

Der Deutsche Fußball-Bund trauert um seinen Ehrenspielführer

Uwe Seeler

der am 21. Juli 2022 im Alter von 85 Jahren gestorben ist.

Mit Uwe Seeler haben wir einen der besten Fußballer, den Deutschland je hatte, verloren. Seine Leistungen, seine Tore und seine Taten werden im DFB immer unvergessen bleiben. Nach Fritz Walter war er der zweite Ehrenspielführer des Deutschen Fußball-Bundes, ein Idol für Generationen, ein echtes Vorbild. Viele seiner Tore sind unvergessen, etwa sein legendärer Treffer mit dem Hinterkopf im Viertelfinale der Weltmeisterschaft 1970 gegen England. Doch Uwe Seeler wirkte weit über den Fußballplatz hinaus. Seine Bodenständigkeit, seine Bescheidenheit und seine Verbundenheit zu seiner Heimatstadt Hamburg zeichneten ihn zeit seines Lebens aus. Mit seiner Stiftung setzte er sich für bedürftige und unverschuldet in Not geratene Menschen ein, außerdem engagierte er sich auch leidenschaftlich für die DFB-Stiftung Sepp Herberger.

72 Länderspiele hat Uwe Seeler für Deutschland absolviert, dabei hat er insgesamt 43 Tore erzielt. Viermal nahm er mit der deutschen Mannschaft an Fußball-Weltmeisterschaften teil, bei jedem dieser Turniere trug er sich in die Torschützenliste ein. Bei der WM 1966 und der WM 1970 führte er die Nationalmannschaft als Kapitän aufs Feld, in England wurde er mit dem DFB-Team Vizeweltmeister, in Mexiko WM-Dritter.

Seine Vereinskarriere verbrachte er ausschließlich beim Hamburger SV, für den er 476 Spiele bestritt und 404 Treffer erzielte. Mit dem HSV wurde „Uns Uwe“ 1960 Deutscher Meister und 1963 DFB-Pokalsieger. Mit 30 Toren wurde er in der Saison 1963/1964 erster Torschützenkönig der Bundesliga. Dreimal wurde Uwe Seeler als Deutschlands „Fußballer des Jahres“ ausgezeichnet.

Uwe Seeler hat Maßstäbe gesetzt, sportlich wie auch in Sachen Fair Play. Unter zahlreichen Beispielen ragt dabei heraus, wie er als Kapitän der deutschen Nationalmannschaft 1966 mit dem Unrecht des sogenannten „Wembley-Tores“ und der Niederlage im WM-Finale umgegangen ist. Mit seiner fairen Gratulation hat er ein Muster gegeben für Anstand und Respekt. Uwe Seeler und seine Mitspieler haben damit dem deutschen Fußball, den Deutschen in Deutschland und auf der ganzen Welt viele Sympathien eingebracht.

Auch nach seinem Karriereende hat sich Uwe Seeler stets für andere eingesetzt. Mit seiner Stiftung gab er bis zuletzt ein Beispiel für soziales Engagement und soziales Verhalten. Für die Stiftungen des Deutschen Fußball-Bundes hat er jahrzehntelang Herausragendes geleistet, als Vorsitzender des „Clubs der Nationalspieler“ hat er das Gemeinschaftsgefühl der Ehemaligen geprägt, als DFB-Delegationsmitglied bei vielen Länderspielen auf der ganzen Welt war er ein hervorragender Botschafter des deutschen Fußballs.

Für sein Wirken hat Uwe Seeler zahlreiche Auszeichnungen erhalten. So war er 1970 der erste Sportler, der das Große Bundesverdienstkreuz der Bundesrepublik Deutschland erhielt. 1972 wurde er vom DFB zum Ehrenspielführer ernannt und 2001 mit der Goldenen Ehrennadel ausgezeichnet. 2018 wurde er in die „Hall of Fame des deutschen Fußballs“ aufgenommen und 2003 zum Ehrenbürger seiner Heimatstadt Hamburg ernannt.

Uwe Seelers Tod macht uns unsagbar traurig. Er wird dem Deutschen Fußball-Bund und dem gesamten deutschen Fußball sehr fehlen. Wir werden „Uns Uwe“ sehr vermissen. Wir werden ihn in Erinnerung behalten als großen Sportler, als großartigen Menschen und als überragenden Fußballer.

Deutscher Fußball-Bund

Bernd Neuendorf
Präsident

Heike Ullrich
Generalsekretärin

Der Deutsche Fußball-Bund trauert um sein langjähriges Ehrenmitglied

Dieter Jerzewski

(Bremen)

der am 15. Juli 2022 im Alter von 83 Jahren verstorben ist.

Dieter Jerzewskis Zeit im Ehrenamt begann 1955, als er anschließend vier Jahrzehnte als Schiedsrichter fungierte. Ab den 70er-Jahren übernahm er Verantwortung als Funktionär, unter anderem wirkte er als Schiedsrichter-Beobachter in der Bundesliga und als Kassenprüfer.

Der langjährige Präsident des Bremer Fußball-Verbandes war viele Jahre Mitglied im Vorstand und Sportgericht des Deutschen Fußball-Bundes, in der Kulturstiftung des DFB sowie Schatzmeister der Regionalliga Nord. Von 1992 bis 2010 war er Präsident des Bremer Fußball-Verbandes, von März 2006 bis Juni 2009 Präsident des Norddeutschen Fußball-Verbandes.

Für sein überragendes Engagement für den Fußball wurde Dieter Jerzewski mehrfach ausgezeichnet. Er war Ehrenmitglied des Deutschen Fußball-Bundes sowie Ehrenpräsident des Norddeutschen als auch des Bremer Fußball-Verbandes. 2011 wurde er mit dem Verdienstkreuz am Bande der Bundesrepublik Deutschland geehrt.

Dieter Jerzewski hat in einer schwierigen Phase das Präsidentenamt beim BFV übernommen und über Jahre hinweg den Verband in Bremen und Bremerhaven mit seiner ruhigen und besonnenen Art geprägt. Ihm ist es zu verdanken, dass dieser verhältnismäßig kleine Landesverband auch beim Deutschen Fußball-Bund Wertschätzung und Respekt erfuhr.

Mit Dieter Jerzewski haben wir nicht nur einen hervorragenden Fußball-Funktionär, sondern auch einen guten Freund verloren. Seinen Rat werden wir sehr vermissen und ihm stets ein ehrendes Andenken bewahren.

Deutscher Fußball-Bund

Bernd Neuendorf
Präsident

Heike Ullrich
Generalsekretärin

Der Deutsche Fußball-Bund trauert um den langjährigen DDR-Auswahlspieler

Werner Heine

(Berlin)

der am 18. Juni 2022 im Alter von 86 Jahren verstorben ist.

Der in Roßleben-Wiehe geborene Werner Heine absolvierte für den ehemaligen Fußball-Verband der DDR in der Zeit zwischen 1958 und 1964 insgesamt 29 Auswahlspiele, in denen er einige Male als Kapitän fungierte.

Überaus erfolgreich war er auch auf Vereins-ebene. Bereits im Alter von 19 Jahren kam er zur DHFK Leipzig und wechselte ein Jahr später zum damaligen Erstligisten SC Dynamo Berlin (später BFC Dynamo), für den er insgesamt 263 Spiele bestritt und als Verteidiger 30 Tore erzielte. Höhepunkt seiner Vereinskarriere war 1959 der Pokalsieg. Auch beim 1. FC Union Berlin bleibt der Abwehrspieler unvergessen. Nach seinen 17 Einsätzen wurde er Trainer im Junioren-Bereich der „Eisernen“ und übernahm nach dem Abstieg 1969 die Rolle des Assistententrainers der 1. Mannschaft.

Mit der Familie und seinen zahlreichen Berliner Freunden trauern wir um einen sympathischen Menschen, dessen Andenken wir in Ehren halten werden.

Deutscher Fußball-Bund

Bernd Neuendorf
Präsident

Heike Ullrich
Generalsekretärin

DFB-PRÄSIDIUM

Ehrungen

Der ehemalige DFB-Vizepräsident Günter Distelrath (Salzgitter) ist in Anbetracht seiner Verdienste um den Fußballsport mit der Silbernen Ehrennadel des Deutschen Fußball-Bundes ausgezeichnet worden.

Die DFB Verdienstnadel erhielten:

Fußball-Landesverband Brandenburg:
Dieter Subier (Hohenfinow).

Hessischer Fußball-Verband:
Karl-Otto Stuer nagel (Nidda).



Der Deutsche Fußball-Bund trauert um den ehemaligen DDR-Auswahlspieler

Jürgen Heinsch

(Rostock)

der am 14. Juli 2022 nur wenige Tage nach seinem Geburtstag im Alter von 82 Jahren gestorben ist.

Der in Lübeck geborene Jürgen Heinsch trug in der Zeit zwischen 1963 und 1965 insgesamt siebenmal das Trikot des ehemaligen Fußball-Verbandes der DDR und gewann mit seinem Team 1964 beim olympischen Fußballturnier in Tokio die Bronzemedaille.

Jürgen Heinsch hütete bereits in jungen Jahren für den damaligen SC Empor Rostock das Tor. 1958 rückte er in den Kader der in der Oberliga antretenden 1. Mannschaft auf und erreichte zwei Jahre später das Endspiel um den FDGB-Pokal.

Anschließend wurde Heinsch mit Empor dreimal in Folge Vizemeister in der Oberliga, der damals höchsten ostdeutschen Spielklasse. 1967 gelang ihm mit dem kurz zuvor aus dem SC Empor ausgegliederten Fußballclub Hansa Rostock zum zweitenmal in seiner Karriere das Finale um den FDGB-Pokal. Nach 13 Jahren als Torhüter in Rostock beendete Heinsch 1971 seine aktive Spielerlaufbahn nach 176 Einsätzen in der Oberliga. Anschließend engagierte sich der vereinstreue Torwart bei Hansa Rostock 22 Jahre als Trainer, davon sechs Jahre als Cheftrainer, aber auch als Co-Trainer und Scout.

Für seine Verdienste um den Fußballsport wurde er mit der Goldenen Ehrennadel des Landesfußballverbandes Mecklenburg-Vorpommern ausgezeichnet,

Wir trauern um einen herausragenden Sportmann sowie guten Freund und werden ihn nicht vergessen.

Deutscher Fußball-Bund

Bernd Neuendorf
Präsident

Heike Ullrich
Generalsekretärin

Fußball-Verband Mittelrhein:

Jürgen B a c h m a n n (Wesseling), Helmut B r i e f (Eschweiler), Guido F u c h s (Siegburg), Helmut K ü p p e r (Siegburg), Dieter L i n d e n l a u f (Erkelenz), Eduard M e i n z e r (Wegberg).

Schleswig-Holsteinischer Fußballverband:

Sönke A n d e r s (Giekau), Klaus S c h n e i d e r (Lübeck).

Fußball- und Leichtathletik-Verband Westfalen:

Andreas A ß h o f f (Balve-Langenholtshausen), Helmut H e t t w e r (Lienen).

Württembergischer Fußballverband:

Rudi M ü l l e r (Stuttgart), Alfred S i e g e r (Bubshheim), Ulrike S t r a u b - L e i b b r a n d (Schwaigern).

Berufungen

Das DFB-Präsidium hat in seiner Sitzung am 1. Juli 2022 in Frankfurt/Main gemäß § 31 Nr. 1.b) in Verbindung mit §§ 31 Nr. 4., 34 Absatz 12 der DFB-Satzung die neuen Präsidenten des Fußball-Verbandes Mittelrhein, Dr. Christos K a t z i d i s (Bonn), des Bayerischen Fußball-Verbandes, Dr. Christoph K e r n (Augsburg), und des Fußball- und Leichtathletik-Verbandes Westfalen, Manfred S c h n i e d e r s (Salzkotten), in den DFB-Vorstand berufen.

Das DFB-Präsidium hat in seiner Sitzung am 1. Juli 2022 in Frankfurt/Main gemäß § 34 der DFB-Satzung Monika P i e c z o n k a (Erding) in den Zulassungsbeschwerdeausschuss des Deutschen Fußball-Bundes berufen.

Änderungen der Spielregeln 2022/2023

Nur geringfügig sind die Änderungen der Spielregeln für die Saison 2022/2023, die vom DFB-Präsidium in seiner Sitzung am 1. Juli 2022 in Frankfurt/Main verabschiedet worden sind. Nachfolgend eine Zusammenfassung der wichtigsten Änderungen und Klarstellungen:

Regel 3 – Spieler

- Aufnahme der vorübergehenden Änderung, die Elitewettbewerben die Möglichkeit bietet, pro Team bis zu fünf Auswechslungen (bei begrenzten Auswechselgelegenheiten) zuzulassen.

Regel 8 – Beginn und Fortsetzung des Spiels

- Präzisierung, dass der Schiedsrichter eine Münze wirft, um die Seitenwahl und den Anstoß zu bestimmen.

Regel 10 – Bestimmung des Spelausgangs

- Präzisierung, dass ein Teamoffizieller während des Elfmeterschießens verwarnt oder des Feldes verwiesen werden kann.

Regel 12 – Fouls und sonstiges Fehlverhalten

- Präzisierung bezüglich des Orts der Ausführung eines Freistoßes, der verhängt wird, weil ein Spieler das Spielfeld ohne die Erlaubnis des Schiedsrichters verlässt und dann ein Vergehen gegen eine Drittperson begeht.

Regel 14 – Strafstoß

- Präzisierung bezüglich der Position des Torhüters vor und bei der Ausführung eines Strafstoßes.

Die Regeländerungen sind am 1. Juli 2022 international und national in Kraft getreten.

Neuerung der Durchführungsbestimmungen für den DFB-Pokal der Frauen in der Saison 2022/2023

Für den DFB-Pokal der Frauen gibt es zur Saison 2022/2023 erstmals Durchführungsbestimmungen. Diese ersetzen das Organisationsrundschreiben, welches vor Saisonbeginn an alle Teilnehmer versendet wurde. Im Folgenden werden die Anpassungen/Neuerungen gegenüber dem Rundschreiben der Saison 2021/2022 kurz zusammengefasst:

KAPITEL 1: Allgemeine Bestimmungen

Übernahme von Anpassungen der Trikotrichtlinien, sofern Zustimmung in Gremien eingeholt wird (1.6.1).

- Verpflichtende Anbringung des DFB-Pokal-Wettbewerbslogos auf dem rechten Trikotärmel. Die notwendigen Ärmellogos für die Spielkleidung werden allen Vereinen vor der 1. Hauptrunde zur Verfügung gestellt (1.6.2).
- Es müssen bei TV-Live-Spielen DFB-Pokal-Aufwärmleibchen verwendet werden. Der DFB verfügt über vier verschiedene Farben (grün, rot, gelb, grau) (1.6.5).
- Aufnahme Hinweise zu technischen Hilfsmitteln und elektronischer Kommunikation in den Technischen Zonen (1.6.8).

KAPITEL 2: Finanzielle Bestimmungen

- Teilnahmeentgelt wird in gesondertem Finanzrundschreiben an die Vereine kommuniziert (2.2).

KAPITEL 3: Stadion und Infrastruktur

- Themenblöcke Nachhaltigkeit (3.3), Inklusion und Barrierefreiheit (3.4) sowie Diversität (3.5) sind zusätzlich aufgenommen worden.

KAPITEL 4: Sicherheit

- Themenblock Alkoholausschank (4.3) neu mit aufgenommen.

KAPITEL 5: Spielbetrieb und Organisation

- Alle durch die Vereine beim DFB einzureichenden Unterlagen in eigenem Punkt aufgeführt (5.1).
- Bei TV-Live-Spielen kommt ein Mittelkreisaufleger mit dem DFB-Pokal-Logo der Frauen zum Einsatz. (5.3.6).
- Durch die Erhöhung des Spieltagskaders (sofern Zustimmung von Gremien), Erweiterung der Plätze auf den Auswechselflächen auf insgesamt höchstens 17 Personen (5.4.2).
- Aufnahme Hinweis zu Aufwärmbereichen (5.4.3).

KAPITEL 6: Marke DFB-Pokal Frauen

- Aufnahme Hinweis auf DFB-Markenportal (6.3).
- Bei TV-Live-Spielen wird eine Mittelbande aufgestellt. Bei allen übrigen Spielen je nach örtlicher Gegebenheit Banner oder Mittelbande (6.3.1).
- Nutzung von Vereinskennzeichen sowie der Spielerinnen der Vereine zur Darstellung/Bewerbung des Wettbewerbs (6.4).

KAPITEL 7: Vermarktung der Marketingrechte

- Neuaufnahme des Kapitels und Aufführung diverser Rechte (größtenteils für das DFB-Pokalfinale).

KAPITEL 8: Zentrale Vermarktung der Medienrechte und TV-Produktion

- Für die Spielzeiten 2022/2023 bis 2025/2026 hat der DFB Verwertungsverträge der nationalen audiovisuellen Medienrechte am DFB-Pokal abgeschlossen. Sky wird bis zum Achtelfinale ein Spiel pro Runde live übertragen. Ab dem Viertelfinale werden alle Spiele live von Sky übertragen. Zudem hat die ARD ebenso die Möglichkeit, pro Runde ein Spiel live im Free-TV zu zeigen. Fest steht, dass die ARD ein Halbfinalspiel und das Finale live im Free-TV übertragen wird. Die Anstoßzeiten werden nach Rücksprache mit den TV-Partnern festgelegt (8.2).
- Zudem wurden Anforderungen an die Klubs hinsichtlich der Basissignalproduktion sowie Anforderungen an die Medieneinrichtungen hinsichtlich der Basissignalproduktion aufgenommen (8.5./8.6)
- Aufnahme von Flutlichtvorgaben (8.8) sowie mögliche Ausnahmegenehmigungen für Amateurklubs (8.9).



KAPITEL 9: Medienarbeit

- Aufnahme Akkreditierung von Medien und Nutzung von DFB-Pokal-Medienleibchen bei TV-Live-Spielen (9.1)
- Nutzung von vom DFB zur Verfügung gestellten Super-Flash-Interviewwänden auf dem Spielfeld bei Interviews im Rahmen von TV-Live-Spielen (9.2).

KAPITEL 10: DFB-Pokal Match-Delegierte

- Einsatz von DFB-Pokal Match-Delegierten bei allen TV-Livespielen.

Änderungen der Durchführungsbestimmungen zur DFB-Ausbildungsordnung

Das DFB-Präsidium hat in seiner Sitzung am 1. Juli 2022 in Frankfurt/Main gemäß § 34 Absatz 8, erster Spiegelstrich der DFB-Satzung beschlossen, die Durchführungsbestimmungen 1, 2, 2a, 3, 3a, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 13a, 14 und 14a zur DFB-Ausbildungsordnung neu zu fassen und die Durchführungsbestimmung 11 zur DFB-Ausbildungsordnung zu ändern:

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 1

Selbstverständnis, Lernprinzipien und Qualitätsstandards

Nur mit kompetenten, qualifizierten und vor allem hochengagierten Trainern, Vereins- und Verbandsmitarbeitern kann der Fußball in Deutschland weiterentwickelt werden und erfolgreich bleiben – egal ob an der Vereinsbasis oder in einem Lizenzverein. Um Trainer, Vereins- und Verbandsmitarbeiter optimal auf die Anforderungssituationen in ihrem sportlichen Alltag vorzubereiten, müssen Qualifizierungsmaßnahmen des DFB und seiner Landesverbände auf einem einheitlichen Selbstverständnis, fundierten Lernprinzipien und gemeinsamen Qualitätsstandard beruhen.

I. Selbstverständnis der Trainerentwicklung

Trainerentwicklung und Trainer selbstverständnis

... sind die zentralen Ziele aller Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei spielt die praktische Erfahrung als Trainer, die in Anwendungsphasen während der Lehrgänge und zwischen den Ausbildungsstufen gesammelt wird, eine entscheidende Rolle. Die Ausbildungslehrgänge sind in Online-, Präsenz- und Anwendungsphasen im eigenen Verein unterteilt. So kann das Erlernte unmittelbar im Vereinsalltag der Trainer entwicklungsorientiert angewendet und begleitet werden.

Individualität wird dabei großgeschrieben. Die Ausbildung gibt keine Schablone, wie ein guter Trainer aussehen soll. Es werden keine vorgefertigten Lösungen vorgegeben. Alle Teilnehmenden sollen

auf ihrem aktuellen Kompetenzstand abgeholt, ihre speziellen Rahmenbedingungen berücksichtigt und darauf aufbauend individuell weiterentwickelt werden.

Den gleichen Anspruch stellen wir auch an alle Trainer für den Umgang mit ihren Spielern. So wie Trainerausbilder, die Trainer weiterentwickeln, sollen auch die Trainer ihre Spieler weiterentwickeln. Dabei lässt der Trainer eigene Lösungen der Spieler zu, initiiert und fördert Lernprozesse und gibt konstruktiv Feedback. Er überträgt Verantwortung an die Spieler und findet individuelle Wege für jeden Einzelnen gemäß seiner Veranlagung.

Zielgruppenspezifische Angebote

... bieten optimale Entwicklungsmöglichkeiten für jeden Trainer – egal ob an der Vereinsbasis oder im Leistungssport bzw. im Kinder- Jugend- oder Erwachsenenbereich. Die Ausbildungstreppe bietet niedrigschwellige Einstiegsangebote, altersspezifische Profile und Weiterbildungsmöglichkeiten für jede Niveaustufe. Für jeden Trainer gibt es die passende Lizenz bzw. das passende Zertifikat. In den entsprechenden Lehrgängen werden Alltagskompetenzen erworben, die die Trainer in ihrem Tätigkeitsfeld nutzen und direkt in der Praxis im eigenen Verein anwenden können.

Kompetenzorientierung

... beschreibt die Kombination von Wissen und Können zur Bewältigung von Anforderungssituationen im Alltag eines Trainers (= Alltagskompetenz). Darauf aufbauend orientieren sich die Lehrgänge an einem methodischen Vierklang aus (1) Vorwissen aktivieren, (2) Wissen auf der Basis von Referenzen erwerben, (3) Anwendung planen und erproben und (4) Reflexion und Feedback verarbeiten. So wird neu erworbenes methodisch-didaktisches, sportwissenschaftliches und sozial-kommunikatives Wissen mit dem eigenen Vorwissen vernetzt und anschließend im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert.

Ein zentraler Baustein der Kompetenzorientierung ist die systematische Abstimmung von kompetenzorientierten Lernzielen, Lernaufgaben und Leistungsaufgaben bzw. Leistungsnachweisen. Folglich werden nur Kompetenzen (bzw. deren Entwicklung) bewertet, die zuvor im Lernprozess erworben und in Lernzielen festgeschrieben sind. Kompetenzorientierte Lernziele besitzen eine Inhalts- und eine Handlungskomponente (Wissen und Können) und lassen dabei auf ein Anforderungsniveau schließen. Lern- und Leistungsaufgaben sollen kognitiv aktivierend (herausfordernd, problemlösungsorientiert) sein, zur Selbstreflexion anregen und Lebensweltbezug – also direkten Bezug zum Alltag eines Trainers – aufweisen. Die Formulierung von kompetenzorientierten Lernaufgaben ist Aufgabe der Ausbilder und

zentral für den Lernprozess der Teilnehmenden. Während der Bearbeitung der Aufgaben nehmen die Ausbilder dann die Rolle des Lernbegleiters ein und fokussieren und verstärken die eben genannten Merkmale, um den Lernprozess der Trainer zu unterstützen.¹

Lebenslanges Lernen

... beschreibt den Kompetenzerwerb und die Weiterentwicklung der Trainer über den Lehrgang hinaus. In den Lehrgängen soll den Trainern bewusst gemacht werden, dass sie ihren Lernprozess selbst kontrollieren. Sie sollen lernen, sich selbst und ihre Tätigkeit zu reflektieren, sich Feedback einzuholen und ihren eigenen Fortschritt zu bewerten und zu planen. So übernehmen sie Verantwortung für ihre eigene Entwicklung hin zu besseren Trainern.

Die Systematik des 4-Klangs – neues Wissen zu erwerben, anzuwenden und zu reflektieren – ist das beste Instrument, die Trainer auf ihrem Entwicklungsweg zu begleiten. Die für den Kompetenzerwerb zentrale Aneignung neuen Wissens kann außerhalb des Lehrgangs beispielsweise durch qualitativ hochwertige Online-Inhalte, die Beobachtung von anderen Trainern und der Spielweise ihrer Mannschaften oder die Diskussion mit Trainern, Spielern und sonstigen Experten (z. B. über ein spezifische taktisches oder didaktische Problem) oder eine Spielsituation erfolgen. Wichtig dabei ist immer die kritische Reflexion des Wissens und die Vernetzung mit dem bisherigen Wissens- und Erfahrungsstand sowie der eigenen Werte und Trainerphilosophie. Durch die Anwendung des neuen Wissens im Heimatverein und die Reflexion der Umsetzung wird der 4-Klang abgerundet, und der Kompetenzerwerb perfekt gemacht. Dabei kann man als Trainer experimentieren und sich ausprobieren. Scheitern, Reflektieren und Verbessern sind gewünschte und wichtige Prozesse in der persönlichen Entwicklung. Die Sammlung von Erfahrungen als aktiver Trainer ist durch nichts zu ersetzen. Neben dem selbstgesteuerten Lernen bieten die Weiterbildungen des DFB und der Landesverbände regelmäßig Möglichkeiten zur eigenen Entwicklung. Jeder Trainer kann sich auf seiner Niveaustufe kompetenzorientiert und nach seinen eigenen Interessen weiterentwickeln. Das Feedback durch die Ausbilder macht diese Weiterbildungen zu besonderen Lernmöglichkeiten und zu Meilensteinen lebenslangen Lernens.

Roter Faden

... Das Trainerentwicklungsmodell bildet den inhaltlichen „Roten Faden“ über den kompletten Entwick-

lungsweg mit ineinandergreifenden Bausteinen. Die vier Bausteine ICH, SPIEL UND SPIELER, ORGANISATIONEN und SYSTEM FUSSBALL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Sie finden sich vom DFB-Basis-Coach bis zur Pro-Lizenz wieder. Der ganzheitliche, inhaltliche Ansatz wird auch durch die fußballspezifische Anbindung der Spezialgebiete gelebt (z. B. Fußball-Fitness).

Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Diesen und gegebenenfalls weiteren typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus dem Entwicklungsmodell zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können. Die Detailtiefe und die Gewichtung der Bausteine und ihrer Bereiche sind in jeder Ausbildungsstufe den alltäglichen Anforderungen angepasst.

ICH

Die Persönlichkeit ist ein maßgeblicher Faktor für das Gelingen der täglichen Aufgaben. Übergeordnetes Ziel ist, Kompetenzen zum Selbstverständnis, Selbstmanagement und zur Selbstentwicklung aufzubauen. Dabei werden unter anderem die eigenen Wertevorstellungen, die Reflexion der eigenen Wirkung und des eigenen Handelns, das Rollenverständnis, ein Stärken-Schwächen-Profil sowie Entwicklungsmöglichkeiten erarbeitet.

SPIEL UND SPIELER

In diesem Bereich werden die Kernthemen des Fußballspiels aus einer Vielzahl von Perspektiven behandelt, immer unter der Fragestellung: Wie können Trainer ihre Spieler und Teams dabei unterstützen, auf dem Platz bestmöglich zu agieren und sich persönlich und als Gruppe zu verbessern? Übergeordnetes Ziel ist, das Spiel und die Spieler zu verstehen, zu managen und weiterzuentwickeln. Dazu erarbeiten die Trainer Kriterien und Prinzipien für individuelle und kollektive Verhaltensweisen, führen Analysen durch und erproben Anwendungen.

ORGANISATIONEN

Die Rahmenbedingungen innerhalb der Vereine und Verbände bilden den Handlungsspielraum für die Trainer. Übergeordnetes Ziel ist, die für sie jeweils relevanten Organisationsstrukturen des Fußballs zu verstehen, zu managen und zu entwickeln. Kernthemen sind die Ausschöpfung der Förderstrukturen für Talente, der Aufbau und die Führung des Kaders und des Funktionsteams sowie eine übergreifende Kommunikation und der Umgang mit Konflikten.

SYSTEM FUSSBALL

Das System Fußball ist ein komplexes Zusammenspiel unterschiedlichster Interessengruppen. Übergeord-

¹ nach Sygusch, R., Muche, M., Liebl, S., Fabinski, W. & Schwind-Gick, G. (2020a). Das DOSB-Kompetenzmodell für die Trainerbildung. Teil 1. Leistungssport, 50(1), 41–47. & Sygusch, R., Muche, M., Liebl, S., Fabinski, W. & Schwind-Gick, G. (2020b). Das DOSB-Kompetenzmodell für die Trainerbildung. Teil 2. Leistungssport, 50(2), 45–49.

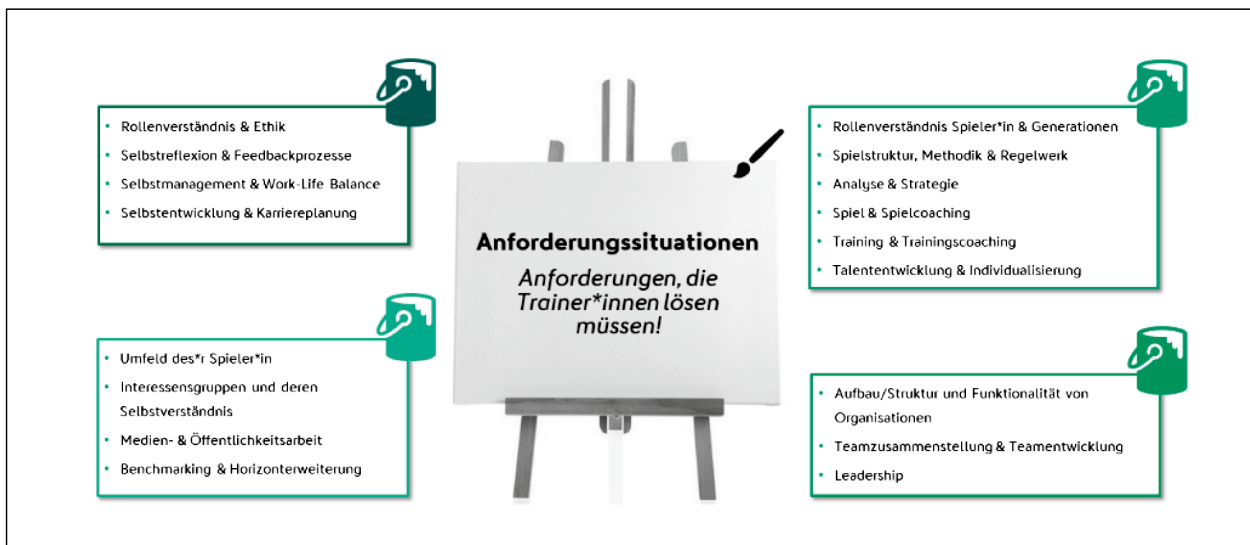
netes Ziel ist, Logiken und Zusammenhänge für Trainer und Trainerinnen im jeweiligen Kontext zu verstehen, zu managen und zu nutzen. Schwerpunkt sind dabei der Umgang mit Medien, öffentlicher Berichterstattung, Beratern, Sponsoren und weiteren Interessengruppen im Umfeld der Aktiven sowie nationale und internationale Trends und Maßstäbe (Grafik 1).

Leistungsnachweise

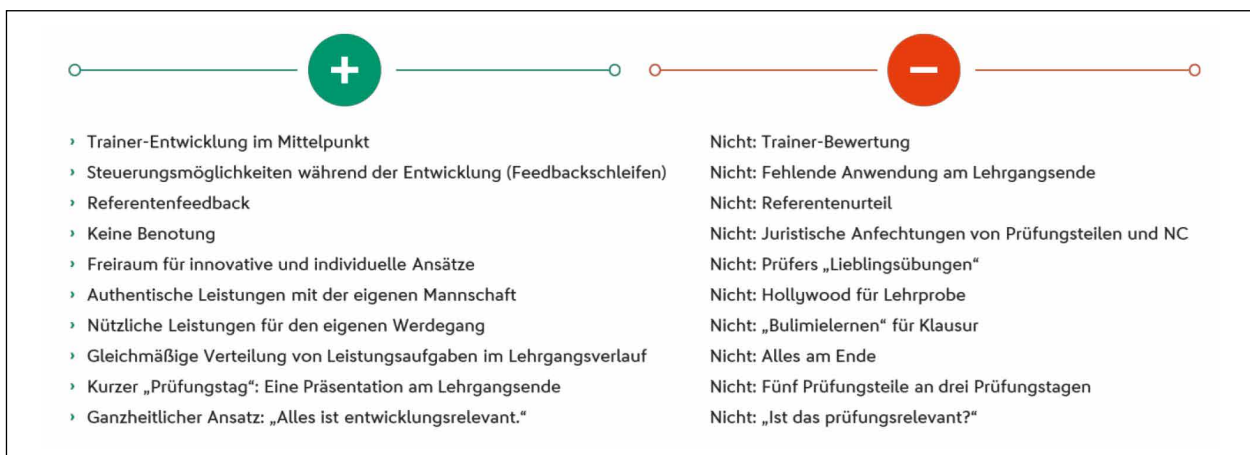
... ersetzen die traditionellen Prüfungen. Anstelle der Beurteilung der Trainer und des Leistungsvergleichs tritt die Unterstützung des individuellen Entwicklungsprozesses des Einzelnen. Die Teilnehmer erbringen kontinuierlich Leistungsnachweise, in denen sie ihren Kompetenzerwerb demonstrieren und reflektieren – bestenfalls mit der eigenen Mannschaft, im eigenen Vereinsumfeld. Sie erhalten Feedback durch ihre Ausbilder, das sie noch während des weiteren Ausbildungsverlaufs zur persönlichen Entwicklung nutzen können. Die zeitliche Verteilung der Leistungsnachweise fokussiert dabei die regelmäßige Selbstreflexion und Feedback zum richtigen Zeitpunkt im Lernprozess.

Dabei soll nach dem Feedback-Modell nach Hattie und Timperley² Feedback auf drei Ebenen gegeben werden: (1) Feed-Up auf der Basis vorgegebener Referenzmodelle, die für alle Auszubildenden transparente und leistungsorientierte Kriterien für ihre zu erbringenden Leistungsnachweise sind, (2) Feed-Back als dokumentierte Rückmeldung durch den Ausbilder auf Basis der Selbstreflexion der Teilnehmenden nach Leistungsnachweisen und (3) Feed-Forward mit einer gemeinsamen Festlegung von weiteren und wünschenswerten Entwicklungsschritten. Zu guter Letzt steht eine Abschlusspräsentation, in der sie ihren individuellen Entwicklungsprozess vorstellen und passgenaue nächste Entwicklungsziele und mögliche Schritte dorthin gemeinsam mit den Auszubildenden diskutieren. So werden die Leistungsnachweise Teil des Lernprozesses und zu Meilensteinen der individuellen Trainerentwicklung (Grafik 2).

² Hattie, John & Timperley, Helen (2007). The power of feedback. Review of Educational Research 77(1), S. 81–112.



Grafik 1: System Fußball



Grafik 2: Leistungsnachweise

II. Lernprinzipien

Unsere Aus- und Weiterbildungsangebote ...

(1) ... generieren einen praktischen Mehrwert.

Viele Teilnehmer bringen bereits wertvolle Erfahrungen mit. Diese sollen erkannt, aktiviert und darauf aufgebaut werden. Das bereits bestehende Wissen mit neuen Ausbildungsinhalten zu kombinieren, generiert praktischen Mehrwert für die Teilnehmer.

(2) ... binden die Lernenden aktiv ein.

Die Teilnehmer werden aktiv bei problemlösungsorientierten Fragestellungen und Entscheidungssituationen eingebunden. Sie sollen die Freiheit haben, eigene Ideen und Gedanken selbstständig in realistischen, praktischen Anforderungssituationen auszuprobieren. Dafür muss ein positives Lernklima aufgebaut werden, in dem Fehler erlaubt bzw. erwünscht sind. Lernen durch Ausprobieren und durch Fehler steht hier im Mittelpunkt. Mit steigender Kompetenz werden die Anforderungssituationen im Laufe eines Lehrgangs oder auf der nächsten Lizenzstufe komplexer und umfangreicher, sodass die Teilnehmer jederzeit kognitiv gefordert werden und sich dadurch weiterentwickeln können.

(3) ... sind herausfordernd.

Zur eigenen Entwicklung gehört auch, sich laufend herauszufordern, bestehende und zukünftige Gewohnheiten und Annahmen zu hinterfragen und seine Aufgaben an den eigenen Lernzielen auszurichten. Die besten Trainer, Vereins- und Verbandsmitarbeiter sind diejenigen, die neue Dinge ausprobieren und dazulernen, die sich aus ihrer Komfortzone herausbewegen und sich stetig selbst reflektieren. Mit dieser Grundhaltung werden auch die Spieler und das Spiel als solches weiterentwickelt.

(4) ... sind authentisch.

Theorie soll kein Selbstzweck sein, der Transfer in die Praxis ist entscheidend. Nach dem Erwerb neuen Wissens muss jeder Teilnehmer die Zeit haben, dieses anzuwenden, auf die eigenen Rahmenbedingungen anzupassen und praxisorientiert zu vertiefen. Theoretische Konzepte und Modelle werden stets in praktischen Situationen getestet und implementiert. Die Anwendung im Heimatverein ist dabei das Idealbild authentischen und realitätsnahen Lernens.

(5) ... beinhalten Feedback.

Erwachsene wollen wissen, wie sie sich weiterentwickeln können. Daher ist strukturiertes, individuelles und praxisorientiertes Feedback essenzieller Bestandteil der Aus- und Weiterbildungen. Dialog statt Monolog, die Kombination von Selbstevaluation, Peer- und Ausbilder-Feedback und die Offenheit gegenüber Neuem sind Zutaten einer erfolgreichen Feedbackkultur in unseren Lehrgängen.

(6) ... fokussieren Zusammenarbeit.

Eine sinnvolle Kooperation der Teilnehmer untereinander führt nicht nur zum Erreichen gemeinsamer Ziele, sondern fördert auch die eigene Entwicklung. Wissen teilen und voneinander lernen sind hier zentrale Begriffe. Der Ausbilder fungiert dabei als Partner und Mitstreiter und nimmt wertschätzend die Ideen und Impulse der Teilnehmer mit auf, setzt damit neue Diskussionen in Gang und steuert Lernprozesse.

III. Qualitätsstandards für die Lehrarbeit im DFB und seinen Landesverbänden

Der DFB und seine Landesverbände bekennen sich zu folgenden Qualitätsstandards für die Durchführung der Aus- und Weiterbildungen im Trainerbereich und der Überfachlichen Qualifizierung:

	Unterricht: Trainer-AFW/ÜF-AFW	Bildungsmanagement
Format	Ab 1.1.2025 finden alle Lehrgänge im Blended Learning Format statt. Blended Learning wird dabei als Wechsel zwischen Online-, Präsenz- und Anwendungsphasen im Heimatverein definiert. Hierbei gelten verschiedene Übergangsregelungen zur schrittweisen Einführung. Ab 1.1.2023 werden alle Ausbildungen auf Landesverbandsebene, ab 1.1.2024 alle Ausbildungen auf Kreis-/Bezirksebene und ab 1.1.2025 alle Lehrgänge im Blended Learning Format durchgeführt. Dies gilt ab der Zertifikatsstufe.	
Methodik	Kompetenzorientierte Lernziele sind Ausgangspunkt aller Lehrgänge. Sie sind schriftlich für jede Lerneinheit im Unterrichtsverlaufplan (UVP) hinterlegt. Die kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildung orientiert sich am 4-Klang-Modell.	Bei der Auswahl und Koordination der Referenten ist das Thema Kompetenzorientierung ein Qualitätsmaßstab.



Inhalte	<p>Innerhalb der Trainerausbildung gibt es festgelegte Unterrichtsinhalte, die sich auf Referenzmodelle beziehen.</p> <p>Die Veranstaltungsinhalte sind mittels Quellenangaben belegbar.</p>	<p>Alle aktuellen Lehrgänge sind mit Lehrgangsinhalten und Lehrgangsziele in einer Online-Lernumgebung hinterlegt.</p>
Organisation	<p>Ein schriftlicher Ablaufplan und ein schriftlicher UVP sind die Grundlage für jeden Lehrgang.</p>	<p>Für jeden Lehrgang ab Zertifikatsstufe gibt es eine geschlossene Online-Lernumgebung, die die „Heimat“ der Veranstaltung darstellt und über die der inhaltliche, organisatorische und kommunikative Austausch stattfindet.</p> <p>Der Prozess von der Ausschreibung eines Lehrgangs bis hin zur Lizenzstellung ist klar definiert und schriftlich hinterlegt.</p> <p>Jeder Lehrgang wird durch einen digitalen Feedbackbogen abgeschlossen und ausgewertet sowie in Form eines Feedbackgesprächs mit dem Qualifizierungsteam nachbesprochen.</p>
Material	<p>Die Einrichtungsqualität stellt einen störungsfreien analogen und digitalen Lernprozess sicher.</p>	<p>Die Einrichtungsqualität/Infrastruktur stellt einen störungsfreien analogen und digitalen Lern- und Verwaltungsprozess sicher.</p>
Kommunikation	<p>Für alle an der Aus- und Weiterbildung beteiligten Gruppen sind transparente und nachvollziehbare inhaltliche Lehrgangsverläufe/Lehrgangsprogramme hinterlegt und veröffentlicht.</p>	<p>Interne Kommunikation: Organisatorisch-administrative Prozesse zum Lehrgangsablauf sind hinterlegt.</p> <p>Externe Kommunikation: Die Bildungsarbeit des Verbands wird innerverbandlich und nach außen kommuniziert und auf ausgewählten Kommunikationskanälen des Landesverbands beworben.</p>
Qualifizierungsteam	<p>Der Lehrgangsleiter bezieht alle Referenten in die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung ein.</p> <p>Das Qualifizierungsteam identifiziert sich mit dem Selbstverständnis des Landesverbands zu den Qualitätsstandards der Bildungsarbeit.</p> <p>Ab 2025 hat jeder Lehrgangsleiter ein gültiges DFB-Ausbilderzertifikat als Basisqualifikation für eine Ausbildertätigkeit.</p>	<p>Jeder Referent/Bildungsmanager hat ein eigenes, vollständiges Profil in der Online-Lernumgebung.</p> <p>Der Landesverband hat ein eigenes Bildungsselbstverständnis definiert. Das Qualifizierungsteam identifiziert sich mit diesem Selbstverständnis.</p> <p>Die Einbeziehung des Referententeams in die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung ist schriftlich in den Verträgen/ Aufgabenprofilen der Lehrgangsleiter hinterlegt.</p> <p>Gemäß der UEFA-Konvention wird zusätzlich (1) ein „Ausbilder-Teilnehmer-Schlüssel“ für alle Lehrgänge definiert und (2) ein Anforderungsprofil für Gastreferenten schriftlich hinterlegt.</p> <p>Darüber hinaus wird der Einstieg in Tandemunterricht empfohlen.</p>
Rechtssicherheit	<p>Die Durchführung des Lehrgangs/der Leistungsnachweise sind konform mit den relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen (z. B. DSGVO).</p> <p>Alle Lernziele/Leistungsnachweise sind schriftlich hinterlegt, für die Teilnehmenden einsehbar und nachvollziehbar sowie vorab als Standardkriterien kommuniziert.</p>	<p>Die Durchführung des Lehrgangs ist konform mit den relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen.</p>
Evaluation	<p>Zu jedem Lehrgang gehört ein digitaler Feedbackbogen für die Teilnehmer (Selbstevaluation). Die Landesverbände haben Zugriff auf die Ergebnisse der Selbstevaluation.</p>	<p>Zu jedem Lehrgang gehört ein digitaler Feedbackbogen für die Teilnehmer. Einmal pro Legislaturperiode des Landesverbands findet eine Fremdevaluation des Fachbereichs Qualifizierung statt. Diese Fremdevaluation kann durch einen LV-Partner (Universität, Bildungsinstitutionen, etc.) oder durch andere Landesverbände erfolgen.</p>
Finanzen		<p>Jeder Lehrgang ist mit einer Kostenplanung schriftlich kalkuliert und hinterlegt.</p> <p>Es gibt für die Bildung einen eigens ausgewiesenen Etat.</p>

IV. Weiterentwicklung

Alle Träger von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Fußball sollen gegenüber den ehren- und hauptamtlichen Teilnehmern aus den Fußballvereinen und Fußballverbänden, den Landessportbünden und der öffentlichen Verwaltung sowie den Wirtschaftspartnern im Bereich des Fußballs eine Mindestqualität in der Lehrarbeit sicherstellen. Denn Standards und Referenzpunkte ändern sich auch im Fußball stetig. Daher ist es notwendig, bestehende Strukturen durch gewonnene Erkenntnisse und Erfahrungen zu erweitern und die Qualität in der Aus- und Weiterbildung zu steigern. Dies verdeutlicht den stetigen Prozess der Weiterentwicklung nicht nur der Trainer, Spieler etc., sondern auch auf Seiten des DFB. Ziel ist es, im Rahmen eines kontinuierlichen Prozesses Verbesserungsmöglichkeiten systematisch zu erkennen, Erkenntnisse und Erfahrungen auszutauschen und mit geeigneten Maßnahmen auf einem qualitativ hochwertigen Niveau weiterzuentwickeln. Bei der Weiterentwicklung von bestehenden Ausbildungsstrukturen wird auf die Evaluation der Lehrgänge zurückgegriffen. Dabei kommen sowohl quantitative als auch qualitative Auswertungen zum Einsatz, die Rückschlüsse auf die Effektivität der Aus- und Weiterbildungen geben. Verstärkt findet dabei die Personalentwicklung Berücksichtigung, die eine bedarfsgerechte Qualifizierung der Mitarbeiter/innen in den Mittelpunkt stellt. Dieses Konzept leistet einen wichtigen Beitrag zur Gewinnung, Qualifizierung, Bindung und Betreuung der in den Fußballorganisationen mehrheitlich ehrenamtlich tätigen Menschen. Personalentwicklung umfasst also sämtliche Maßnahmen, die geeignet sind, die Handlungskompetenz der Mitarbeiter/innen zu fördern und weiterzuentwickeln. Denn Lehrgangleiter und Referenten in der Aus- und Weiterbildung haben einen großen Anteil an der Umsetzung von Ausbildungskonzeptionen im verbandlichen Lehrwesen. Die Qualität in der Ausbildung von Übungsleiter/innen, Trainer/innen usw. ist eng verbunden mit dem Erwerb von Handlungskompetenz. Diese hat als Leitziel – für alle Ausbildungsgänge und -stufen – eine besondere Bedeutung, da sie Wissen, Können und Verhalten in Bezug auf ein erfolgreiches, ganzheitliches Handeln miteinander verknüpft. Handlungskompetenz schließt Sozialkompetenz (Erwerb von Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Toleranz, Verantwortungsbereitschaft), Fachkompetenz, Methoden- und Vermittlungskompetenz sowie strategische Kompetenz ein und ist die Basis für engagierte, motivierte Eigentätigkeit. Deshalb kommt der regelmäßigen Weiterbildung der Ausbilder und Referenten/innen im verbandlichen Lehrwesen eine entscheidende Bedeutung zu. Der DFB bietet in Zusammenarbeit mit seinen Regional- und Landesverbänden Maßnahmen an, die zum Erwerb des DFB-Ausbilderzertifikats führen (Durchführungsbestimmung 16). Des Weiteren

ist die „Ausbildung für Ausbilder“ ein essenzieller Baustein zur Instandhaltung und Weiterentwicklung von Qualitätsstandards.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 2

C-Lizenz

I. Vorbemerkung

Der Spaß am Fußballspielen ist für Kinder, Jugendliche und Erwachsene unterer Spiel- und Altersklassen das allerwichtigste Motiv, um in einem Verein regelmäßig zu trainieren und sich in offiziellen Spielrunden mit anderen Teams zu messen. Alle Trainings- und Spielangebote müssen deshalb diese Erwartung bestmöglich erfüllen. Hinzu kommen eine positive Teamatmosphäre sowie ein engagierter, offener und kompetenter Trainer.

II. Ziele der Ausbildung und Aufgabenfelder

In der C-Lizenzausbildung lernen die Trainer, den komplexen und anspruchsvollen Anforderungen ihres Alltags als Trainer gerecht zu werden und sich stetig weiterzuentwickeln. Die Ausbildung befähigt die Trainer, Kinder-, Jugend- oder Erwachsenemannschaften auf Kreis- bzw. Bezirksebene zu trainieren und zu betreuen. Im Einzelnen soll die C-Lizenzausbildung Trainer darauf vorbereiten,

- Spaß an der Bewegung und am Fußballspielen zu fördern,
- die fußballerische Leistung und die Persönlichkeit der Spieler zu entwickeln,
- spielorientiert und motivierend zu trainieren,
- fußballerisches Lernen durch „gesteuerte“ Spielformen zu ermöglichen,
- Freude an individuellen und mannschaftlichen Fortschritten zu vermitteln,
- ein positives Mannschaftsklima zu schaffen, Teamprozesse zu fördern und respektvoll, offen und zielorientiert zu kommunizieren,
- Konflikte konstruktiv und lösungsorientiert zu besprechen,
- die Spieler durch Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten aktiv einzubinden.

III. Ausbildungsinhalte

Die Ausbildung zum Trainer mit C-Lizenz umfasst 120 Lerneinheiten inklusive Leistungsaufgaben (vgl. § 19 Nr. 2. AO). Das Entwicklungsmodell für Trainer bildet den inhaltlichen „Roten Faden“ der Ausbildung. Die vier wesentlichen Bausteine ICH, SPIEL UND SPIELER, ORGANISATION und SYSTEMFUSSBALL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz.

Dabei wird das Verstehen, das Managen und das Entwickeln/Nutzen des jeweiligen Bausteins fokussiert.

Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Typische Anforderungssituationen für C-Lizenz-Trainer sind ...

- die Entwicklung des eigenen „Trainer-Ichs“,
- die Analyse des Spiels der eigenen Mannschaft,
- die Trainingsdurchführung mit der eigenen Mannschaft,
- und die Reflexion der eigenen Trainerentwicklung.

Diesen und gegebenenfalls weiteren typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus dem Entwicklungsmodell zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

ICH

- Rollenverständnis, Werte und Anforderungsprofil als Trainer im Breitenfußball
- Unterschied zwischen Entwicklungs- und Ergebnistrainer
- Definition von Erfolg im Kinder-, Jugend- bzw. Erwachsenenfußball und entsprechende Erwartungshaltungen von Verein, Eltern und Spielern
- Grundsätze, Vor- und Nachteile planvollen und organisierten Handelns im Traineralltag
- Bedeutung und Prozesse lebenslangen Lernens
- Orientierungshilfen zur Selbstreflexion
- Bedeutung von Feedback für die Selbstentwicklung/-reflexion und Prinzipien für den Umgang mit Feedback
- Kritikfähigkeit und Haltung gegenüber Kindern, Jugendlichen bzw. Erwachsenen
- Methoden zur Definition von persönlichen Zielen

SPIEL UND SPIELER

- Bewegungs- und Lebenswelt von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen
- Kennzeichen der Generationen „Y“, „Z“ und „Alpha“
- Entwicklungsmerkmale von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen (motorisch-körperlich, psychosozial, Lernverhalten)
- Abgrenzung von Kinder-, Jugend- und Erwachsenentraining und der entsprechenden Spielidee
- Gründe für Dropout

- Grobstruktur der Spielphasen (Offensive – Umschalten nach Ballgewinn – Defensive – Umschalten nach Ballverlust – Standardsituationen)
- Grundlagen des taktischen Verhaltens im Kinderfußball und 10 goldenen Regeln
- Grundlagen von Spielsystemen im Jugend- und Erwachsenenfußball
- Geeignete Wettkampfformate im Kinder-, Jugend- und Erwachsenenfußball
- Altersgerechte Leitlinien zur Förderung des Spielerlebnisses vor, während und nach Spielen
- Die besondere Rolle des Torhüters im Kinder-, Jugend- und Erwachsenenfußball
- Altersgerechter Einsatz von Taktiktafel, Flipchart und Videoanalyse
- Grundlagen der Spieleranalyse im Jugendfußball
- Grundlagen der Spielanalyse im Erwachsenenfußball
- Bedeutung von Freude als Grundlage des Lernens (z. B. durch Spielformen)
- Grundsätze der Trainingsplanung (einzelne Trainingseinheit, langfristige Trainingsplanung)
- Möglichkeiten der Trainingssteuerung und Trainingsnachbereitung
- Spielgemäßes Training von Technik und Taktik im Kinder-, Jugend- und Erwachsenenfußball
- Typische Spielsituationen und Entscheidungsoptionen
- Auswirkungen von Provokationsregeln auf das Training
- Möglichkeiten der langfristigen Planung einer Saison
- Grundlagen der Fußballfitness
- Aufgabenverteilung im Trainer- bzw. Betreuer-team (gegebenenfalls inklusive Eltern)

ORGANISATION

- Struktur der Landesverbandsorganisationen und deren Nutzung für die eigene Arbeit
- Grundsätze und Bedeutung der Teamentwicklung und Teamstruktur
- Rollen und Aufgaben in einem Team
- Grundsätze und Bedeutung der Teamentwicklung und Teamstruktur
- Grundlagen des altersgerechten Coachings im Kinder-, Jugend- und Erwachsenenfußball
- Altersgerechte, persönliche und digitale Kommunikation als Instrumente der Mannschaftsführung

- Bedeutung von Verantwortung im Kinder-, Jugend- und Erwachsenenfußball (Aufsichtspflicht, Jugendschutz, Datenschutz und Bildrechte, Gesundheit und Verletzungen, gesellschaftliche Verantwortung, Alkohol und Drogen)
- Trainer als Vorbild
- Zusammenhang zwischen Verantwortung und Führung
- Konfliktverhalten und Mannschaftsführung
- Möglichkeiten der Unterstützung und Verteilung von Zuständigkeiten

SYSTEM FUSSBALL

- Bedeutung des Umfelds der Spieler auf ihre Entwicklung (Freunde, Schule bzw. Beruf, Familie, Hobbies)
- Grundsätze der Elternarbeit und der Elternkommunikation im Kinder- und Jugendfußball

IV. Methodisch-didaktische Hinweise

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended Learning Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet und durch Hospitationen und Praktika erweitert, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. Ausbildungsorganisation, Zulassung, Leistungsnachweise, Lizenzverlängerung

Alle Bestimmungen hierfür regelt die DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 2a

DFB-Basis-Coach

I. Vorbemerkung

Die Anforderungen an Trainer sind je nach Spiel- und Altersklasse oder der spezifischen Situation anders. Dennoch kann sich jeder Trainer an einheitlichen Prinzipien orientieren, um Spieler und Team bestmöglich voranzubringen. Ein motivierendes, spielorientiertes und lernintensives Training ist dabei der Erfolgsschlüssel in allen Spiel- und Altersklassen. Dabei hat der Trainer vom Kinder- bis hinaus zum Spitzenfußball eine „Schlüsselrolle“: Er fordert und fördert jeden einzelnen Spieler in Training und Spiel; er registriert, korrigiert die Einzelleistungen; er initiiert und steuert die Mannschaftsbildungs-Prozesse. Die Anforderungen an einen engagierten, kompetenten und ambitionierten Trainer sind komplex und anspruchsvoll – egal für welche Situationen und Herausforderungen er gerade bestmögliche Lösungen finden muss.

II. Ziele der Ausbildung und Aufgabenfelder

Der zertifizierte DFB-Basis-Coach ist für Trainer aller Spiel- und Altersklassen der Startpunkt und die Basis für ein lebenslanges Lernen, um diesen komplexen und anspruchsvollen Anforderungen an Trainer gerecht zu werden und sich stetig weiterzuentwickeln. Er dient als niederschwellige Qualifizierungsmaßnahme und begleitet Trainer bei dem an Alltagsanforderungen orientierten, prinzipiengeleiteten Erwerb von Trainerkompetenzen.

Durch die Integration des DFB-Basis-Coaches in die DFB-Vereinsmanager-Ausbildung erlangen Vereinsmanager zudem grundlegende Trainerkompetenzen und einen Einblick in die Arbeit ihrer Vereinstrainer. Dies hilft den Vereinsmanagern bei der Kommunikation mit Trainern und Spielern und bei der sportlichen Weiterentwicklung ihres Vereins.

III. Ausbildungsinhalte

Der DFB-Basis-Coach hat einen Umfang von insgesamt 40 Lerneinheiten (vgl. § 39 Nr. 1. AO). Das Entwicklungsmodell für Trainer bildet den inhaltlichen „Roten Faden“ der Ausbildung. Die vier wesentlichen Bausteine ICH, SPIEL UND SPIELER, ORGANISATION und SYSTEM FUSSBALL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei wird das Verstehen, das Managen und das Entwickeln/Nutzen des jeweiligen Bausteins fokussiert. Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Typische Anforderungssituationen für Trainer mit dem DFB-Basis-Coach sind ...

- die Entwicklung des eigenen „Trainer-Ichs“ und
- die Trainingsdurchführung mit der eigenen Mannschaft.



Diesen und gegebenenfalls weiteren typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus dem Entwicklungsmodell zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

ICH

- Rollenverständnis, Werte und Anforderungsprofil als Trainer im Breitenfußball
- Unterschied zwischen Entwicklungs- und Ergebnistrainer
- Grundsätze, Vor- und Nachteile planvollen und organisierten Handelns
- Bedeutung und Prozesse lebenslangen Lernens
- Methoden zur Definition von persönlichen Zielen

SPIEL UND SPIELER

- Abgrenzung von Kinder-, Jugend- und Erwachsenentraining
- Grobstruktur der Spielphasen (Offensive – Umschalten nach Ballgewinn – Defensive – Umschalten nach Ballverlust – Standardsituationen)
- Altersgerechter Einsatz von Taktiktafel, Flipchart und Videoanalyse
- Bedeutung von Freude als Grundlage des Lernens (z. B. durch Spielformen)
- Spielgemäßes Training von Technik und Taktik
- Grundsätze der Trainingsplanung (einzelne Trainingseinheit, langfristige Trainingsplanung)
- Möglichkeiten der Trainingssteuerung und Trainingsnachbereitung
- Grundlagen der Fußballfitness

ORGANISATION

- Grundsätze und Bedeutung der Teamentwicklung und Teamstruktur
- Trainer als Vorbild
- Bedeutung und Dimension von Verantwortung
- Zusammenhang zwischen Verantwortung und Führung
- Gesellschaftliche Verantwortung

SYSTEM FUSSBALL

- Bedeutung des Umfelds der Spieler auf ihre Entwicklung

IV. Methodisch-didaktische Hinweise

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended Learning Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren

Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet und durch Hospitationen und Praktika erweitert, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. Ausbildungsorganisation, Leistungsnachweise, Verlängerung

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 39 der DFB-Ausbildungsordnung

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 3

B-Lizenz

I. Vorbemerkung

Auf unteren Stufen der Talentförderung bzw. im höheren Amateurfußball haben alle Beteiligten ambitionierte und leistungsorientierte Ziele – sei es für sich selbst als auch als Team. Dabei stellt sich jedem Trainer die Herausforderung, parallel zu diesen leistungssportlichen Prozessen eine Teamstruktur aufzubauen, in der sich jeder mit seinen Motiven und Qualitäten einbringen kann und damit als (Spieler-)Persönlichkeit wächst.

II. Ziele der Ausbildung und Aufgabenfelder

In der B-Lizenz erwerben Trainer im Amateurleistungsfußball Kompetenzen, um die alltäglichen Herausforderungen ihrer Arbeit zu bewältigen.

Trainer im ambitionierten Jugendfußball müssen sich im Klaren sein, dass die Spieler häufig einer erheblichen Doppelbelastung von schulischer Belastung /beruflicher Ausbildung und fußballerischen Anforderungen ausgesetzt sind. Im ambitionierten Jugendfußball müssen Jugendliche Schritt für Schritt einen „Feinschliff“ als Fußballer, aber auch als (Sportler-)Persönlichkeit bekommen. Die Spieler sollen zudem erkennen, dass ein Team nur dann stark sein kann, wenn jeder sich mit dessen Zielen identifiziert, sein eigenes Potenzial ausschöpft und sich mit voller Energie einbringt. Eine Kernaufgabe des Trainers ist es auch, ambitionierte Jugendliche mit berechtigten sportlichen Zielen auf

Basis eines motivierten, inhaltlich klar strukturierten Trainingskonzepts aktiv einzubinden und Eigeninitiative und „Selbststeuerung“ zu fördern und zu fordern. Im Einzelnen soll die B-Lizenz mit dem Profil Jugend Trainer im ambitionierten Jugendfußball darauf vorbereiten,

- die Spieler in alle Prozesse rund um das Training, Wettspiel und Team aktiv einzubinden,
- „innere Stärke“ durch sportliche Leistungen aufzubauen,
- die nötige „Einstellung“ für das Erreichen ambitionierter sportlicher Ziele konsequent zu fordern,
- gegenseitige Hilfe, offene Kommunikation und Respekt in jeder Situation zu „leben“,
- eine kritisch-konstruktive Diskussionskultur zu fördern, um optimale Lösungen zu finden,
- das Training zu individualisieren (Stärken-Schwächen-Profil, Fitness),
- komplex zu trainieren, aber gleichzeitig die Individualität der Spieler weiter fördern und fordern,
- Jugendliche rechtzeitig auf Trainings- und Spielintensität, Dynamik und psychisch-mentale Anforderungen des Erwachsenenfußball vorzubereiten.

Trainer im ambitionierten Erwachsenenfußball müssen sich im Klaren sein, dass die Spieler häufig einer erheblichen Doppelbelastung von beruflichen und fußballerischen Anforderungen ausgesetzt sind. Darüber hinaus müssen sie dafür sensibilisieren und das auch konsequent einfordern, dass (berechtigte) individuelle Ziele, Erwartungen und Interessen immer mit Teamzielen und -prozessen „abgeglichen“ werden müssen. Zudem stellt sich im höheren Amateurfußball mit ambitionierten, sportlichen Zielen jedem Trainer die Herausforderung, ein intensives, systematisch strukturiertes Team-Training mit einer motivierenden Trainingsatmosphäre zu koppeln. Im Einzelnen soll die B-Lizenz mit dem Profil Erwachsene Trainer im ambitionierten Erwachsenenfußball darauf vorbereiten,

- eine positive, leistungssportliche Atmosphäre aufzubauen,
- Selbstreflexion und Eigenmotivation zu fordern und zu fördern,
- stets sensibel mögliche Konflikte zwischen Privatleben und leistungssportlichen Herausforderungen zu erkennen und rechtzeitig mögliche Lösungsstrategien zu finden,
- im Konsens mit dem Team realistische Zielvereinbarungen, Abläufe, Pflichtenkataloge, usw. zu vereinbaren,
- sensibel auf die jeweilige Situation zu reagieren, aber letztlich konsequent die nötige Teamorientierung einzufordern und durchzusetzen,

- Einzelspieler mit Blick auf spezielle Anforderungsprofile zu schulen,
- individualisiertes, stets fußballbezogenes Fitness-training durchzuführen,
- komplex zu trainieren, aber die positionsspezifische und athletische Individualität zu beachten,
- mittels Schwerpunkt-Spielen „echte“ Wettspielrealität zu simulieren,
- die Spieler in alle Trainingsprozesse aktiv einzubinden und Ideen, Impulse und Vorschläge einzufordern.

III. Ausbildungsinhalte

Die B-Lizenzausbildung hat einen Umfang von insgesamt 120 Lerneinheiten inklusive Leistungsnachweise (vgl. § 20 Nr. 2. AO). Das Entwicklungsmodell für Trainer bildet den inhaltlichen „Roten Faden“ der Ausbildung. Die vier wesentlichen Bausteine ICH, SPIEL UND SPIELER, ORGANISATION und SYSTEM FUSSBALL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei wird das Verstehen, das Managen und das Entwickeln/Nutzen des jeweiligen Bausteins fokussiert. Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Typische Anforderungssituationen für B-Lizenz-Trainer sind ...

- die Entwicklung eines eigenen „Coaching-Konzepts“,
- die Analyse des Spiels der eigenen Mannschaft, mit Trainingsableitung,
- die Ausarbeitung eines Trainings- bzw. Trainingswochenplans und
- die Trainingsdurchführung mit der eigenen Mannschaft basierend auf der Analyse des Spiels mit der eigenen Mannschaft,
- die Reflexion der eigenen Trainerentwicklung.

Diesen und gegebenenfalls weiteren typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus dem Entwicklungsmodell zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

ICH

- Rollenverständnis, Werte und Anforderungsprofil als Trainer im Amateurleistungsfußball (unter anderem Entwicklungs- vs. Ergebnistrainer; Abhängigkeit von Altersstufe)
- Reflexion der eigenen Kompetenzen und Zuständigkeiten und Möglichkeiten der Unterstützung
- Techniken zur Erstellung eines Selbstkonzepts und eines Eigenprofils

- Methoden zur Definition persönlicher Entwicklungsziele
- Ziele im Jugend- und Erwachsenenfußball
- Modelle zum Umgang mit Stress und Methoden zur Stressbewältigung

SPIEL UND SPIELER

- Beweggründe und Anforderungen an Spieler im Amateurlistungsfußball
- Detailstruktur der Spielphasen
- Mannschaftstaktische Prinzipien
- Positionsprofile
- Grundlagen des Entscheidungsverhaltens
- Technisch-taktische Grundsätze für die einzelnen Spielphasen
- Grundlagen der Video- und Trainingsanalyse
- Spielanalyse und Entwicklung eines Matchplans
- Detailanalyse von Fußballaktionen
- Alters- und entwicklungsgerechte Präsentation von Analyseergebnissen
- Methodische Grundsätze der Trainingsplanung, -durchführung und -nachbereitung
- Spielgemäßes Training von Technik und Taktik
- Langfristige Trainingsplanung unter Berücksichtigung der Entwicklungsmerkmale der Spieler
- Verbindung von Kleingruppen-/Positionstraining und Mannschaftstraining
- Individualisierung
- Relativer Alterseffekt, biologisches Alter und Bio-Banding
- Integratives Torwarttraining
- Coaching-Prinzipien
- Zusammenarbeit im (Trainer-)Team
- Fußball-Fitness im Kontext der Entwicklungsphasen
- Grundlagen der Leistungsdiagnostik

ORGANISATION

- Struktur der Landesverbandsorganisationen und deren Nutzung für die eigene Arbeit
- Führungsstile und deren Einfluss auf das Team
- Mannschaftsführung, altersgerechtes Coaching, Motivation
- Zielgruppengerechte Kommunikation
- Konfliktverhalten

- Feedbackmethoden und -techniken
- Einflussfaktoren und Methoden zur Teamentwicklung
- Rollen und Aufgabenverteilung im Trainerteam

SYSTEM FUSSBALL

- Fußballentwicklung und -innovation
- Blick über den Tellerrand in andere Nationen, Sportarten, Leistungsbereiche, etc.
- Bedeutung des Umfelds der Spieler auf ihre Entwicklung (Talentfördersystem, Fußballschulen, Berater, etc.)

IV. Methodisch-didaktische Hinweise

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended Learning Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet und durch Hospitationen und Praktika erweitert, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. Ausbildungsorganisation, Zulassung, Leistungsnachweise, Lizenzverlängerung

Alle Bestimmungen hierfür regelt die DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 3a

Futsal-B-Lizenz

I. Vorbemerkung

Mit der Einführung der Futsal-Bundesliga in der Saison 2021/2022 existiert nun für den Männerbereich eine nationale Futsal-Liga, dessen Unterbau

auf den Futsal-Regional- und -Verbandsligen beruht. Auch im Frauenbereich spielen bereits seit der Saison 2015/2016 ambitionierte Futsal-Frauenmannschaften in der WFLV-Frauen-Futsal-Regionalliga West. Neben den Spielbetrieben werden zudem Juniorinnen und Junioren in den DFB-U19-Futsal-Stützpunkten gefördert. Um die Entwicklung des Hallenfußballs qualitativ voranzubringen und die Herausforderungen auf diesen Ebenen bewältigen zu können, benötigen die Trainer umfangreiche Kompetenzen.

II. Ziele der Ausbildung und Aufgabenfelder

Trainer im ambitionierten Erwachsenenfutsal stehen vor der Herausforderung, dass sie den Beruf mit dem Leistungsfutsal in Einklang bringen müssen. Ihnen muss bewusst werden, dass nicht nur sie, sondern auch ihre Spieler einer Doppelbelastung ausgesetzt sind. Weiterhin stehen die Trainer vor der Herausforderung, dass im ambitionierten Erwachsenenfutsal die Erwartungen an ein leistungssportorientiertes Futsaltraining und Umfeld stetig wachsen. Im Einzelnen soll die Futsal-B-Lizenzausbildung darauf vorbereiten,

- eine positive, leistungssportliche Atmosphäre aufzubauen,
- Selbstreflexion und Eigenmotivation zu fordern und zu fördern,
- eine eigene Spielphilosophie zu entwickeln,
- ein leistungssportorientiertes Futsaltraining basierend auf der Spielphilosophie zu entfalten,
- Lernprozesse der Spieler durch lernzielorientiertes Coaching zu fördern,
- Einzelspieler mit Blick auf spezielle Anforderungsprofile zu schulen,
- individualisiertes, stets futsalbezogenes Fitness-training durchzuführen,
- mittels des Futsalspiels im 5 gegen 5 im Training „echte“ Wettspielrealität zu simulieren.

III. Ausbildungsinhalte

Die Futsal-B-Lizenzausbildung hat einen Umfang von insgesamt 160 Lerneinheiten inklusive Leistungsaufgaben (vgl. § 21b Nr. 2. AO). Das Entwicklungsmodell für Trainer bildet den inhaltlichen „Roten Faden“ der Ausbildung. Die vier wesentlichen Bausteine ICH, SPIEL UND SPIELER, ORGANISATION und SYSTEM FUTSAL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei wird das Verstehen, das Managen und das Entwickeln/Nutzen des jeweiligen Bausteins fokussiert.

Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen,

und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Typische Anforderungssituationen für Futsal-B-Lizenz-Trainer sind ...

- die Entwicklung einer eigenen Spiel- und Trainingsvision
- die Analyse des Spiels der eigenen Mannschaft mit Trainingsableitung,
- die Trainingsanalyse,
- die Spielvorbereitung inklusive Durchführung einer Spielbesprechung,
- die Spielbegleitung der eigenen Mannschaft,
- die Trainingsplanung und -durchführung mit der eigenen Mannschaft basierend auf der Analyse des Spiels mit der eigenen Mannschaft und
- die Reflexion der eigenen Trainerentwicklung.

Diesen und gegebenenfalls weiteren typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus dem Entwicklungsmodell zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

ICH

- das eigene Rollenverständnis als Futsaltrainer*in im ambitionierten Futsal
- die eigenen Wertevorstellungen und Beweggründe
- die eigenen Kompetenzen und Entwicklungsziele
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Kritikfähigkeit und Diskussionskultur

SPIEL UND SPIELER

- Aktuelles Regelwerk und dessen praxisbezogene Interpretation
- Grundlegende Modelle zum Futsalspiel (Spielkompetenz-, Handlungsqualitäts-, Spielphasenmodell etc.)
- Defensive und offensive Leitlinien
- Detailstruktur des Futsalspiels (5-5) in Offensive, Defensive, den Umschaltphasen, bei Standard-situationen sowie dem Spiel mit und gegen Flying-Goalkeeper
- Leitlinien der Spielanalyse und Trainingsableitung
- Durchführung einer qualitativen Analyse des eigenen und des gegnerischen Spiels
- Methodische Prinzipien der Trainingsplanung und -gestaltung
- Spielerentwicklung und Individualcoaching
- Komponenten eines Matchplans und Prinzipien der Durchführung von Spielbesprechungen

- Prinzipien des In-Game-Coachings während des Spiels und in Time-Outs
- Bedeutung und Auswirkungen von taktischen Anweisungen

ORGANISATION

- Organisation und Führung des eigenen Funktionsteams
- Feedbackmethoden und -techniken
- Strategien zur Mannschaftsführung
- Anforderungsprofile von Spielerpositionen
- Kaderplanung

SYSTEM FUTSAL

- Trends im Futsal
- Einflüsse im Umfeld von Spieler*innen
- Kooperation mit Trainerkolleg*innen und Schiedsrichter*innen

IV. Methodisch-didaktische Hinweise

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended Learning Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Futsal anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet. Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. Ausbildungsorganisation, Zulassung, Leistungsnachweise, Lizenzverlängerung

Alle Bestimmungen hierfür regelt die DFB-Ausbildungsordnung.

[Durchführungsbestimmungen 4 – 6a unverändert]

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 7

Übungsleiter C

I. Vorbemerkung

Die Aus- und Weiterbildungskonzeption des Deutschen Fußball-Bundes (DFB) sieht vor, dass Vereine des DFB und seiner Landesverbände für ihre Mitglieder neben dem wettkampftauglichen auch ein sportartübergreifendes Sportangebot bereithalten. Jeder Sportinteressent, unabhängig von Alter und Geschlecht, soll im Fußballverein eine sportliche Heimat finden.

II. Ziele der Ausbildung und Aufgabenfelder

Der Übungsleiter C soll in Fußballvereinen sportartübergreifende Bewegungsangebote entwickeln und anbieten. Er berücksichtigt dabei auch die gesundheitsorientierten Aspekte des Sports. Der DFB, seine Regional- und Landesverbände wollen als Träger der Übungsleiter C-Lizenzausbildung die Arbeit solcher Übungsleiter initiieren und unterstützen, die in der Lage sind, ein zwar sportartübergreifendes, aber spielerisch orientiertes Sportprogramm anzubieten, das den Bedürfnissen der oben genannten Zielgruppen entspricht.

Die Ausbildung befähigt die Teilnehmer,

- Inhalte des Sports zu analysieren und zu begründen,
- Allgemeine Freizeit- und Breitensportangebote, an den Bedürfnissen der Zielgruppen und an den organisatorischen Voraussetzungen orientiert, entwickeln zu können und
- Ziele sowie Inhalte des gesundheitsorientierten Sports zu kennen. Die Ausbildung zum Übungsleiter C bildet insbesondere auch die Basis für den Übungsleiter B

III. Ausbildungsinhalte

Die Ausbildung zum Übungsleiter mit C-Lizenz im Fußball umfasst mindestens 120 Lerneinheiten (vgl. § 18 Nr. 1. AO). Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Diesen typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus nachfolgenden Bereichen zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

DFB-Basis-Coach (40 LE)

(siehe Durchführungsbestimmung 2a: DFB-Basis-Coach)

Hauptteil Übungsleiter C (80 LE)

Themenbereich 1: Sportorganisation/Sportpolitik/Umwelt

- Breitensportkonzeption des DFB und seiner Regional- und Landesverbände
- Ziele und Aufgaben des Übungsleiters im Breitensport
- Gesundheitsorientierte Aspekte des Sports
- Breitensportaktionen des DOSB und der Landes-sportbünde

Themenbereich 2: Psychologie/Pädagogik/Methodik

- Lehren und Lernen im Breitensport
- Anwendung methodischer Prinzipien in Übungs-leiter-Lehrproben
- Zielgruppengerechte Veränderung von Regeln und Spielideen
- Praktische Unterrichts- und Übungsbeispiele

Themenbereich 3: Angewandte Trainings-/Bewegungslehre

- Die Anwendung der Prinzipien der Trainingslehre im Breitensport
- Unterschiedliche Formen des Aufwärmens
- Verbesserung der motorischen Grundeigenschaften in zielgruppenspezifischer Form

Themenbereich 4: Theorie und Praxis des Breitensports

- Kleine Spiele im Freien, in der Halle, im Wasser
- Alternative kleine Spiele
- Die großen Sportspiele zielgruppengemäß verändert
- Verschiedene Freizeitspiele
- Aktuelle Trends im gesundheitsorientierten Sport
- Gestaltung von geselligen Angeboten

IV. Methodisch-didaktische Hinweise

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended Learning Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der

geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. Ausbildungsorganisation, Leistungsnachweise, Verlängerung

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 17 der DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 8

Übungsleiter B – „Sport in der Prävention“

I. Vorbemerkung

Der DFB und seine Landesverbände haben in den letzten Jahren konsequent die fußballspezifischen Lizenzausbildungsgänge hinsichtlich gesundheitsorientierter Elemente überarbeitet. Sie bauten ferner als zweite Säule neben dem Wettkampf-Fußball Freizeit- und Breitensportangebote aus, verbunden mit der Ergänzung der bestehenden Ausbildungsgänge durch den Übungsleiter C und den Trainer C. Beide berücksichtigen den gesundheitsorientierten Sport in besonderem Maße. Die Verbände gehen bei diesen Initiativen davon aus, dass Sport, richtig betrieben, der Gesunderhaltung dient, so auch beim Fußball, bei fußballähnlichen oder sportartungebundenen, spielerischen Angeboten.

II. Ziele der Ausbildung und Aufgabenfelder

Aufbauend auf den Lizenzlehrgängen der ersten Ausbildungsstufe, vor allem dem Übungsleiter C und Trainer C, Modul Freizeit- und Gesundheits-sport, bieten die Fußballverbände auch die Ausbildung zum Übungsleiter B an. Diese zielt auf die Erhaltung und Verbesserung speziell der für die Gesundheit relevanten motorischen Beanspruchungsformen – soweit möglich – durch spielerisch geprägte Elemente. Die Ausbildung vertieft Kenntnisse über Gesundheit als ...

- individuelles wie kollektives Lebensziel, vermittelt insbesondere durch spielerische Bewegung, durch die die individuelle Leistungsfähigkeit gesteigert und das allgemeine Wohlbefinden gefördert werden,



- als Eingangsmotiv zur Teilnahme an gesundheitsorientierten Sportangeboten, das sich wandelt in dauerhafte Motive wie Spaß, Freude, soziale Geborgenheit
- und als eigenverantwortliches Prinzip der Lebensgestaltung.

Die Teilnehmer an der vom DFB und seinen Landesverbänden angebotenen Ausbildung zum Übungsleiter B ...

- lernen gesundheitsorientierte, ganzheitlich strukturierte Sportangebote und Modelle zu deren Umsetzung im Verein kennen und
- erwerben die für deren Vermittlung notwendigen methodisch-didaktischen Kenntnisse.

Sowohl im Grund- wie im Aufbaulehrgang werden die Teilnehmer befähigt, im Sinne des ganzheitlichen Ansatzes, ...

- geeignete Angebote zu planen und umzusetzen,
- Entspannungstechniken anzuwenden,
- die psycho-sozialen Chancen spielerischer Bewegung in einer Gruppe zu gewährleisten und
- zu gesunder Ernährung und Lebensweise anzuregen.

III. Ausbildungsinhalte

Die Ausbildung zum Übungsleiter mit B-Lizenz im Fußball umfasst mindestens 60 Lerneinheiten (vgl. § 18 Nr. 2. AO). Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Diesen typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus nachfolgenden Bereichen zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

Themenbereich 1: Psychosoziale Grundlagen

- Gesundheit als Phänomen und Prozess
- Psychische Aspekte
- Soziale Aspekte
- Stress und Stressbewältigung

Themenbereich 2: Sportbiologie/Sportmedizin

- Physiologische Aspekte
- Anatomische Aspekte
- Ernährung und Lebensweise
- Risikofaktoren und motorische Defizite

Themenbereich 3: Individuelle Gestaltungsfähigkeit ganzheitlicher Angebote / Zielgruppenanalyse

- Gesundheit als ganzheitlicher Prozess
- Zielgruppen im gesundheitsorientierten Sport
- Projekte und Trends im gesundheitsorientierten Sport

Themenbereich 4: Ganzheitliche, zielgruppenorientierte Sportangebote

- Erhalten und Verbessern der Ausdauer, der Kraft, der Beweglichkeit und der Koordination
- Haltungs- und Rückenschule
- Körperwahrnehmung, Spannung/Entspannung
- Aktuelle Trends im gesundheitsorientierten Sport

Themenbereich 5: Organisatorische Durchführung

- Gesundheitsorientierte Konzepte im Verein – beispielhafte Umsetzung
- Finanzierung, Versicherung, Haftung
- Kooperationen mit Partnern

IV. Methodisch-didaktische Hinweise

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended Learning Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. Ausbildungsorganisation, Leistungsnachweise, Verlängerung

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 17 der DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 9

Vereinsmanager C

I. Vorbemerkung

In der Arbeit der Fußballvereine hat sich ein Bedarf an Vereinsmanagern herausgestellt. Der Grund dafür ist, dass von dieser Art der Tätigkeit ein hohes Maß an fachlichen Kenntnissen und persönlicher Qualifikation erwartet wird. Um Schlüsselfunktionsträger von Vereinen zu qualifizieren und ihn auf seine alltägliche Arbeit vorzubereiten, wurde diese Konzeption erstellt. Sie basiert auf der Grundlage vielfältiger Erfahrungen aus Modell-Lehrgängen verschiedener Landesverbände des Deutschen Fußball-Bundes und berücksichtigt die Vorgaben der Rahmenrichtlinien des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) für Qualifizierung.

II. Ziele der Ausbildung und Aufgabenfelder

Vereinsmanager im Fußball sind Mitarbeiter im Fußballverband oder -verein.

Sie sollen befähigt sein, den geschäftlichen Ablauf sowie das sportliche und gesellige Leben im Verein und Verband zu sichern und zukunftsorientiert zu entwickeln.

Der DFB und die ihm angeschlossenen Regional- sowie Landesverbände wollen als Träger mit der vorliegenden Konzeption die Ausbildung von Vereinsmanagern im Fußballverein fördern und die Teilnehmer an der Ausbildung zur Bewältigung der folgenden Aufgaben befähigen. Die Ausbildung will die für die Tätigkeit der Schlüsselfunktionsträger im Verein notwendige fachliche Kompetenz in praxisnaher, handlungsbezogener Art und Weise vermitteln.

III. Ausbildungsinhalte

Die Ausbildung zum Vereinsmanager mit C-Lizenz im Fußball umfasst mindestens 120 Lerneinheiten (vgl. § 18 Nr. 1. AO). Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Diesen typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus nachfolgenden Bereichen zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

Pflichtmodule

DFB-Basis-Coach (40 LE)

(siehe Durchführungsbestimmung 2a: DFB-Basis-Coach; vereinsmanager-spezifische Anpassungen des DFB-Basis-Coaches sind möglich).

Für Lehrgänge, die vor dem 1.1.2023 beginnen, ersetzt das Basiswissen (30 LE) den DFB-Basis-Coach als Pflichtmodul in der Vereinsmanager-C-Lizenz.

Basisqualifikation (25 LE)

Zur Auswahl stehen vier folgende Basisqualifikationen, von denen eine absolviert werden muss:

Basisqualifikation Vorsitzender

- Mein Selbstverständnis
- Ehrenamt/Führung
- Verbandsstrukturen
- Vereinsrecht
- Finanzmanagement
- Mitgliedsbeiträge
- Bezahlte Mitarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit

Basisqualifikation Schatzmeister

- Mein Selbstverständnis
- Ehrenamt
- Verbandsstrukturen
- Gemeinnützigkeit
- Budgetierung
- Spenden
- Mitgliedsbeiträge
- Zuschüsse
- Steuern
- Bezahlte Mitarbeit

Basisqualifikation Jugendleiter

- Mein Selbstverständnis
- Ehrenamt/Führung
- Verbandsstrukturen
- Jugendordnungen und Durchführungsbestimmungen
- Vereinswechselrecht
- Aufsichts- und Haftpflicht/Verkehrssicherungspflicht
- Kinder- und Jugendschutz
- Kooperation Kita, Schule, Verein

Basisqualifikation Abteilungsleiter Fußball

- Mein Selbstverständnis
- Ehrenamt/Führung
- Verbandsstrukturen
- Spielordnungen und Durchführungsbestimmungen
- Vereinswechselrecht
- Bezahlte Mitarbeit im Verein

Fußballverein mit Philosophie (25 LE)

Der Fokus in diesem Modul steht auf der Entwicklung einer Vereinsstrategie. Über den Umfang und die Art der Begleitung der Teilnehmer/Vereine nach Abschluss des Moduls kann jeder Landesverband individuell entscheiden.

- Vereine im Wandel
- Vereinsanalyse
- Entwicklungstabelle in der Jugendausbildung
- Vereinsvision
- Vereinskonzert

Wahlmodule

20 LE werden durch Angebote der Landesverbände, Landessportbünde individuell abgedeckt. Zudem werden der DFB-Junior-Manager sowie weitere vom DFB konzipierte Module ebenfalls mit 20 LE als Wahlmodul angerechnet. Folgende Themenschwerpunkte können unter anderem im Bereich der Wahlmodule angeboten werden:

Sportvereins-, Verbandsentwicklung und -organisation

- Zusammenwirken von Gesellschaft, Staat, Sport und Wirtschaft
- Aufgaben der Sportselbstverwaltung und Sportverwaltung
- Der Sportverein: Selbstverständnis, Entwicklung/ Konzept, soziale Verantwortung, Leitung gesamtheitlicher Strategieworkshop
- Koordination und Entwicklung der Kinder- und Jugendarbeit

Führung und Zusammenarbeit im Sportverein/-verband

- Mitarbeitergewinnung/-entwicklung/-betreuung/-führung/-verwaltung
- Gremienarbeit nach innen und außen
- Sitzungs- und Versammlungstechniken
- Auftreten und Verhalten als Führungskraft (Führungstechniken und Instrumente)
- Präsentationstechniken
- Gesprächsführung, Rhetorik
- Kooperation, Teamarbeit und Konfliktmanagement
- Selbstmanagement

- o Veränderungsmanagement/-prozesse
- o Qualitäts- und Konfliktmanagement
- o Gender Mainstreaming, Diversity Management
- o Aussiedlerinnen und Aussiedler, Migranten

Recht

- Vereins- und Verbandsrecht (inklusive Grundlagen Vertragsrecht)
- Aufsichtspflicht und Haftung
- Arbeitsrechtliche Fragen
- Steuerrechtliche Fragen
- Kinderschutz

Finanzen

- Gesetzliche Vorschriften
- Gemeinnützigkeit
- Haushaltsplanung und -kontrolle
- Buchführung/Rechnungswesen
- Steuerarten und Besonderheiten der Vereins-/Verbandsbesteuerung
- Gebühren und Abgaben
- Sportförderung

Marketing und Öffentlichkeitsarbeit

- Vereins- und Marktanalyse
- Öffentlichkeitsarbeit, Social Media
- Pressearbeit (Strategie, Form, Gestaltung)
- Sponsoring (Strategie, Organisation, Durchführung)
- Erfolgskontrolle

EDV-Einsatz

- Mitgliederverwaltung (Standardlösungen, Anwendungen)
- Finanzbuchhaltung per EDV
- DFBnet Anwendungen
- Bürokommunikation, Anwendungssysteme
- Datenbanken
- Netzwerksysteme
- Internet/Intranet
- Multimedia-Anwendungen

Organisations- und Verwaltungsaufgaben im Spielbetrieb

- Sportstättenentwicklung
- Organisation des Spiel- und Trainingsbetriebs
- Pass- und Spielrecht (Senioren, Junioren)

Der DFB-Junior-Manager ist mit 20 LE auf die Vereinsmanager-C-Ausbildung als Wahlmodul anrechenbar. Die Ausbildung bei anderen Bildungsträgern des Sports sowie deren Anerkennung ist über die DOSB-Rahmenrichtlinien zur Aus-, Fort- und Weiterbildung geregelt.

IV. Methodisch-didaktische Hinweise

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended Learning Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. Ausbildungsorganisation, Leistungsnachweise, Verlängerung

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 18 der DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 10

Vereinsmanager B

I. Vorbemerkung

Der DFB und seine Landesverbände haben in den letzten Jahren konsequent die Lizenzausbildungsgänge hinsichtlich der organisatorisch-verwaltenden Elemente überarbeitet. Sie bauten ferner als dritte Säule neben den sportpraktischen und jugendpflegerischen Ausbildungsangeboten den Bereich des Fußballmanagements aus.

II. Ziele der Ausbildung und Aufgabenfelder

Vereinsmanager im Fußball sind Mitarbeiter im Fußballverband oder -verein. Sie sollen befähigt sein, den geschäftlichen Ablauf sowie das sportliche und gesellige Leben im Verein und Verband zu sichern und zukunftsorientiert zu entwickeln.

Der DFB und die ihm angeschlossenen Regional- sowie Landesverbände wollen als Träger mit der vorliegenden Konzeption die Ausbildung von Vereinsmanagern im Fußballverein fördern und die Teilnehmer an der Ausbildung zur Bewältigung der folgenden Aufgaben befähigen. Die Ausbildung will die für die Tätigkeit der Schlüsselfunktionsträger im Verein notwendige fachliche Kompetenz in praxisnaher, handlungsbezogener Art und Weise vermitteln.

Aufbauend auf dem Lizenzlehrgang der ersten Ausbildungsstufe bieten die Verbände die Ausbildung zum Vereinsmanager B an. Sie sollen in höherem Maße befähigt werden, den geschäftlichen Ablauf sowie das sportliche und gesellige Leben im Verein und Verband zu sichern. Die Einsatzbereiche und Ziele des Vereinsmanagers C und Vereinsmanagers B sind identisch.

III. Ausbildungsinhalte

Die Ausbildung zum Vereinsmanager mit B-Lizenz im Fußball umfasst mindestens 60 Lerneinheiten (vgl. § 18 Nr. 2. AO). Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Diesen typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus nachfolgenden Themenbereichen zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

Themenbereich 1: Führung

- Mitarbeiterentwicklung als grundlegende und dauerhafte Führungsaufgabe
- Konzeptentwicklung und Strategie
- Training für individuelles, effizientes Führungsverhalten
- Entwicklung des Dienstleistungsgedankens
- Qualität als Erfolgsfaktor im Verein/Verband
- Spezielle Fragen des Arbeitsrechts unter anderem

Themenbereich 2: Sportangebot

- Entwicklung der Angebotsstruktur
- Planung und Steuerung des Sportprogramms und des Sportbetriebs



- Veranstaltungs-/Event-Management
- Kooperation/Zusammenarbeit mit Verbänden und anderen Partnern

Themenbereich 3: Finanzierung

- Aufstellung von Haushaltsplänen
- Controlling
- Budgetierung
- Einsatz der EDV
- Kosten- und Leistungsrechnung
- Förderrichtlinien, Zuschüsse usw.

Themenbereich 4: Marketing

- Entwicklung eines Management-Konzepts
- Marketing-Instrumente
- Marketing-Mix
- Public Relations und Öffentlichkeitsarbeit
- Pressearbeit
- Werbung/Werbemittelgestaltung

Themenbereich 5: Aufgabenfeld Verwaltung/ Organisation

- Stellung des Geschäftsführers im Verein
- Betriebswirtschaftliche Grundlagen
- Geschäftsabläufe
- Personalwesen
- Mitgliederbetreuung und -verwaltung (EDV)
- Satzung, Ordnungen, Verträge
- Sportstätten-Management
- Datenbanken, Netzwerksysteme, Internet

IV. Methodisch-didaktische Hinweise

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended Learning Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenz-

phasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. Ausbildungsorganisation, Leistungsnachweise, Verlängerung

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 18 der DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 11

Ausbildungsordnung Schiedsrichter

I. Vorbemerkung

Zur Durchführung eines den Fußballregeln entsprechenden Spielbetriebs im Bereich des DFB und seiner Mitgliedsverbände ist es erforderlich, dass die Spiele von geeigneten und gut ausgebildeten Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern geleitet werden.

Zur Ausübung dieses Amtes bedürfen sie einer Ausbildung, deren Grundzüge in dieser Ordnung geregelt sind.

Den Mitgliedsverbänden wurde die Pflicht übertragen, für die Werbung und Ausbildung der Schiedsrichter zu sorgen.

[III. Ausbildungsinhalte unverändert]

III. Prüfung

1. Der Ausbildung schließt sich eine Prüfung an. In der Prüfung hat der Anwärter nachzuweisen, dass er die Inhalte der Ausbildung kennt.
2. Ein Test der sportlichen Leistungsfähigkeit wird angeraten.
3. Nach bestandener Prüfung wird der Anwärter als Schiedsrichter anerkannt. Er erhält einen digitalen Schiedsrichter-Ausweis und ist von da an Mitglied seiner örtlichen Schiedsrichter-Gruppe.
4. Nach seiner Anerkennung als Schiedsrichter ist der Schiedsrichter gemäß den Vorgaben des Schiedsrichter-Patensystems in mindestens drei Spielleitungen durch einen Paten zu begleiten.

*[IV. Allgemeine Fortbildung der aktiven Schiedsrichter;
V. Fortbildung der Schiedsrichter auf der Ebene;
VI. Fortbildung der DFB-Schiedsrichter;
VII. Schiedsrichter-Beobachter;
VIII. Lehrwarte
unverändert]*

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 12

Kindertrainer-Zertifikat

I. Vorbemerkung

Leuchtende Kinderaugen, Spaß am Fußball, persönliche Erfolgserlebnisse, dazu die Verbesserung der individuellen spielerischen Fähigkeiten – all das sind Ziele, die im Kinderfußball verfolgt werden. Diese sollen unter anderem durch neue Spielformen mit kleineren Mannschaftsgrößen und Spielfeldern erreicht werden. Den Kindertrainern kommt dabei eine zentrale Rolle zu.

Kinderfußball ist etwas anderes als der Fußball mit Jugendlichen oder Erwachsenen. Training und Spiel müssen sich an den Bedürfnissen und Entwicklungsphasen der Kinder ausrichten: Welche Eigenschaften und Merkmale haben Mädchen und Jungen in dem jeweiligen Alter? Was wollen sie, an was haben sie Spaß? Welche Spielaufgaben können sie bereits schaffen? Nur so kann die Begeisterung der Kinder für das Bewegen/Spielen geweckt und der Spaß am Fußballspielen optimal gefördert werden, sodass viele möglichst lebenslang am Ball bleiben. Die Zukunftssicherung des Fußballs liegt somit zu einem bedeutenden Teil in den Händen der Kindertrainer an der Vereinsbasis.

Die einfache Spielidee des Fußballs – zusätzlich je nach Können und Alter aufbereitet – schafft für jedes Kind relativ schnelle Erfolgserlebnisse. Das Kind setzt sich mit Anforderungen auseinander, überwindet Hindernisse und stärkt sein Selbstbewusstsein. Fußball im Kinderbereich ist nicht nur ein ideales Mittel der motivierenden Gesundheitsförderung und der Stärkung des Selbstbewusstseins. Das Spiel ermöglicht es zudem, soziale Werte zu erlernen sowie Fair Play und Toleranz zu erleben. Der Trainer ist dabei Vorbild für seine Kinder.

II. Ziele der Ausbildung und Aufgabenfelder

An diese Kindertrainer – von Bambini zur E-Jugend – richtet sich die zertifizierte Ausbildung zum Kindertrainer. Sie dient als niederschwellige Qualifizierungsmaßnahme und bietet einen praxisnahen Einstieg in die Aufgaben von Kindertrainern.

Im Einzelnen soll die Ausbildung Kindertrainer darauf vorbereiten,

- Begeisterung für das Bewegen/Spielen zu fördern,
- vielseitiges Bewegen und Spielen durch motivierende Bewegungsaufgaben, vielseitige Wettbewerbe und Fußballspielen in kleinen Teams und mit einfachen Regeln zu ermöglichen,
- in kleinen Gruppen viele Bewegungsaktivitäten und Spielaktionen zu organisieren,
- Erfolgserlebnisse durch – je nach Können und Alter aufbereitete – Bewegungsaufgaben zu gewährleisten,
- die Grundregeln des „Mit- und Gegeneinanderspiels“ erfahrbar zu machen und
- den Kindern Freiheiten zu lassen und nur in das freie Fußballspielen mit kleinen Teams einzugreifen, wenn es erforderlich ist,
- an jedem Kind echtes Interesse zu zeigen und individuell auf jedes Kind einzugehen,
- sich auf die Stärken der Kinder zu konzentrieren und
- jederzeit Vorbild für die Kinder zu sein und Werte wie Fair Play und Toleranz vorzuleben und zu bilden.

III. Ausbildungsinhalte

Die Ausbildung zum zertifizierten Kindertrainer hat einen Umfang von insgesamt 20 Lerneinheiten (vgl. § 39 Nr. 2. AO). Das Entwicklungsmodell für Trainer bildet den inhaltlichen „Roten Faden“ der Ausbildung. Die vier wesentlichen Bausteine ICH, SPIEL UND SPIELER, ORGANISATION und SYSTEM FUSSBALL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei wird das Verstehen, das Managen und das Entwickeln/Nutzen des jeweiligen Bausteins fokussiert.

Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Diesen typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus dem Entwicklungsmodell zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

ICH

- Rollenverständnis, Werte und Anforderungsprofil eines Kindertrainers

SPIEL UND SPIELER

- Beweggründe für das Sporttreiben und Bewegungswelt von Kindern
- Entwicklungsunterschiede von Kindern

- Spielidee des Kinderfußballs in Abgrenzung zum Jugend- und Erwachsenenfußball
- Geeignete Wettbewerbsformate im Kinderfußball
- Grundsätze der Organisation, Aufbau und Durchführung der Wettbewerbsformate
- Grundsätze der Trainingsorganisation
- 10 Goldene Regeln des Kinderfußballs
- Altersspezifische Trainingsinhalte
- Spielkompetenzmodell und Bedeutung von spielgemäßem Training
- Wirkung des Trainerverhaltens auf den Lernfortschritt der Kinder
- Einsatz von Lob im Kinderfußball

ORGANISATION

- Bedeutung von Verantwortung im Kinderfußball (Aufsichtspflicht, Kinderschutz, Verletzungen, Integration und Vielfalt)
- Grundsätze der kindgerechten Kommunikation

SYSTEM FUSSBALL

- Grundsätze der Elternarbeit und Elternkommunikation

IV. Methodisch-didaktische Hinweise

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended Learning Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet und durch Hospitationen und Praktika erweitert, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen

(Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. Ausbildungsorganisation, Leistungsnachweise, Verlängerung

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 39 der DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 13

DFB-Junior-Coach

I. Vorbemerkung

Die weitreichenden Änderungen der Schulpolitik in Richtung Ganztagschule stellen auch den Fußball vor neue Herausforderungen und rücken die Schule immer mehr in den Mittelpunkt der Ausbildung und Förderung von jungen, talentierten Spielern und auch der Entwicklung von „Nachwuchstrainern“. Bei der DFB-Junior-Coach-Ausbildung erhalten die Teilnehmer konkrete Hilfestellungen für eine entwicklungsgerechte Trainings- und Unterrichtsgestaltung. Die einfache Spielidee des Fußballs – zusätzlich je nach Können und Alter aufbereitet – schafft für jedes Kind relativ schnelle Erfolgserlebnisse. Das Kind setzt sich mit Anforderungen auseinander, überwindet Hindernisse und stärkt sein Selbstbewusstsein. Fußball im Kinderbereich ist nicht nur ein ideales Mittel der motivierenden Gesundheitsförderung und der Stärkung des Selbstbewusstseins. Das Spiel ermöglicht es zudem, soziale Werte zu erlernen sowie Fair Play und Toleranz zu erleben. Der Trainer ist dabei Vorbild für seine Kinder.

II. Ziele der Ausbildung und Aufgabenfelder

Das Programm DFB-Junior-Coach stellt einen wesentlichen Baustein zur Gewinnung und Förderung ehrenamtlichen Nachwuchses für die Vereine dar. Ziele der Ausbildung sind ...

- die frühzeitige Gewinnung und Ausbildung „sozialer Talente“,
- das Angebot von Fußball-Arbeitsgemeinschaften, an den Ganztagschulen qualitativ und quantitativ deutlich zu erhöhen,
- den Kinderfußball in den Vereinen durch den Einsatz einer „neuen, jungen Trainergeneration“ zu stärken,
- durch verstärkte Kooperationen zwischen Schule und Verein neue, junge Mitglieder für die Vereine zu gewinnen,

- möglichst viele DFB-Junior-Coaches nach ihrer Ausbildung zum Junior-Coach und einem Praxisjahr in Schule oder Verein die Trainer-C-Lizenzausbildung schmackhaft zu machen,
- die Stärkung des Ehrenamts durch eine neue Generation von „Ehrenamtlern“ und
- die Bündelung von Projekten (Basisförderung Schule und Verein, Junges Ehrenamt, Qualifizierungsoffensive, Landesverbände, Kultusministerien und Partner).

Die Ausbildung zum zertifizierten DFB-Junior-Coach dient als niederschwellige Qualifizierungsmaßnahme für Schüler ab 15 Jahren und bietet einen praxisnahen Einstieg in die Aufgaben von Trainern. Die DFB-Junior-Coach-Teilnehmer sollen durch die Ausbildung befähigt werden, an ihrer Schule oder einer kooperierenden Grundschule eine Schulfußball-AG oder Vereinsmannschaften zu betreuen.

III. Ausbildungsinhalte

Der DFB-Junior-Coach hat einen Umfang von insgesamt 40 Lerneinheiten (vgl. § 39 Nr. 3. AO). Das Entwicklungsmodell für Trainer bildet den inhaltlichen „Roten Faden“ der Ausbildung. Die vier wesentlichen Bausteine ICH, SPIEL UND SPIELER, ORGANISATION und SYSTEM FUSSBALL stehen für einen ganzheitlichen Ansatz. Dabei wird das Verstehen, das Managen und das Entwickeln/Nutzen des jeweiligen Bausteins fokussiert.

Die Ausbildung orientiert sich dabei im Sinne der Kompetenzorientierung an Anforderungssituationen und Problemen aus dem sportlichen Alltag der Teilnehmenden. Diesen typischen Anforderungssituationen werden ausgewählte Wissensbausteine aus dem Entwicklungsmodell zugeordnet, die zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen beitragen können.

Als „DFB-Basis-Coach für die Schule“ orientieren sich die Inhalte des DFB-Junior-Coaches an den Ausbildungsinhalten des DFB-Basis-Coaches (siehe Durchführungsbestimmung 2a) mit speziellem Fokus auf den Schul- und Kinderfußball. Entsprechende Schwerpunkte können sein:

ICH

- Rollenverständnis, Werte, Anforderungsprofil und Einsatzgebiet als Junior-Coach
- Trainer als Vorbild

SPIEL UND SPIELER

- Förderung von Spaß an der Bewegung und am Fußballspielen

- Planung, Durchführung und Auswertung von spielorientierten und altersgerechten Schulfußball-AGs
- Spielkompetenzmodell und Relevanz von spielgemäßem Training
- Entwicklungsunterschiede von Kindern
- Spielidee des Kinderfußballs in Abgrenzung zum Jugend- und Erwachsenenfußball
- Unterschiede zwischen Schulfußball und Vereinsfußball
- Methodische Leitlinien der motivierenden und effektiven Trainingsgestaltung
- 10 Goldene Regeln des Kinderfußballs
- Wirkung des Trainerverhaltens auf den Lernfortschritt der Kinder
- Einsatz von Lob im Kinderfußball

ORGANISATION

- Merkmale von Konflikten und Maßnahmen der Konfliktlösung
- Bedeutung von Verantwortung im Kinderfußball (Aufsichtspflicht, Kinderschutz, Verletzungen)
- Sichere Umsetzung des Fußballangebots nach schulischen Vorgaben
- Grundsätze der kindgerechten Kommunikation

SYSTEM FUSSBALL

- Grundsätze der Elternarbeit und Elternkommunikation

IV. Methodisch-didaktische Hinweise

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. Ausbildungsorganisation, Leistungsnachweise, Verlängerung

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 39 der DFB-Ausbildungsordnung.



DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 13a

DFB-Junior-Manager

I. Vorbemerkung

Bei der DFB-Junior-Manager-Ausbildung erhalten die Teilnehmer konkrete Hilfestellungen für eine Tätigkeit als „Nachwuchsführungskraft“ im Verein. Die DFB-Junior-Manager-Teilnehmer sollen durch die Ausbildung befähigt werden, in ihrem Verein eine Tätigkeit im administrativen Bereich zu übernehmen oder den jeweiligen Vorstand/Jugendleiter projektbezogen zu unterstützen. Des Weiteren sollen sie motiviert werden, eine Ausbildung zum Vereinsmanager C zu absolvieren. Das Projekt DFB-Junior-Manager stellt einen wesentlichen Baustein zur Gewinnung und Förderung ehrenamtlichen Nachwuchses für die Vereine dar.

II. Ziele der Ausbildung und Aufgabenfelder

Engagierten, hoch motivierten und fußballbegeisterten Teilnehmern werden in einer Ausbildung Zugänge zum Erlernen von Verantwortung, Teamgeist, Gruppenorganisation und Projektmanagement vermittelt. Dabei erwerben die Jugendlichen Schlüsselqualifikationen zur Persönlichkeitsentwicklung.

Ziele der Ausbildung sind:

- Neue, junge Mitglieder für die Vereine als ehrenamtliche Mitarbeiter zu gewinnen
- Möglichst viele ausgebildete DFB-Junior-Manager für die Vereinsmanager-C-Lizenzausbildung zu motivieren, sie somit weiter zu qualifizieren und langfristig zu binden
- Stärkung des Ehrenamts durch eine neue Generation von „Ehrenamtlern“
- Bündelung von Projekten (Basisförderung Schule und Verein, Junges Ehrenamt, Qualifizierungsoffensive, Landesverbände, Kultusministerien und Partner)

III. Aufbau der Ausbildung und Anerkennung

Grundsätzlich umfasst die DFB-Junior-Manager-Ausbildung 40 Lerneinheiten (§ 39, Nr. 4. AO). Folgende Themen werden in den Lerneinheiten behandelt:

- Verbands- und Vereinsstrukturen
- Der moderne Fußballverein
- Angebotsentwicklung im Verein
- Konfliktmanagement und gruppendynamische Prozesse
- Projektmanagement

IV. Methodisch-didaktische Hinweise

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten).

Dieser Vierklang wird in einem Blended Learning Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen im Heimatverein ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet. Für die persönliche Weiterentwicklung kommt ein nach vorne gerichtetes und entwicklungsorientiertes Feedback zum Einsatz. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. Ausbildungsorganisation, Leistungsnachweise, Verlängerung

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 39 der DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 14

DFB-Ausbilderzertifikat

I. Vorbemerkung

Die Qualität der Vereinsarbeit hängt von den Menschen ab, die in „Schlüsselfunktionen“ ehrenamtlich tätig sind. Der organisierte Fußball benötigt mehr qualifizierte Trainer, Schiedsrichter, Jugendleiter, Vereinsmanager und Vorstände, die in der Lage sind, sich in der Fülle des zunehmenden Wissens zu orientieren, um aktiv Verantwortung 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 haben die haupt- und ehrenamtlichen Lehrkräfte eine zentrale Bedeutung: Sie gestalten die Lernprozesse bei den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und entscheiden damit maßgeblich, welche Wirksamkeit und Veränderungen die Lernangebote auf der Vereinsebene entfalten.

Der Deutsche Fußball-Bund will 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 – analog und digital. Die qualitative Umsetzung der DFB-Ausbildungsordnung setzt eine zielgerichtete Weiterbildung der Lehrenden voraus.

II. Ziele der Ausbildung und Aufgabenfelder

Es ist das Ziel, mit dem DFB-Ausbilderzertifikat die vorhandene fußballfachliche und überfachliche Kompetenz der Lehrkräfte stärker mit einer methodischen, sozialen und digitalen Lehrkompetenz zu verzahnen. 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 (vom reinen Referenten zum begleitenden Coach),
- eine verstärkte Zusammenarbeit (Teamgedanke!)/ ein verstärkter Erfahrungsaustausch der Lehrenden innerhalb des organisierten Fußballsports („Wissensteilung“) und
- Beratung und Unterstützung der Bildungsausschüsse und -kommissionen, sich als lernende Gremien zu begreifen

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

III. Ausbildungsorganisation und -inhalte

Das DFB-Ausbilderzertifikat stellt folgende vier Weiterbildungsmodule in den Mittelpunkt:

- Kompetenzorientiertes Unterrichten (20 LE)
- Weiterbildungsmodul Methodenkompetenz (25 LE)

- Weiterbildungsmodul Sozialkompetenz (15 LE)
- Weiterbildungsmodul Digitale Lehrkompetenz (30 LE)

Ein Zusammenlegen von Modulen im Rahmen eines Kompaktkurses ist möglich. Bei diesem Verfahren können die Inhalte aufeinander aufbauend in einer Lerngruppe intensiver bearbeitet werden. 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 die Landesverbände – mit inhaltlicher und fachlicher Unterstützung des DFB – ihren Lehrkräften regelmäßige Veranstaltungen anbieten, die sportwissenschaftliche, fußballfachliche, fußballübergreifende und sportpolitische Themenstellungen aufgreifen.

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 Trainerlizenzen, die den Anforderungen des Ausbildungsgangs 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 Jugendleitern maßgeblich beeinflussen. Hinzu kommt die Fähigkeit, durch eine digitale Lehrkompetenz die Qualität der Lernprozesse zu verbessern. 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 verfügt, zielt diese Rahmenkonzeption darauf ab, bereits vorhandene Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen zu reflektieren, neu zu strukturieren und weiterzuentwickeln.

Die Ausbildung beinhaltet folgende Themenbereiche/Module:

(1) Methodenkompetenz

Lehrkräfte, die aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation im verbandlichen Ausbildungswesen arbeiten, verfügen in der Regel über ein grundständiges me-

thodisches Wissen. Dennoch gilt es im Rahmen einer anzustrebenden Erweiterung der Lehrkompetenz und methodischen Flexibilität, das Spektrum der Vermittlungsformen zu vergrößern und neueren Entwicklungen (z.B. „Blended Learning Formate“) anzupassen. So steht die Methodenkompetenz für den Teil der Mitarbeiterqualifizierung, der weitestgehend unabhängig von Fachwissen ist und sich auf die Fähigkeit bezieht, dieses Wissen mit Können zu verbinden. Im Sinne einer umfassenden Methodenkompetenz spielen Präsentation, Visualisierung und Moderation eine tragende Rolle.

Ziele

- Lernprozesse kennen, Methoden im analogen und digitalen Lernraum erfahren und anwenden.

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

(2) Sozialkompetenz

Um den Lernerfolg einer Gruppe sicherzustellen, müssen Lehrkräfte von einer Vielzahl vorhandener Motivationen und kommunikativer Verhaltensweisen bei Teilnehmern ausgehen. Ihre Fähigkeit dialogorientierte und tragfähige Beziehungen zu entwickeln, beschreibt ihre Sozial-/Selbstkompetenz. In dieser Weiterbildung erhalten die Teilnehmer die Gelegenheit, neue Ideen für den Umgang mit Widerständen und schwierigen Teilnehmern mitzunehmen. Beispielhaft erarbeiten und erleben sie folgendes: Mit den Teilnehmenden (TN) in Kontakt kommen und bleiben, TN zu gutem Kontakt untereinander verhelfen, für gute Lernatmosphäre bei sich selbst und anderen zu sorgen, respektvoll zuhören und mitteilen, attraktive Ziele finden, formulieren und erreichen.

Ziele

Wirksame Strategien und konkrete Anregungen erhalten, um mit herausfordernden Ausbildungssituationen souverän umzugehen. Und dabei spielen die eigenen Fähigkeiten, Erfahrungen, Kompetenzen und Interessen eine entscheidende Rolle. Es geht darum, das eigene Lehrverhalten zu reflektieren,

Lernchancen wahrzunehmen und sich in der eigenen Lehrtätigkeit weiterzuentwickeln und zu professionalisieren.

Inhalte

- Wie nehme ich mich selbst und andere wahr?
- Wie erzeuge ich ein Lernklima und fördere Kreativität in Lerngruppen?
- Wie steuere ich einen optimalen Zustand in schwierigen Situationen und eröffne dabei mir und den Teilnehmern zusätzliche Lernchancen?
- Wie steuere ich meine Sprache („gewaltfreie Kommunikation“) verantwortungs- und respektvoll zu mir selbst und zu den Teilnehmenden?
- Wie gestalte ich Feedback, das für alle Beteiligten neue Möglichkeiten eröffnet?

(3) Digitale Lehrkompetenz

Die künftige Lehr- und Bildungsarbeit im organisierten Fußball wird grundsätzlich in einem Blended Learning Format angeboten. Das Wissen um und die Nutzung von digitalen Tools zur qualitativen Verbesserung des Lernprozesses ist hier eine notwendige Kompetenz. Dies geschieht unter Einbeziehung der erworbenen didaktisch-methodischen und sozialen Lehrkompetenzen. Die digitale Lehrkompetenz befähigt die Ausbilder unter Bezugnahme auf ausgearbeitete Referenzmodelle (z.B. „Vier-Klang-Modell“) digitale Lehrveranstaltungen und Blended Learning Formate auf der „Edubreak“-Lernplattform zu leiten und weiterzuentwickeln.

Ziele

Die Teilnehmer sollen ...

- eine direkte, konkrete Hilfe erhalten, mit der sie die vom DFB und den Landesverbänden bereitgestellten digitalen Lehrmaterialien nutzen können
- unterschiedliche Online-Medien für eine zielgerichtete Lehrarbeit kennenlernen und anwenden können
- Funktionalitäten wichtiger Online-Applikationen kennen
- digitale Tools zur Lehrgangskommunikation anwenden (z.B. Blogbeiträge, Videos und Videokommentarfunktionen; grafische Werkzeuge etc.)
- Möglichkeiten der Hilfe zur Selbsthilfe im Umgang mit digitalen Lehrmedien erfahren.

Inhalte

- allgemeiner Erfahrungsaustausch: Umgang mit digitalen Medien in der analogen und digitalen Lehrarbeit
- Durchführung unterschiedlicher digitaler Lehrformate
- Arbeiten mit digitalen DFB-Lehrmaterialien, Funktion/Umgang mit Präsentationssoftware
- Praxisphase während der verbandlichen Lehrgangsarbeit
- Übungsanwendung in der Praxis – Sammeln von Anwendungserfahrungen
- Stationstraining mit digitalen Endgeräten in der Lehrarbeit
- Datenschutz gemäß Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

IV. Methodisch-didaktische Hinweise

Ansatz für die Vermittlung der Weiterbildungsinhalte sollte stets der Bezug zur Lehrpraxis und zur Alltagskompetenz auf der Vereinsebene sein.

Teilnehmerorientierung und Transparenz

Die Auswahl der Themen und Lehrmethoden orientiert sich an den Interessen, Bedürfnissen, Kenntnissen, Kompetenzen und Erfahrungen der Teilnehmer. Die inhaltliche Schwerpunktsetzung erfolgt mit ihnen gemeinsam im Rahmen der konzeptionellen Grundlagen der jeweiligen Weiterbildung. Eine möglichst praktische Verwertbarkeit soll hiermit gewährleistet sein. Darüber hinaus werden Ziele, Inhalte und Arbeitsweisen/Methoden der Weiterbildung grundsätzlich transparent gemacht. Neben der Angemessenheit und Anschaulichkeit von Bildungsinhalten ist die Mitbestimmung, Mitgestaltung und Mitverantwortung der Teilnehmer im Bildungsprozess von entscheidender Bedeutung.

Zielgruppenorientierung

Zentrale Bezugspunkte für alle zu behandelnden Themen sind 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 eine möglichst unmittelbare Umsetzung des Gelernten in die Praxis ermöglichen.

Handlungsorientierung

Schon bei der Planung von Maßnahmen sollten häufig auftretende Fragen aus der Praxis Berücksichti-

gung finden. Erlebnisse während der Bildungsarbeit können durch gezielte Reflexionen und ein referenzbasiertes Feedback zu individuellen Erfahrungen werden, die die Teilnehmer dann in die Gestaltung ihrer eigenen Praxis und persönlichen Weiterentwicklung als Lehrende 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 begünstigen.

Reflexion des Selbstverständnisses

Wenn Bildung als (selbst-)reflexiver Prozess verstanden wird, dann sollte der permanente 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.

V. Ausbildungsorganisation, Leistungsnachweise, Verlängerung

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 39 der DFB-Ausbildungsordnung.

DURCHFÜHRUNGSBESTIMMUNG 14a

DFB-Staffelleiterzertifikat

I. Vorbemerkung

Die Qualität der Verbands- und Kreisarbeit hängt von den Menschen ab, die in „Schlüsselfunktionen“ ehrenamtlich tätig sind. Der organisierte Fußball benötigt mehr qualifizierte Staffelleiter, die in der Lage sind, sich in der Fülle des zunehmenden Wissens zu orientieren, um aktiv Verantwortung für die Steuerung und Organisation ihrer Spielklassen zu übernehmen.

II. Ziele der Ausbildung und Aufgabenfelder

Staffelleiter im Fußball sind Mitarbeiter im Fußballverband, auf Bezirks- oder Kreisebene.

Sie sollen befähigt sein, den Spielbetrieb ihrer Spielklassen zu organisieren, Vereine in Hinblick auf Spielbetriebsthemen zu beraten sowie neue Wettbewerbsformate gemeinsam mit den Vereinen zu entwickeln.

Der DFB und die ihm angeschlossenen Regional- sowie Landesverbände wollen als Träger mit der vorliegenden Konzeption die Ausbildung von Staffelleitern fördern und die Teilnehmer an der Ausbildung zur Bewältigung ihrer Aufgaben befähigen.

III. Ausbildungsinhalte

Das DFB-Staffelleiterzertifikat besteht aus drei Modulen mit einem Umfang von insgesamt 50 Lerneinheiten (vgl. § 39, Nr. 5. AO). Folgende Themen werden behandelt:

Modul Fachkompetenz (25 LE)

- Verbandsstrukturen und Zuständigkeiten
- Landesverbandsspezifische Satzungen und Ordnungen
- Organisation von Staffeltagungen
- Flexibilisierungsmaßnahmen
- Koordination Spielbetrieb
- Umgang mit DFBnet

Modul Sozialkompetenz (15 LE)

- Allgemeine Kommunikation
- Konfliktkompetenz
- Überzeugungsvermögen
- Präsentationskompetenz

Modul Medienkompetenz (10 LE)

- Umgang mit neuen Medien
- Umgang mit Smartphone
- Kenntnisse von weiteren Programmen
- Organisation der eigenen Unterlagen

IV. Methodisch-didaktische Hinweise

Die kompetenzorientierte Ausbildung orientiert sich an einem methodischen Vierklang (Vorwissen aktivieren – Referenz schaffen – Anwendung planen und erproben – Reflexion und Feedback verarbeiten). Dieser Vierklang wird in einem Blended Learning Format (Wechsel von Präsenz- und Onlinephasen) umgesetzt. Der Erkenntnisgewinn durch neue Inhalte, deren Einordnung in das „Gesamtbild“ des Fußballs anhand einer klaren Referenzstruktur sowie der geplante und informelle Austausch mit den Lehrgangsteilnehmern stehen in den Präsenzphasen im Vordergrund. Die neuen Inhalte werden im Sinne des realitätsnahen Lernens möglichst während ausreichend langer Anwendungsphasen ausprobiert und reflektiert. Die Anwendungsphasen werden schwerpunktmäßig online begleitet, um zusätzliche Eindrücke zur praktischen Anwendung zu erhalten. Bei allen zur Anwendung kommenden Methoden findet ein angemessener Wechsel von „Einatmen (Wissensvermittlung)“ und „Ausatmen (Wissensverdichtung durch Anwendung)“ statt (vgl. Durchführungsbestimmung 1).

V. Ausbildungsorganisation, Leistungsnachweise, Verlängerung

Alle Bestimmungen hierfür regelt § 39 der DFB-Ausbildungsordnung.

[Durchführungsbestimmungen 15 und 16 unverändert]

OFFIZIELLE MITTEILUNGEN

Herausgeber:

Deutscher Fußball-Bund
DFB-Campus
Kennedyallee 274
60528 Frankfurt/Main
Telefon 0 69/6 78 80
Telefax 0 69/6 78 82 66
E-Mail info@dfb.de
www.dfb.de, www.fussball.de

Verantwortlich:

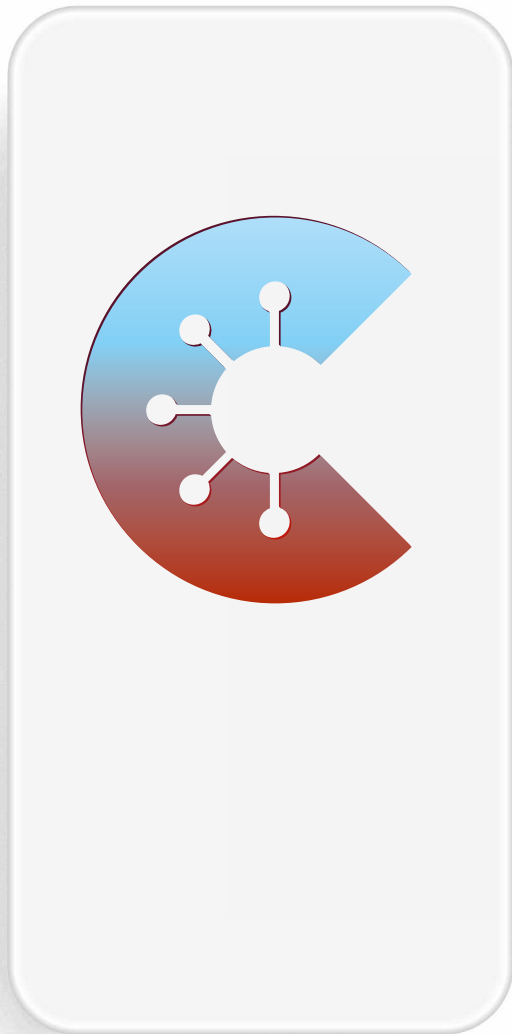
Steffen Simon

Redaktion/Koordination:

Klaus Koltzenburg

Herstellung:

Braun & Sohn
Druckerei GmbH & Co. KG
Am Kreuzstein 85, 63477 Maintal
www.braun-und-sohn.de



DIE CORONA-WARN-APP:

UNSERE BESTE ABWEHR IM KAMPF GEGEN CORONA.

Jetzt die Corona-Warn-App herunterladen
und Corona gemeinsam bekämpfen.



Die
Bundesregierung