mind Mapping©) erreicht werden.

Vor dem Lehrgang wird die Erwartungshaltung der Teilnehmer erfragt, die gemeinsam ausgewertet wird.

Theoretische und praktische Übungen sollten stets nach dem Prinzip „vom Leichten zum Schweren“ erlernt werden und aufeinander aufbauen.

## 9.2 Didaktisch – methodische Hinweise

Weitere didaktisch - methodische Grundsätze zur Gestaltung des Lehrgangs ergeben sich aus den derzeit gültigen Rahmenrichtlinien des DOSB, die als Leitfaden für diese Konzeption gelten.

Ansatz für die Vermittlung der Fortbildungsinhalte sollte stets der Bezug zur Praxis und zur Vereinsarbeit sein.

### 9.2.1 Orientierung an den Teilnehmenden und Transparenz

Die Auswahl der Themen und Vermittlungsmethoden orientiert sich an den Interessen, Bedürfnissen, Kenntnissen, Kompetenzen und Erfahrungen der Teilnehmenden. Die inhaltliche Schwerpunktsetzung des Lehrgangs erfolgt mit ihnen gemeinsam im Rahmen der konzeptionellen Grundlagen der Fortbildung. Eine möglichst optimale Verwertbarkeit soll hierbei gewährleistet sein. Darüber hinaus werden Ziele, Inhalte und Arbeitsweisen / Methoden der Fortbildung grundsätzlich transparent gemacht. Es wird versucht, die fachlichen Inhalte des Lehrgangs in sich schlüssig aufzubauen.

Neben der Angemessenheit und Anschaulichkeit von Bildungsinhalten kommen der Mitbestimmung, Mitgestaltung und Mitverantwortung der Teilnehmenden im Bildungsprozess eine entscheidende Bedeutung zu.

Zur Sicherung der Qualität der Ausbildung sollte die Gruppengröße, je nach Lizenzstufe, folgende Teilnehmerzahlen nicht überschreiten:

- C Lizenz: 24 Teilnehmer
- B Lizenz: 15 Teilnehmer
- A Lizenz: 12 Teilnehmer

Auf eine homogene Zusammensetzung der Gruppe wird nach Möglichkeit geachtet.

### 9.2.2 Zielgruppenorientierung

Zentrale Bezugspunkte für alle zu behandelnden Themen sind letztlich die Lebens- und Bewegungswelt der zu betreuenden Sporttreibenden allgemein und die speziellen Rahmenbedingungen für die Arbeit im Verein vor Ort.

Der enge Bezug zur realen Situation soll eine möglichst unmittelbare Umsetzung des Gelernten in die Praxis ermöglichen. Hierzu ist eine Abfrage der Ausgangssituation der Beteiligten, sowie ein gruppeninterner Erfahrungsaustausch vorgesehen. Individuelle Fragestellungen finden hierbei nach Möglichkeit Berücksichtigung.

### 9.2.3 Erlebnis- / Erfahrungsorientierung und Ganzheitlichkeit

Die Vermittlung erfolgt erlebnis- / erfahrungsorientiert und ganzheitlich. Durch die Wahl der Inhalte und Methoden werden verschiedene Erfahrungs-, Lern- und Erlebnisweisen angesprochen, die gewährleisten, dass die Fortbildung nicht nur verstandesgemäß über den Kopf, sondern mit „Kopf, Herz und Hand“ geschieht. So werden verschiedene Lernarten (kognitive, motorische, soziale, emotionale) miteinander verknüpft. Hierzu können Lerninhalte mit Bewegung verknüpft oder Gruppenarbeiten verteilt werden, die anschließend gemeinsam in der Gruppe diskutiert werden. Hieraus ergibt sich ebenfalls eine Methode der lehrgangsbegleitenden Lernerfolgskontrolle.

#### 9.2.4 Handlungsorientierung

Schon bei der Planung von Maßnahmen sollten häufig auftretende Fragen aus der Praxis Berücksichtigung finden. Erlebnisse während der Bildungsarbeit können durch gezielte Reflexionen zu individuellen Erfahrungen werden, die die Teilnehmenden dann in die Gestaltung ihrer eigenen Praxis einfließen lassen können. Zur Stimmungsabfrage können verschiedene Methoden, wie z.B. das Stimmungsbarometer oder ähnliches verwandt werden. Auf Störungen aus der Gruppe wird eingegangen und es wird den Teilnehmenden während des Lehrgangsverlaufs die Möglichkeit gegeben ihre Stimmungslage, Erwartungshaltung und Fragen mit einzubringen.

#### 9.2.5 Prozessorientierung

Ebenso wie Bildungsprozesse selten geradlinig verlaufen, sollte auch die (Fort-) Bildungsarbeit Unsicherheiten und Widerstände, Umwege und Fehler zulassen. Auch das Ungewohnte und Widersprüchliche führt zu Erkenntnissen und Lernfortschritten. Zugleich sollten soziale Interaktionen, z.B. in Form von Gruppenarbeiten, elementarer Bestandteil werden, um den Austausch unterschiedlicher Meinungen und Sichtweisen zu begünstigen.

#### 9.2.6 Bewegungsorientierung

Der menschliche Körper mit seinen physischen und psychosozialen Aspekten bietet vielfältige Ansatzpunkte für individuelle Bildungsprozesse. Zugleich sind die körperlichen Bedürfnisse der Teilnehmenden für das Gelingen von Bildungsprozessen grundlegend. Es sollte demnach ein gezielter Wechsel von Theorie- und Praxiseinheiten stattfinden.

#### 9.2.7 Gender Mainstreaming / Diversity-Management

Übergeordnetes Ziel ist die Schaffung gleichberechtigter Bildungschancen für alle Geschlechter. Es wird in der Ausschreibung und der Lehrgangsansprache darauf geachtet, dass die Verschiedenheit der Geschlechter Berücksichtigung findet. Es können sowohl geschlechtsübergreifende als auch innergeschlechtliche Gruppenarbeiten oder Sportaufgaben gestellt werden. Auf die jeweiligen Bedürfnisse der Teilnehmenden wird nach Möglichkeit eingegangen. Verschiedene Ansichten aus welt- oder religionspezifischer Sicht werden gegebenenfalls mit in die Lehrgangsplanung einbezogen und als Bereicherung für die verschiedenen Sichtweisen angesehen.

#### 9.2.8 Teamprinzip

Prozessorientierte – das heißt auf die Bedürfnisse, Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmenden eingehende - abgestufte Arbeitsweisen erfordern ein Lehrteam, das die gesamte Fortbildung für die Teilnehmer kooperativ und gleichberechtigt leitet und so die Teilnehmenden in ihren Lernprozessen bzw. Entwicklungen begleitet und mit integriert. Die Gruppe sollte weitestgehend mit in den Bildungsprozess mit einbezogen werden und ihn teils auch mitgestalten. Hierzu werden die Gruppenmitglieder und ihre Erfahrungs- und Interessenschwerpunkte zu Beginn des Lehrgangs untereinander mit verschiedenen Aktionen vorgestellt.

Die zu bildenden Gruppen für Sport oder Arbeitsaufträge werden mit verschiedenen Methoden unterschiedlich neu zusammengesetzt – unabhängig von Anschauung, Geschlecht, Vorerfahrungen oder ähnlichem.

#### 9.2.9 Reflexion des Selbstverständnisses

Bildung sollte als (selbst-)reflexiver Prozess verstanden und dargestellt werden.



Die Teilnehmenden bringen sich nicht nur mit ihren Erkenntnissen und Erfahrungen ein, sondern versuchen aus ihrem Erfahrungsgut ihr Wissen mit Bezug auf den Lehrgang und seine Inhalte zu erweitern.

Des Weiteren sollte der permanente Rückbezug von Erlebnissen und Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnissen auf die eigene Person - für ein besseres Lehr- und Lernverständnis - zum Arbeitsprinzip werden.

## 10 Ausbildungs-, Prüfungs- und Lizenzordnung

### 10.1 Dauer der Ausbildung

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

### 10.2 Zulassung zur Ausbildung

#### 10.2.1 Erste Lizenzstufe

Voraussetzungen für die Zulassung zu den Ausbildungsgängen in der ersten Lizenzstufe sind die Vollendung des 16. Lebensjahres und die Anmeldung zur Ausbildung durch einen Sportverein.

#### 10.2.2 Zweite Lizenzstufe

Voraussetzungen für die Zulassung Trainer-B Ausbildung sind der Besitz einer gültigen Trainer-C Lizenz und der Nachweis einer zweijährigen Trainertätigkeit im Verein.

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

#### 10.2.3 Dritte Lizenzstufe

Voraussetzungen für die Zulassung zur Trainer-A Ausbildung sind der Besitz einer Trainer-B Lizenz, der Nachweis einer zweijährigen Trainertätigkeit im Leistungssport des Modernen Fünfkampfs und eine positive Stellungnahme des zuständigen Landesverbandes.

### 10.3 Anerkennung anderer Ausbildungsabschlüsse

Der DVMF erkennt im Einzelfall Ausbildungen anderer Ausbildungsträger oder Teile derselben an.

Insbesondere können die ersten 30 Lerneinheiten der Trainer-C Ausbildung in Form einer sportart- und zielgruppenübergreifenden Basisqualifizierung absolviert werden, sofern diese den Rahmenrichtlinien des DOSB entspricht.

### 10.4 Fehlzeitenregelung

Fehlzeiten in Qualifizierungsmaßnahmen sind grundsätzlich nicht zulässig.

Ausnahmen sind nur im Rahmen der Richtlinie für die einheitliche Durchführung von Maßnahmen zur Qualifizierung von Mitarbeitenden des DVMF möglich.

## 10.5 Lizenzordnung

### 10.5.1 Lizenzierung

Die Absolventen der einzelnen Ausbildungsgänge erhalten die entsprechende Lizenz des Deutschen Sportbundes, ausgestellt vom DVMF.

Die Trainer-C Lizenz kann frühestens nach Vollendung des 16. Lebensjahres erteilt werden. Für die Erteilung Lizenz ist der Nachweis eines neunstündigen „Erste-Hilfe-Kurses“ erforderlich, der zum Zeitpunkt der Lizenzierung nicht älter als zwei Jahre sein darf. Außerdem ist das Unterzeichnen des Ehrenkodex des DVMF verpflichtend.

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

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

Der DVMF erfasst alle DOSB-Lizenzinhaber mit Namen, Anschrift, Geburtsdatum und Lizenznummer über das Lizenzmanagement des DOSB.

### 10.5.2 Gültigkeitsdauer der Lizenzen

Die Gültigkeitsdauer beginnt mit dem Datum der Ausstellung der Lizenz.

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.

### 10.5.3 Regelungen zur Verlängerung ungültig gewordener Lizenzen

- Im ersten Jahr nach Ablauf der Gültigkeit: Nach erfolgreichem Besuch einer Fortbildung mit mindestens 15 LE erfolgt eine Verlängerung um weitere drei Jahre, bzw. einem Jahr bei der Trainer-A Lizenz;
- Im zweiten und dritten Jahr nach Ablauf der Gültigkeit: Nach erfolgreichem Besuch von Fortbildungen mit einem Gesamtumfang von mindestens 30 LE erfolgt eine Verlängerung um weitere vier Jahre, bzw. zwei Jahre bei der Trainer-A Lizenz;
- Bei einer Überschreitung um vier bis fünf Jahre nach Ablauf der Gültigkeit: Nach erfolgreichem Besuch von Fortbildungen mit einem Gesamtumfang von mindestens 45 LE erfolgt eine Verlängerung um weitere vier Jahre, bzw. zwei Jahre bei der Trainer A-Lizenz;
- Bei einer Überschreitung um mehr als fünf Jahre: Neuerwerb durch Wiederholung der gesamten Ausbildung;
- Sofern zwischenzeitlich Lehrgänge ohne lizenzverlängernden Charakter besucht wurden, kann mit Genehmigung des Lehrwartes des DVMF eine flexible Auslegung der o. g. Regeln erfolgen.

## 10.6 Fort- und Weiterbildung

Die Fortbildung hat in der jeweils vom Teilnehmenden erlangten höchsten 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.

Weitere Details sind in der Richtlinie für die einheitliche Durchführung von Maßnahmen zur Qualifizierung von Mitarbeitenden des DVMF geregelt.

Der DVMF hat das Recht, von ihm ausgestellte DOSB-Lizenzen zu entziehen, wenn der Lizenzinhaber gegen die Satzung des Verbandes oder gegen ethisch - moralische Grundsätze (s. Ehrenkodex des DVMF, Ethik-Code) verstößt.

## 10.7 Lernerfolgskontrolle

Das Bestehen der Lernerfolgskontrollen / Befähigungsnachweise ist die 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 erforderliche Zeit für eine Lernerfolgskontrolle ist im formalen Ausbildungsumfang enthalten.

### 10.7.1 Grundsätze:

- eine Lernerfolgskontrolle kann nur solche Inhalte umfassen, die auch in der Ausbildung vermittelt wurden
- eine Lernerfolgskontrolle findet punktuell, unterrichtsimmanent oder prozessbegleitend, z.B. am Ende von Ausbildungsblöcken, statt
- 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

### 10.7.2 Ziele der Lernerfolgskontrolle:

- Nachweis für das Erreichen der Lernziele
- Aufzeigen von Wissenslücken
- Feedback für die Lernenden
- Nachweis der Befähigung für die Übernahme des Aufgabengebietes
- Feedback für die Ausbilder / Ausbilderinnen über den gelernten Stoff

### 10.7.3 Formen der Lernerfolgskontrollen

Zur Durchführung von Lernerfolgskontrollen sollten folgende Kriterien herangezogen werden:

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

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

#### 10.7.4 Ergebnis der Lernerfolgskontrolle

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

Die Lernerfolgskontrolle ist nicht bestanden, wenn der Kandidat

- die geforderten Leistungen nicht erbringt
- ohne triftigen Grund nicht zur Lernerfolgskontrolle erscheint oder
- versucht, eine Lernerfolgskontrollleistung durch Täuschung zu erbringen

Wird eine Lernerfolgskontrolle mit „nicht bestanden“ gewertet, kann sie einmal wiederholt werden.

## 11 Qualifikation der Lehrkräfte

### 11.1 Lehrgangseleitungen

Lehrgangseleitungen nehmen eine Schlüsselposition zwischen den Lernenden, der verantwortlichen Institution und den Konzeptionen ein. Sie haben die Aufgabe Qualifizierungs- und Bildungsprozesse teilnehmerorientiert zu gestalten, die einen Lernfortschritt in Richtung einer gewünschten Entwicklung auslösen. Dies setzt komplexe Kompetenzen voraus.

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

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

Bei der Auswahl der Lehrgangseleitungen wird sichergestellt, dass diese weitestgehend in der Lage ist, die Inhalte, die Ziele gemäß der neuen Ausbildungskonzeption im Team vermitteln zu können.

### 11.2 Referenten

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

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

### 11.3 Fortbildungsbereitschaft

Sowohl die Lehrgangseleitungen und auch die Referenten im Fachbereich müssen sich auf dem Laufenden halten, um adäquat, aktuell mit den Teilnehmenden Diskussionen zu führen und Prozesse zu steuern.

Aufgrund der schnellen Entwicklung auf allen Gebieten sollen die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten stets durch eigene Fortbildungslehrgänge aufgefrischt werden und in die Qualifizierungsmaßnahmen des DVMF, seiner Jugend und seiner Untergliederungen wieder einmünden.

Die Details zur Auswahl der Lehrgangseleitungen und der Referenten regelt die „Richtlinie für die einheitliche Durchführung von Maßnahmen zur Qualifizierung von Mitarbeitern.“

## 12 Personalentwicklung

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

### 12.1 Einzelaspekte

Im Mittelpunkt der Personalentwicklung im DVMF steht die Gewinnung, Qualifizierung, Bindung und Betreuung von überwiegend ehrenamtlich engagierten Mitarbeitenden.

#### 12.1.1 Gewinnung

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

Das vermehrte Angebot attraktiver Teilhabeformen bietet zahlreichen Menschen die Chance für ein freiwilliges Engagement in Vereinen und Verbänden.

#### 12.1.2 Qualifizierung

Dieser Aspekt beschränkt sich nicht nur auf die Vermittlung notwendigen Fachwissens.

Das in den Rahmenrichtlinien formulierte Ziel der Qualifizierung hat - mit Blick auf die Zielsetzung der Bildung im und durch Sport - eine erweiterte Perspektive: Gefördert wird u. a. die Entwicklung von sozialer Handlungskompetenz, die durch Erfahrungswissen, Urteilsvermögen, Koordinierungs-, Selbstorganisations- und Verständigungsfähigkeiten wirksam wird. Die Art und Weise, wie die Mitarbeitenden dieses Wissen in ihre Arbeit einbringen, kann weder vorbestimmt noch nach Belieben abgerufen werden. Lebendiges Wissen wird sichtbar im Sich-selbst-Einbringen.

Von dieser Motivation hängt die Qualität des Engagements ab, dessen Wertschätzung nahezu ausnahmslos vom Urteil der Sportler in den Vereinen und Verbänden abhängt.

#### 12.1.3 Bindung und Betreuung:

Förderliche Rahmenbedingungen, eine Anerkennungskultur für das Engagement und das Erleben der eigenen Gestaltungsmöglichkeiten fördern die Identifikation mit der Rolle im Verein und Verband und wirken ebenso motivationssteigernd wie innovationsfördernd.

Sie geben den engagierten Mitarbeitenden die Möglichkeit, den „Mehrwert“ aus ihrer freiwilligen / hauptberuflichen Tätigkeit im DVMF zu ziehen. Eine dauerhafte Bindung und Impulse für die Vereins- und Verbandsvitalität, d.h. die Fähigkeit auf gesellschaftliche und sportliche Entwicklungen flexibel reagieren zu können, bilden den Gegenwert für den organisierten Sport.

## 12.2 Zielgruppen der Personalentwicklung

### 12.2.1 Trainer (w/m/d)

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

### 12.2.2 Lehrkräfte

Lehrkräfte im Sinne dieser Ausbildungskonzeption sind zum einen die ehrenamtlichen, neben- und hauptberuflichen Ausbilder, die im Auftrag des DVMF und seiner regionalen Untergliederungen / Mitgliedsverbänden die Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen durchführen.

Zum anderen sind dies die Ausbildungsverantwortlichen des DVMF, die für die Bildungsplanung, die inhaltlich-konzeptionelle Weiterentwicklung und die Auswahl, Koordinierung und Qualifizierung der Lehrteams zur Durchführung der Ausbildungen verantwortlich sind.

Alle Ausbildungsverantwortlichen stehen in der gemeinsamen Verpflichtung, fachliche, methodische und soziale Kompetenzen der Lehrkräfte zu fördern, damit diese die notwendigen Maßnahmen der Personalentwicklung bei ihrer Lehrtätigkeit umsetzen können.

Die DOSB-Rahmenkonzeption für die Fortbildung von Lehrkräften bildet hierfür die konzeptionelle Grundlage.

### 12.2.3 Hauptberuflich tätige Mitarbeiter/-innen

Die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung der hauptberuflichen Mitarbeitenden ist ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung im DVMF. Daher unterstützt der Verband seine hauptamtlichen Mitarbeitenden in dem Bemühen, die eigenen Kompetenzen kontinuierlich zu erweitern. Dies geschieht zum einen durch eigene Fortbildungsangebote und zum anderen durch den Rückgriff auf Angebote externer Bildungsträger.

## 13 Qualitätsmanagement

Ziel des Qualitätsmanagements im Deutschen Verband für Modernen Fünfkampf ist es, eine exzellente Arbeit anzustreben, d.h. gute und wirksame Ergebnisse zu erreichen und Qualität fortdauernd systematisch zu managen und zu verbessern.

Der Grundgedanke von Qualitätsmanagement, den Anspruch auf die Qualität der Arbeitsleistungen, also hier die idealtypische Umsetzung der Konzeption, als Hauptaufgabe zu verstehen, erfordert eine Identifikation und Motivation aller Mitarbeitenden mit den Zielen der Qualität. Die aktive Einbeziehung aller beteiligten Mitarbeitenden bei der Ausgestaltung des Qualitätsmanagementsystems ist deshalb besonders wichtig.

Das Qualitätsmanagementsystem unterstützt dabei, die Struktur der Handlungs- und Arbeitsfelder deutlich zu machen. Es wird die Frage beantwortet, was im DVMF wie gemacht wird. Ziel ist es dabei zum einen, die Maßnahmen wirkungsvoll(er) zu gestalten. Zum zweiten werden Chancen, Entwicklungspotenziale und Zukunftsfelder entdeckt. Dabei können auch Notwendigkeiten zur Überarbeitung und Aktualisierung von Konzeptionen definiert und vereinbart werden.

### 13.1 Reflexion der Lehrgänge

Folgende Maßnahmen können in diesem Zusammenhang beispielhaft realisiert werden:

- Messung der Teilnehmenden-Zufriedenheit in Seminaren
- Feedbackbögen zur Reflexion durch die Teilnehmenden (ggf. digital)
- interne Selbstbewertung der Lehrgangleitungen
- Jahresberichte in Hinblick auf Maßnahmen gemäß vorliegender Konzeption
- Befragung der Mitarbeitenden
- Befragungen, ob die Ziele der Inhaltsbereiche erreicht worden sind

Nicht nur die Qualität der Lehr-Lernprozesse in den Ausbildungen, sondern auch die Wirksamkeit der lizenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Vereinspraxis soll nach Möglichkeit erhoben werden. Instrumente sind hier: Fragebogenerhebungen und Interviews.

### 13.2 Räumliche Anforderungen

Die Lizenzausbildung im DVMF kann sowohl als reiner Präsenzlehrgang erfolgen als auch in hybrider Form, einer Mischung aus Präsenzveranstaltungen, digitalen Unterrichtseinheiten und E-Learning.

Fortbildungen werden je nach Thema als Präsenzveranstaltungen oder in digitaler Form angeboten.

### 13.3 Ausbildungsunterlagen für Teilnehmer und Dozenten

In allen Aus- und Fortbildungslehrgängen werden den Teilnehmenden soweit wie möglich Ausbildungsunterlagen zur Verfügung gestellt.

Der DVMF strebt eine zunehmende Nutzung der digitalen Möglichkeiten an, um die Ausbildungsunterlagen auf dem im Leistungssport notwendigen aktuellsten Stand zu halten und gleichzeitig attraktiv und zeitgemäß zu gestalten. Die Dozenten und Referenten sind gehalten, sich bei der Erstellung von Handouts am modernen wissenschaftlichen Standard zu orientieren und auch auf bewährte Literatur zurückzugreifen.

## Ansprechpartner

Für Rücksprachen steht zur Verfügung:

Name: Schramm  
Vorname: Maike  
Sportorganisation: Deutscher Verband für Modernen Fünfkampf  
Straße: Altenberger Gasse 45  
PLZ: 53332  
Ort: Bornheim  
Tel.: +49 2227 904849  
E-Mail: [maikeschramm@gmx.de](mailto:maikeschramm@gmx.de)



## Anlage

### 1 Richtlinie zur inhaltlichen Ausgestaltung der Trainer-C Ausbildung im DVMF

INHALT	Anzahl LE
Einstimmung in den Lehrgang, Ziele, Inhalte, Kennenlernen	1 LE
Funktionen und Formen des Sports	1 LE
Erleben einer Übungsstunde	1 LE
Auswertung der Übungsstunde	1 LE
Grundlagen der Planung und Gestaltung von Übungsstunden, Teil 1	1 LE
Grundbegriffe des Trainings	1 LE
Kleine Spiele im Sportbetrieb	2 LE
Grundsätze der Arbeit mit verschiedenen Zielgruppen	2 LE
Sicherheit im Sport	2 LE
Sorgfalts- und Aufsichtspflicht, Haftungs- und Versicherungsfragen	2 LE
Prävention sexualisierter Gewalt, Ehrenkodex	4 LE
Übungen zum Dehnen	2 LE
Koordination, Elemente der Koordinationsfähigkeit, Bedeutung, Schulung und Praxis	5 LE
Kommunikation	2 LE
Struktur und Organisation von Vereinen und Verbänden	1 LE
Hospitationsstunden in mind. drei verschiedenen Sportarten des Modernen Fünfkampfs	12 LE
Grundlagen der Planung und Gestaltung von Übungsstunden, Teil 2	2 LE
Das Muskel- und Skelettsystem	4 LE
Herz-Kreislaufsystem	3 LE
Gesunde Ernährung	2 LE
Funktionelles Aufwärmen	2-3 LE
Circuittraining	2 LE
Organisationsaufbau und Struktur des Modernen Fünfkampfs	1 LE
Aus- und Fortbildungssystem im Modernen Fünfkampf	1 LE
Leistungsanforderungen im Modernen Fünfkampf	1 LE
Talentsichtung und Talentförderung im Modernen Fünfkampf	2 LE
Allgemeine Grundlagen der Trainingslehre im Modernen Fünfkampf	2 LE
Biologische Aspekte der Trainingslehre	2 LE
Aspekte des Kinder und Jugendtraining in der Trainingslehre	2 LE
Grundlagen des Schwimmtrainings im Modernen Fünfkampf (Theorie und Praxis)	6 LE
Grundlagen des Lauftrainings im Modernen Fünfkampf (Theorie und Praxis)	6 LE
Grundlagen des Schießtrainings im Modernen Fünfkampf (Theorie und Praxis)	4 LE
Grundlagen des Trainings im Laser-Run (Theorie und Praxis)	4 LE
Wettkampfglement und Jugendwettkampfordnung	4 LE

Entwicklung konditioneller Fähigkeiten	2 LE
Trainingsaufbau im Modernen Fünfkampf als langfristiger Prozess	2-4 LE
Psychologische Einflussfaktoren im Modernen Fünfkampf	2 LE
Leistungsdiagnostik im Modernen Fünfkampf (Theorie und Praxis)	2 LE
Kraft- und Koordinationstraining im Modernen Fünfkampf, mit und ohne Geräte	4-6 LE
Dopingprävention	2 LE
Planung und Organisation eines Wettkampfs im Modernen Fünfkampf	4 LE
Zwischenauswertung und Feedback am Ende des Lehrgangs	2 LE
Lehrproben der Teilnehmer (mit Auswertung/Besprechung)	ca. 10 LE

Tabelle 1: Inhalte Trainer-C Ausbildung

## 2 Richtlinie zur inhaltlichen Ausgestaltung der Trainer-B Ausbildung im DVMF

INHALT	Anzahl LE
Einstimmung in den Lehrgang, Ziele, Inhalte, Kennenlernen	1 LE
<b>VERBANDSBEZOGENE ASPEKTE UND REGELWERK</b>	
Förderkonzeptionen von Landessportbünden und Fachverbänden im Leistungssport	1 LE
Aufsichts-, Haft- und Sorgfaltspflicht, Versicherungsfragen, Rechtsfragen	2 LE
UIPM Regelwerk, Judges Certificate Level 2 (online)	4 LE
Wettkämpfe planen, durchführen, zielgruppengerecht variieren und auswerten	4 LE
Dopingprävention, Antidopingrichtlinien	2 LE
Vertiefung der Online-Module für diesen Themenbereich	2 LE
<b>BIOLOGISCH MEDIZINISCHE ASPEKTE</b>	
Wichtige biologisch-medizinische Anforderungen an den Fünfkämpfer	1-2 LE
Das sportmedizinische Untersuchungssystem, Daten interpretieren und auswerten	2 LE
Ernährungsaspekte (Elektrolyte, Vitamine etc.)	2 LE
Risiken der Trainings-, Wettkampfbelastung, Vermeidung von Sportverletzungen und Schäden	1 LE
Zusammenhänge zwischen der körperlichen Entwicklung und der körperlichen Leistungsfähigkeit	2 LE
Vertiefung der Ernährungsaspekte in Bezug auf den Modernen Fünfkampf	2 LE
Trainingssteuerung unter Berücksichtigung leistungsphysiologischer und sportmedizinischer Parameter sowie Trainingsdatendokumentation zur Trainingssteuerung und Leistungsentwicklung	2-3 LE
<b>SPORTPÄDAGOGISCH - PSYCHOLOGISCHER BEREICH</b>	
Differenzierte Maßnahmen zur Organisation des Trainings	2 LE
Psychologische Wettkampfvorbereitung mit Unterscheidung von längerfristiger und unmittelbarer Vorbereitung	2 LE
Erfordernisse und Voraussetzungen für eine erfolgreiche Beziehung zwischen Trainern und Athleten, Betreuung des Athleten im Wettkampf und im Training	2 LE
Steuerung der Trainingsintensität über motivationale Hilfestellungen	1-2 LE

Besonderheiten der pädagogisch-psychologischen Betreuung von Kindern und Jugendlichen	1-2 LE
Prävention sexualisierter Gewalt	2 LE
<b>TRAININGSLEHRE IM MODERNEN FÜNFKAMPF</b>	
Sportartspezifische Trainingsziele und Methoden	2 LE
Rahmentrainingspläne für das Aufbau- und Anschlussstraining	2-3 LE
Dosierung von Training und Wettkampfhäufigkeit in Abhängigkeit vom Trainingsalter	2 LE
Spezielle Probleme der Trainingssteuerung (z.B. Doppelperiodisierung und Tapering)	2 LE
Planung, Organisation und Auswertung von kurz-, mittel- und langfristigen Trainingsprozessen	2 LE
<b>BEWEGUNGSLEHRE / SPORTARTSPEZIFISCH INHALTE</b>	
Grundsätze der Biomechanik	1 LE
Technikleitbilder der einzelnen Disziplinen des MFK	2 LE
Periodisierung im Hinblick auf das Schwimmtraining	1 LE
Grundlagen des Fechttrainings	3 LE
Von der Beinarbeit über die Lektion zum Freifechten	2-3 LE
Grundlagen des Reitunterrichts	2 LE
Pferdekunde	2 LE
Steuerungsmodelle zur Fehlerkorrektur in den einzelnen Disziplinen	4 LE
<b>LERNERFOLGSKONROLLE</b>	
2 Lehrproben in 2 unterschiedlichen Disziplinen mit mündlicher Reflexion	Ca. 10 LE

Tabelle 2: Inhalte Trainer-B Ausbildung

### 3 Richtlinie zur inhaltlichen Ausgestaltung der Trainer A Ausbildung im DVMF

INHALT	Anzahl LE
Einstimmung in den Lehrgang, Ziele, Inhalte, Kennenlernen	1 LE
<b>VERBANDSBEZOGENE ASPEKTE UND REGELWERK</b>	
Aktuelles Regelwerk der UIPM	2-3 LE
Wettkampforganisation im Modernen Fünfkampf	4 LE
Aktuelle Regeln der WADA und NADA und ihre Umsetzung	4 LE
Aktuelle Förderrichtlinien	1 LE
Zusammenarbeit mit Olympiastützpunkten und anderen Organisationen im Nachwuchs- u. Hochleistungssport	2 LE
Coach Certification Programm der UIPM, Trainerakademie und verbandsübergreifende Fortbildungsmöglichkeiten	1-2 LE
<b>SPORTPÄDAGOGISCH-PSYCHOLOGISCHE INHALTE</b>	
Ausgewählte Inhalte, Methoden und Organisationsformen für den Umgang speziell mit Topsportlern	2 LE
Leiten, führen, betreuen und motivieren im Nachwuchs- u. Hochleistungssport	2 LE

Verantwortung von Trainer/innen für die individuelle Persönlichkeitsentwicklung der Nachwuchs- und Spitzenathleten	2 LE
Optimale Einstimmung auf den Wettkampf in der Vorbereitung und am Wettkampftag	2-4 LE
Karriereplanung im Hochleistungssport	2 LE
Vertiefung der Online-Module für diesen Themenbereich	0-2 LE
<b>TRAININGSLEHRE IM MODERNEN FÜNFKAMPF</b>	
Langfristiger Leistungsaufbau incl. kurz-, mittel- und langfr. Trainingsplanung im Nachwuchs- und Hochleistungsbereich, RTK und Nachwuchskonzeption des DVMF	4 LE
Trainingssteuerung im Nachwuchs- und Hochleistungssport	2-3 LE
Belastungsgestaltung, Planung und Gestaltung von Trainingsinhalten und Trainingseinheiten bei Hochleistungssportlern	4 LE
technische Vervollkommnung von Athleten unter individuellen Gesichtspunkten	2 LE
Individualisierung des Trainings im Hochleistungssport, individuelle Trainingssteuerung	4 LE
Krafttraining im Hochleistungssport und speziell im Modernen Fünfkampf	3-4 LE
Ernährungsaspekte, Zusatzernährung, etc. in Bezug auf den Modernen Fünfkampf im Training und für das Wettkampfformat	2 LE
Vertiefung der Online-Module für diesen Themenbereich	6-8 LE
<b>SPORTARTSPEZIFISCHE INHALTE</b>	
<b>Reiten</b>	
Grundlagen der Dressur	2 LE
Grundlagen des Sprungtrainings	2 LE
Wettkampfbetreuung beim Reiten	2 LE
Reiten - Praxis	4 LE
<b>Fechten</b>	
Analyse von Gefechten und Sportlern	2 LE
Lektionieren im Hochleistungssport	2 LE
Fechten: eigene Lektionen	4 LE
<b>Laufen</b>	
Methodik des Lauftrainings, Methodische Variationen im Kalenderjahr	4 LE
<b>VERBANDSBEZOGENE ASPEKTE UND REGELWERK</b>	
Aktuelles Regelwerk der UIPM	2-3 LE
Wettkampforganisation im Modernen Fünfkampf	4 LE
Aktuelle Regeln der WADA und NADA und ihre Umsetzung	4 LE
<b>Schießen</b>	
Optimierung des Schießtrainings im Hochleistungssport	2 LE
<b>Laser-Run</b>	
Trainingsgestaltung im Jahresverlauf: Theorie und Praxis	4 LE
<b>LERNERFOLGKONTROLLE</b>	
Zwei Lehrproben in zwei unterschiedlichen Disziplinen mit mündlicher Reflexion	10 LE

Tabelle 3: Inhalte Trainer-A Ausbildung

Die detaillierte Ausgestaltung der Lehrgänge richtet sich, vor allem bei der Trainer-B- und der Trainer-A Ausbildung, nach den Vorkenntnissen der Teilnehmenden und den örtlichen Gegebenheiten. Dies betrifft auch die Entscheidung der Lehrgangsführung, in wieweit die einzelnen Themenbereiche über theoretische oder praktische Lerneinheiten vermittelt werden. Die angegebenen Lerneinheiten sind Richtwerte.