



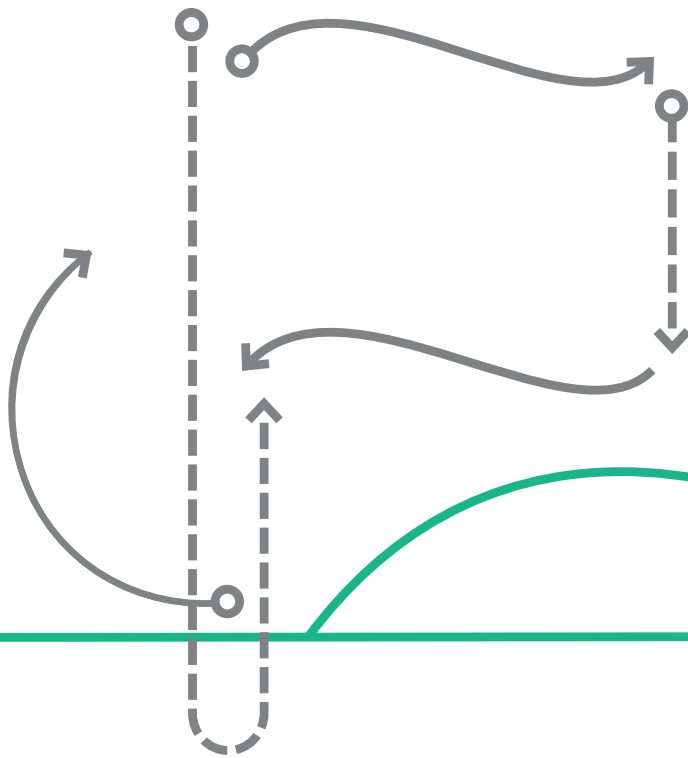
DFB-AUSBILDERZERTIFIKAT

RAHMENKONZEPTION



DEUTSCHER
FUSSBALL-BUND

DFB-AUSBILDERZERTIFIKAT



**Rahmenkonzeption für die Weiterbildung
von Lehrkräften im Bereich des
Deutschen Fußball-Bundes und seiner
Regional- und Landesverbände**



INHALTSVERZEICHNIS

01

Allgemeiner Teil

05



1.1 EINLEITUNG UND BEGRÜNDUNG

5

1.2 ZIELSETZUNGEN DER RAHMENKONZEPTION

6

02

Umsetzung des DFB-Ausbilderzertifikates

07



2.1 STRUKTUR

7

2.2 KERNZIELGRUPPEN

9

03

Inhalte und methodisch-didaktische Prinzipien

10



3.1 KOMPETENZMODELL

10

3.2 INHALTE

10

3.2.1 Methodenkompetenz

10

3.2.2 Sozialkompetenz

11

3.2.3 Medienkompetenz

11

3.3 METHODISCH-DIDAKTISCHE PRINZIPIEN

13

HERAUSGEBER: Deutscher Fußball-Bund e.V., Otto-Fleck-Schneise 6, 60528 Frankfurt

GESAMTVERANTWORTUNG: Ronny Zimermann

PROJEKTVERANTWORTUNG: Wolfgang Möbius

INHALTLICHE MITARBEIT: Hermann Grams, Wolfgang Möbius

GRAFISCHES KONZEPT: Strichpunkt Design

GESTALTUNG: Philippka-Sportverlag GmbH & Co. KG

FOTOS: S. 11, 12, 13 (Clipdealer), Titel, S. 5, 9, 14 (Philippka), S. 10 (pixelio/Tobi Grimm)

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in der Regel die männliche Schreibweise verwendet, diese bezieht die weibliche Form jedoch stets mit ein.

01 ALLGEMEINER TEIL

QUALITÄT FÜR DIE ZUKUNFT: AKTUELLES FACHWISSEN UND FACHÜBERGREIFENDE LEHRKOMPETENZEN

1.1 EINLEITUNG UND BEGRÜNDUNG

Die Qualität der Vereinsarbeit hängt von den Menschen ab, die in „Schlüsselfunktionen“ ehrenamtlich tätig sind. Der organisierte Fußball benötigt mehr qualifizierte Trainer/innen, Schiedsrichter/innen, Jugendleiter/innen, Vereinsmanager/innen und Vorstände, die in der Lage sind, sich in der Fülle des zunehmenden Wissens zu orientieren, um aktiv Verantwortung für die Steuerung und Organisation des Vereinslebens zu übernehmen.

Diese Schlüsselfunktionsträger im organisierten Fußball bestmöglich zu begleiten, erfordert unterstützende und praxisorientierte Lernangebote, für die in erster Linie die Landesverbände als Träger von Qualifizierungsmaßnahmen

verantwortlich sind. Bei der qualitativen Umsetzung von Lernangeboten kommt den haupt- und ehrenamtlichen Lehrkräften eine zentrale Bedeutung zu: Sie gestalten die Lernprozesse bei den Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und entscheiden damit maßgeblich, welche Wirksamkeit und Veränderungen die Lernangebote auf der Vereinsebene entfalten.

Der Deutsche Fußball-Bund möchte mit dem „DFB-Ausbilderzertifikat“ seine Regional- und Landesverbände im Rahmen der DFB-Qualifizierungsoffensive bei der Umsetzung ihrer Lehrarbeit unterstützen. Dies geschieht insbesondere durch eine qualifizierte Weiterbildung ihrer ca. 1.500 Lehrkräfte im Hauptamt und auf Honorarbasis. Diese schulen bundesweit jährlich über 100.000 Menschen. Die qualitative Umsetzung der neuen DFB-Ausbildungsordnung setzt eine zielgerichtete Weiterbildung der Lehrenden voraus.



1.2 ZIELSETZUNG DER RAHMENKONZEPTION

Es ist das Ziel, mit dem „DFB-Ausbilderzertifikat“ die vorhandene fußballfachliche und überfachliche Kompetenz der Lehrkräfte stärker mit einer methodischen, sozialen und medialen Lehrkompetenz zu verzahnen (Info 1).

Die Weiterbildung von Lehrkräften ist ein zentrales Instrument der Referenten-/Personalentwicklung, in deren Mittelpunkt das Ziel verankert ist, Lehrkräfte kompetenter in der Unterstützung und Begleitung des kontinuierlichen Lernens von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu machen.

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

- stärkere individuelle Förderung und Beratung der Lernenden,
- eine verstärkte Zusammenarbeit (Teamgedanke!)/ein verstärkter Erfahrungsaustausch der Lehrenden innerhalb des organisierten Fußballsports und

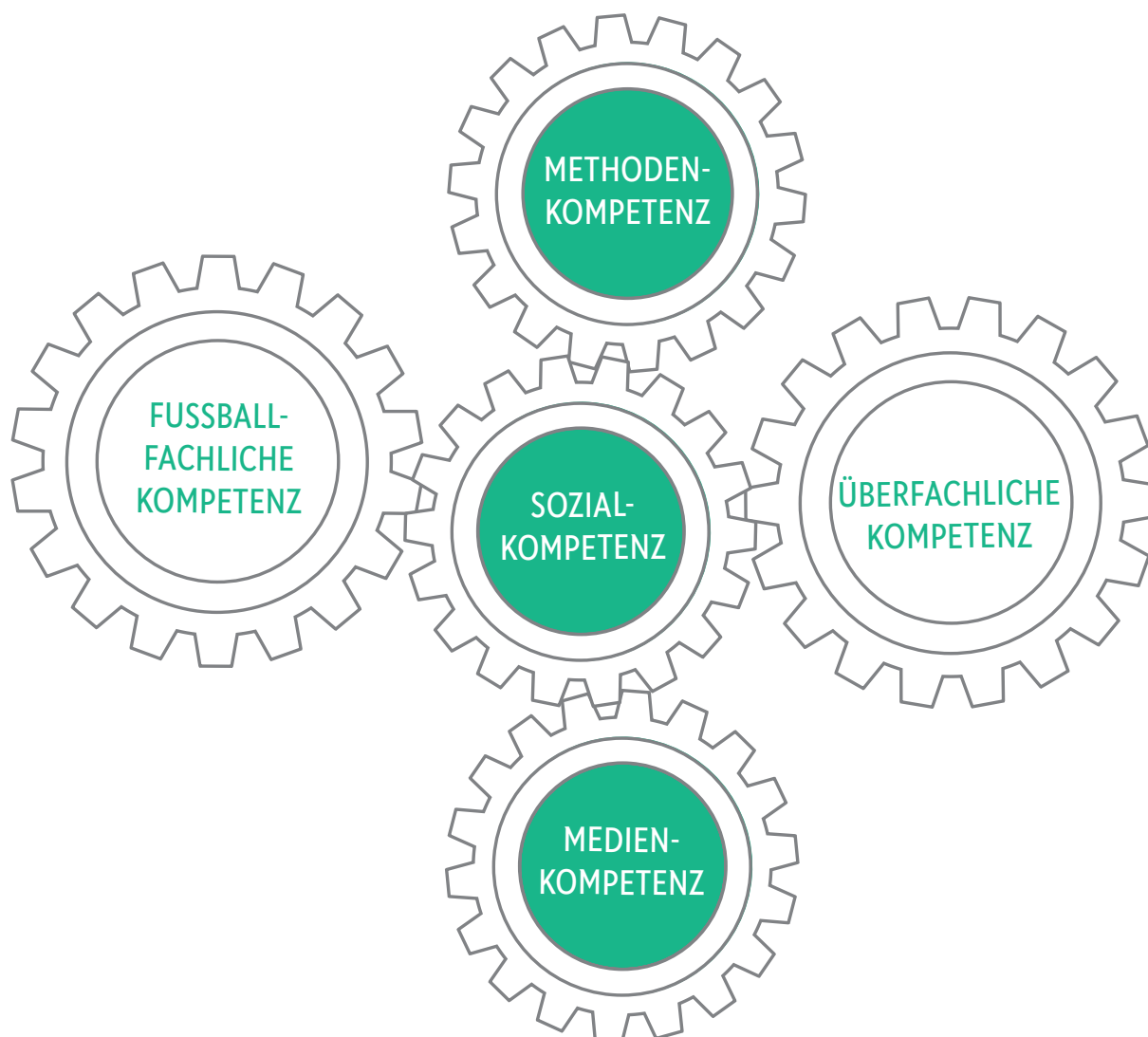
→ die Unterstützung der Bildungsausschüsse/-kommissionen, sich als lernende Gremien zu begreifen.

Die Struktur der Lehrkräfteweiterbildung beschränkt sich in der vorliegenden Rahmenkonzeption auf drei Module, die zentral für die Prozessqualität in allen Qualifizierungsmaßnahmen angesehen werden. Der Besuch dieser Module schließt mit der Vergabe eines „DFB-Ausbilderzertifikates“ ab.

Mit der Verleihung dieses Zertifikates möchte der Deutsche Fußball-Bund seine Wertschätzung gegenüber den Lehrkräften in der fußballfachlichen und der fußballverwaltenden/überfachlichen Bildungsarbeit sowie im Schiedsrichterlehrewesen zum Ausdruck bringen und die Qualität der Bildungsarbeit im organisierten Fußballsport sichern und weiter entwickeln.

Die vorliegende Rahmenkonzeption basiert auf den Richtlinien des Deutschen Olympischen Sportbundes.

INFO 1: VERZAHNUNG DER KOMPETENZEN



02 UMSETZUNG DES DFB-AUSBILDERZERTIFIKATES

2.1 STRUKTUR

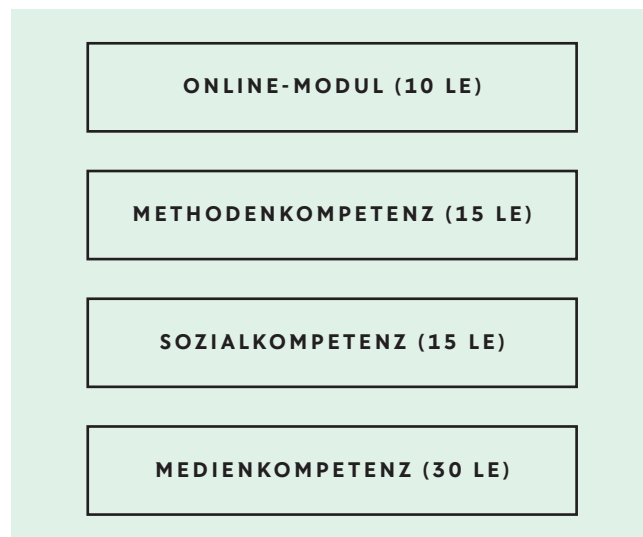
Die Rahmenkonzeption besteht aus vier Weiterbildungsmodulen (Info 2).

Alle vier Module verfügen inhaltlich über eine hinreichend große Schnittmenge. Eine Materialsammlung wird vom DFB zur Verfügung gestellt. Die Module Sozial- und Methodenkompetenz können in Kooperation mit den Landes-sportbünden belegt bzw. durchgeführt werden.

Die örtlichen Rahmenbedingungen müssen eine gute Lernatmosphäre ermöglichen und eine dementsprechende Einrichtungsqualität aufweisen. Die Ausstattung mit zeitgemäßen Medien wird erwartet bzw. ist für das Modul „Medienkompetenz in der Lehrarbeit“ zwingend Voraussetzung.

Die Anzahl der Lerneinheiten der Weiterbildungsmodule sind jeweils als Mindestzeiten zu verstehen.

INFO 2: WEITERBILDUNGSMODULE



INFO 3: GESAMTÜBERSICHT STRUKTUR „DFB-AUSBILDERZERTIFIKAT“



Folgende Lehrgangsformen sind denkbar (Info 4):

- Online-Modul als Einstieg, danach sind folgende Lehrgangsformen in den Präsenzphasen möglich:
- Wochenendlehrgang
- Tageslehrgang
- Abendlehrgang

Alle Lehrgangsformen können miteinander kombiniert werden.

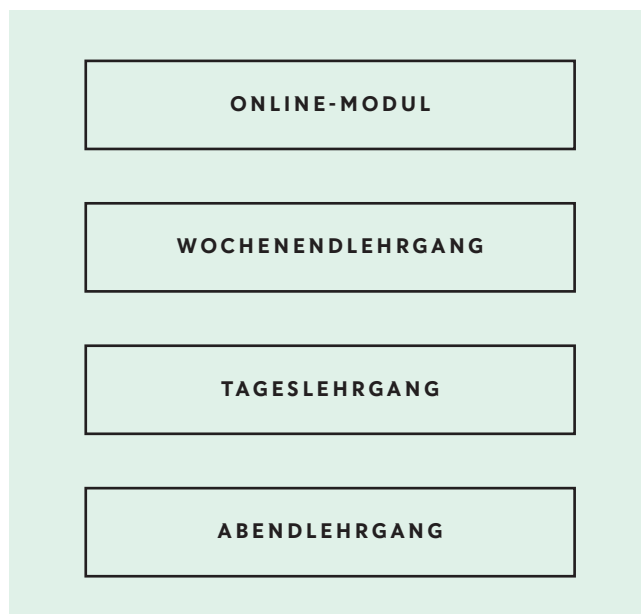
Ein Zusammenlegen von Modulen im Rahmen eines Kompaktkurses ist ebenfalls möglich. Bei diesem Verfahren können die Inhalte aufeinander aufbauend in einer Lerngruppe intensiver bearbeitet werden. Eine Lerneinheit (LE) umfasst 45 Minuten.

Die Absolvent/innen erhalten nach erfolgreichem Abschluss der vier Weiterbildungsmodule sowie dem Nachweis von 80 LE in der praktischen Lehrtätigkeit innerhalb von zwei Jahren das „DFB-Ausbilderzertifikat“. Es enthält neben den Personenangaben und dem Ausstellungsdatum, den zeitlicher Umfang und die Inhalte der Module.

Das Zertifikat wird durch den DOSB und seine Landessportbünde anerkannt.

Im Hinblick auf die fachliche Kompetenz wird im Sinne einer Selbstlernkompetenz davon ausgegangen, dass die Lehrkräfte ihr Fachwissen kontinuierlich erweitern und dass

INFO 4: LEHRGANGSFORMEN



die Landesverbände – mit inhaltlicher und fachlicher Unterstützung des DFB – ihren Lehrkräften regelmäßige Veranstaltungen anbieten, die sportwissenschaftliche, fußballfachliche, fußballübergreifende und sportpolitische Themenstellungen aufgreifen.

INFO 5: DFB-AUSBILDERZERTIFIKAT

WEITERBILDUNG FÜR AUSBILDER/INNEN (2 JAHRE)

1. Lehrkompetenz

- praktische Lehrtätigkeit von mindestens 80 Lerneinheiten bei unterschiedlichen (Lehr-)Veranstaltungen, z. B.:
 - **Schiedsrichter/innen**
10 x Pflichtsitzungen, 1 x Neulings-Lehrgang, 1 x Assistenten-Schulung, 1 x Weiterbildung, 1 x Prüfungsabnahmen, Coaching und Betreuung
 - **Trainerausbilder/innen**
DFB-Mobil-Veranstaltungen, Kurzschulungen, Infoabende, Trainer-Ausbildungen, Trainerweiterbildungen, Prüfungskommissionen, „Trainer-Coaching“
 - **Management-Ausbildung**
Kurzschulungen, Vereinsmanager-Ausbildungen, überfachliche Weiterbildungen, Prüfungskommissionen

2. bis 4. Online-Modul „Lernen erfolgreich gestalten“, Methoden-, Sozial- und Medienkompetenz

- **4 Weiterbildungsmodule**
insgesamt 70 Lerneinheiten (aktive Teilnahme innerhalb von 2 Jahren)

Zertifizierung

Nach Abschluss der Weiterbildung erfolgt eine Zertifizierung durch den DFB.

Konzeption

Erstellung und Weiterentwicklung erfolgt durch den DFB

Zertifikatsverlängerung

Es ist geplant, dass hinsichtlich der vier Module – analog der aktuell gültigen DFB-Ausbildungsordnung – alle drei Jahre eine Fortbildung von mindestens 20 LE absolviert werden muss. Ein konkretes Angebot seitens des DFB wird es hierzu ab dem Jahr 2018 geben. Es ist beabsichtigt, dass Fortbildungsveranstaltungen der Landesverbände – ebenfalls analog des Verfahrens zur Verlängerung von DFB-Lizenzen – nach den gültigen Rahmenrichtlinien der Verlängerung des „DFB-Ausbilderzertifikates“ dienen sollen. Hierzu bedarf es einer Vereinbarung zwischen DFB und den jeweiligen Landesverbänden.

Umsetzung

Zur Gewährleistung der inhaltlichen und methodischen Qualität des DFB-Ausbilderzertifikats bildet der DFB einen eigenen Referentenpool.

2.2 KERNZIELGRUPPEN

Mit dem DFB-Ausbilderzertifikat sollen insbesondere die folgenden Kernzielgruppen angesprochen werden: **Verbands-sportlehrer, DFB-Stützpunktkoordinatoren, hauptamtliche Lehr- und Bildungsreferenten, Lehrreferenten der Landesverbände (Referentenpool/Honorar), Schiedsrichterlehrwarte der Landesverbände, Kreis-Schiedsrichterlehrwarte, Schulfußball-Lehrreferenten (Referentenpool/Honorar).**

Insgesamt handelt es sich um eine Gruppe von ca. 1.500 Personen.



03 INHALTE UND METHODISCH-DIDAKTISCHE PRINZIPIEN

3.1 KOMPETENZMODELL

Der Zugang zur lehrenden Tätigkeit ergibt sich in der Regel über eine besondere fachspezifische Kompetenz. Diese entwickelt sich aus fachbezogenem und übergreifendem Wissen, welches aus Erfahrungs- und Bildungsprozessen resultiert. Die Fachkompetenz beschreibt die Fähigkeit, das Wissen verfügbar zu halten und in praktische Handlungskompetenz umzusetzen.

Den Nachweis hierzu erbringen die Referierenden über eine berufliche Qualifikation oder in der fußballpraktischen Lehrtätigkeit über den Erwerb von Trainer-Lizenzen oder der Schiedsrichter-Ausbildung, die den Anforderungen des Ausbildungsganges bzw. den zu vermittelnden Themen entsprechen.

Darüber hinaus sind es Methodenkompetenz und Sozialkompetenz einer Lehrkraft, die den Lernerfolg bei der Ausbildung von Trainern, Übungsleitern, Schiedsrichtern, Vereinsmanagern und Jugendleiter maßgeblich beeinflussen.

Daneben tritt zunehmend die Fähigkeit, digitale Medien zur Verbesserung der Qualität in die Lernprozesse einzubeziehen. An die Lehrkräfte richtet sich daher der Anspruch, in allen Kompetenzbereichen professionell zu handeln.

Davon ausgehend, dass ein Großteil der derzeit tätigen Lehrkräfte – aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeiten – über Erfahrungen in den angeführten Kompetenzbereichen verfügen, zielt diese Rahmenkonzeption darauf ab, bereits vorhandene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu reflektieren, neu zu strukturieren und auszubauen.

3.2 INHALTE

Demnach werden die genannten Kompetenzbereiche folgendermaßen verstanden:

3.2.1 Methodenkompetenz

Lehrkräfte, die aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation im verbandlichen Ausbildungswesen arbeiten, verfügen in der Regel über ein grundständiges methodisches Wissen. Dennoch gilt es im Rahmen einer anzustrebenden Erweiterung der Lehrkompetenz und methodischen Flexibilität, das Spektrum der Unterrichtsgestaltung zu vergrößern und neueren Entwicklungen anzupassen. So steht die Methodenkompetenz für den Teil der Mitarbeiterqualifizierung, der weitestgehend unabhängig von Fachwissen ist und sich auf die Fähigkeit bezieht, dieses Wissen zu verwerten und vielfältigen praktischen Anwendungen zugänglich zu machen. Im Sinne einer umfassenden Methodenkompetenz spielen Präsentation, Visualisierung und Moderation eine tragende Rolle.

Ziele

Lernprozesse kennen, Methoden erfahren und anwenden, die eigene Lehrkompetenz erweitern.

Inhalte

- vom Lernverständnis zum Lehrverständnis
- Individualität und Lernen – zum individuellen Lerntypus
- Worauf es beim Lernen ankommt.
- das Speicherprinzip des Gehirns:
Lernen – Behalten – Vergessen
- praxisorientierte Lern-Techniken und Lern-Methoden in der Erwachsenenbildung



3.2.2 Sozialkompetenz

Um den Lernerfolg einer Gruppe sicherzustellen, müssen Lehrkräfte von einer Vielzahl vorhandener Motivationen und kommunikativer Verhaltensweisen bei den Teilnehmenden ausgehen. Ihre Fähigkeit, dialogorientierte und tragfähige Beziehungen zu entwickeln, beschreibt ihre Sozialkompetenz.

In dieser Weiterbildung erhalten die Teilnehmenden die Gelegenheit, neue Ideen in der Gestaltung von guten Beziehungen und für den Umgang mit Widerständen und schwierigen Teilnehmern mitzunehmen. Beispielhaft erarbeiten und erleben sie Folgendes: Mit den Teilnehmenden (TN) in Kontakt zu kommen und zu bleiben, TN zu gutem Kontakt untereinander zu verhelfen, für gute Lernatmosphäre bei sich selbst und anderen zu sorgen, wertschätzend und respektvoll zuzuhören und konstruktive Gespräche zu führen.

Ziele

Wirksame Strategien kennen, um sicher zu werden und in herausfordernden Ausbildungssituationen souverän zu bleiben. Wissen und Handlungssicherheit in der Gestaltung von Gesprächs- und Unterrichtssituationen. Es geht darum, das eigene Lehrverhalten zu reflektieren, Lernchancen wahr-

zunehmen und sich in der eigenen Lehrtätigkeit weiterzuentwickeln und zu professionalisieren.

Inhalte

- Wie nehme ich mich selbst und andere wahr?
- Wie erzeuge ich ein positives Lernklima und fördere die Kreativität in Lerngruppen?
- Was weiß ich über Gruppenprozesse und Kommunikation?
- Wie steuere ich einen optimalen Zustand in schwierigen Situationen und eröffne dabei mir und den Teilnehmenden alternative Lernchancen?
- Wie steuere ich meine Sprache wertschätzend und respektvoll zu mir selbst und zu den Teilnehmenden?
- Wie gestalte ich Feedback, das allen Beteiligten neue Möglichkeiten eröffnet?

3.2.3 Medienkompetenz

Ausbildende im verbandlichen Lehrwesen müssen in der heutigen Zeit sachgerecht und kompetent mit „neuen Medien“ umgehen, um den Anforderungen u. a. der jüngeren Lehrgangsteilnehmenden gerecht werden zu können. Technische Innovationen und die Vielfältigkeit des Medienangebots verlangen ein großes Spektrum an Kenntnissen und Fertigkeiten in diesem Themenfeld.



Das Modul „Medienkompetenz in der Lehrarbeit“ zielt auf die Vermittlung und Anwendung von Grundkenntnissen sowie Fertigkeiten im Umgang mit digitalen Medien, Software-Applikationen und dem Internet – unter Berücksichtigung von methodisch-didaktischen Grundlagen – ab. Es soll die Auszubildenden in der Anwendung von DFB- und LV-Online-Lehrgangsmaterialien sicherer machen. Praxisnahe Lehrgangssituationen und konkrete Umsetzungen stehen während des gesamten Moduls immer im Mittelpunkt.

Ziele

Die Teilnehmenden sollen ...

- eine direkte, konkrete Hilfe erhalten, mit der sie die vom DFB und LV bereitgestellten digitalen Lehrmaterialien nutzen können.
- unterschiedliche Online-Medien für eine zielgerichtete Lehrarbeit kennenlernen und anwenden können.
- eine Übersicht über technische Möglichkeiten und Inhaltsangebote für die Lehrarbeit erhalten.
- Funktionalitäten wichtiger Online-Applikationen kennen.
- digitale Medien zur Lehrgangskommunikation anwenden.
- Möglichkeiten der Hilfe zur Selbsthilfe im Umgang mit digitalen Lehrmedien erfahren.

Inhalte

- allgemeiner Erfahrungsaustausch: Umgang mit digitalen Medien/Endgeräten im persönlichen Umfeld/Alltag
- Arbeiten mit digitalen DFB-Lehrmaterialien, Funktion/ Umgang mit Präsentationssoftware
- Wie bereite ich mich auf meinen Lehrgang vor? Kurzeinführung in den geschlossenen Referentenbereich des DFB (u. a. Anmeldung, Download und Ablage der Unterlagen)
- Gruppenarbeit: Erstellen von Präsentationen mit DFB-Lehrmaterialien
- Praxisphase während der verbandlichen Lehrgangsarbeit
- Einführung in die Blended-Learning-Methode
- praktische Anwendung von verschiedenen digitalen Endgeräten in der Lehrarbeit inkl. Stationstraining/ Einsatz des Social-Video-Learning-Systems
- Datenhandling in Theorie und Praxis:
 - Datentransfer und -sicherung
 - Datenschutz, Virenschutz für Laptop, Tablet-PC und Smartphone
 - Medienrecht





3.3 METHODISCH-DIDAKTISCHE PRINZIPIEN

Alle Weiterbildungsinhalte haben Bezug zur Praxis in der Vereins- und Verbandsarbeit.

→ Teilnehmerorientierung und Transparenz

Die inhaltliche Schwerpunktsetzung erfolgt im Rahmen der konzeptionellen Grundlagen der jeweiligen Module. Die Auswahl der Themen und Methoden orientiert sich an den Interessen, Bedürfnissen, Kenntnissen, Kompetenzen und Erfahrungen der Teilnehmenden. Damit soll insbesondere die Anschlussfähigkeit für die Praxis sichergestellt werden.

Darüber hinaus werden Ziele, Inhalte und Arbeitsweisen/Methoden der Weiterbildung grundsätzlich transparent gemacht. Neben der Angemessenheit und Anschaulichkeit von Bildungsinhalten sind die Mitbestimmung, Mitgestaltung und Mitverantwortung der Teilnehmenden im Bildungsprozess von großer Bedeutung. Die Gruppengröße sollte idealerweise zwischen 10 und 20 Teilnehmenden liegen.

→ Zielgruppenorientierung

Zentrale Bezugspunkte für alle zu behandelnden Themen sind letztlich die Tätigkeitsfelder der zu betreuenden Lehrkräfte allgemein und die speziellen Rahmenbedingungen für ihre Arbeit mit den Vereinsvertretern vor Ort. Der enge Bezug zur realen Situation soll die unmittelbare Umsetzung des Gelernten in die Praxis ermöglichen.

→ Erlebnis-/Erfahrungsorientierung und Ganzheitlichkeit

Die Unterrichtsgestaltung erfolgt erlebnis-/erfahrungsorientiert und ganzheitlich. Durch die Wahl der Inhalte und Methoden werden verschiedene Erfahrungs-, Lern- und Erlebnisweisen angesprochen, die gewährleisten, dass sich die Weiterbildung nicht nur verstandesgemäß über den Kopf, sondern mit „Kopf, Herz und Hand“ geschieht. So werden verschiedene Lernstile (kognitive, motorische, soziale, emotionale) miteinander verknüpft.

→ 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. Der Erfahrungsaustausch der Lehrkräfte untereinander ist ein wesentliches Element der Weiterbildungsmodule.

→ Lernprozesse gestalten

Ebenso wie Bildungsprozesse selten geradlinig verlaufen, sollte auch die (Weiter-)Bildung 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 unterstützen.

→ Fußballpraxis

Die Fußballpraxis ist fester Bestandteil der einzelnen Module. Hierzu bieten sich grundsätzlich zwei Angebotsformen an:

- Jedes Modul sollte nach Möglichkeit – dort, wo es sich thematisch anbietet – durch einen gezielten Wechsel von Theorie- und Praxiseinheiten gekennzeichnet sein.
- Als zusätzlicher Teil des Lehrgangsangebots sollte ein freies Fußballspiel erfolgen.

→ Gender Mainstreaming/Diversity-Management

Teilnehmerorientierte Bildungsarbeit hat die speziellen Sozialisationsbedingungen, Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnissen von allen Teilnehmenden im Blick. Übergeordnetes Ziel ist die Schaffung gleichberechtigter Bildungschancen.

→ Teamprinzip

Prozessorientierte Arbeitsweisen erfordern ein Lehrteam, das die gesamte Weiterbildung kooperativ leitet und die Teilnehmenden in ihren Lernprozessen bzw. Entwicklungen begleitet. Gleichzeitig hat das Teamprinzip in der Lehrgangsleitung auch Vorbildfunktion und dient als Modell für eine moderne, teamorientierte Arbeit im Verein.

→ Reflexion des Selbstverständnisses

Wenn Bildung als (selbst-)reflexiver Prozess verstanden wird, dann sollte der Rückbezug von Erlebnissen und Erfahrungen,



Fähigkeiten und Kenntnissen auf die eigene Person zum Arbeitsprinzip werden. Hierbei geht es um eine aktive Auseinandersetzung mit diesen Verständnisweisen einschließlich der Ausprägung einer individuellen, reflektierten Haltung.





DEUTSCHER
FUSSBALL-BUND



Badischer
Fußballverband e.V.



Südbadischer
Fußballverband



Württembergischer
Fußballverband e.V.