

Allgemeine Ausbildungsrichtlinien für die Fortbildung von Lehrkräften im Bereich des Deutschen Rugby Verbandes

Kompetenzen für die Zukunft:

Solides Fachwissen und fachübergreifende Kompetenzen

Der organisierte Sport benötigt mehr gut qualifizierte Übungsleiter/innen, Trainer/innen, Jugendleiter/innen und Vereinsmanager/innen, die in der Lage sind, sich in der Fülle des zunehmenden Wissens zu orientieren und mehr Verantwortung für die Steuerung und Organisation ihres kontinuierlichen Lernens zu übernehmen. Lebenslanges Lernen im organisierten Sport erfordert unterstützende Lernarrangements, für die in erster Linie die Träger von Qualifizierungsmaßnahmen verantwortlich sind. Diese benötigen hierfür Unterstützung, insbesondere durch eine qualifizierte Fortbildung ihrer Lehrkräfte, durch Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Ausbildungsträgern und durch Bereitstellen von Erfahrungen aus guten Beispielen.

Lehrkräfte haben eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im organisierten Sport. Die Umsetzung der neuen Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Bereich des Deutschen Sportbundes setzt eine zielgerichtete Fortbildung der Lehrenden voraus. Mit der vorliegenden Rahmenkonzeption für die Fortbildung von Lehrkräften im Bereich des Deutschen Sportbundes möchte der Bundesausschuss Bildung die Mitgliedsorganisationen des DOSB darin unterstützen, die fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen ihrer Lehrkräfte zu fördern. In der Fortbildung der Lehrenden ist die sportfach-wissenschaft-liche Kompetenzförderung stärker mit einer methodischen und sozialen Kompetenzförderung zu verzahnen.

Die Fortbildung von Lehrkräften ist ein zentrales Instrument der 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,
- Unterstützung der Sportorganisationen, sich als lernende Organisationen zu begreifen und
- eine verstärkte Zusammenarbeit innerhalb des organisierten Sports.

Die Struktur der Lehrkräftefortbildung beschränkt sich in der vorliegenden Rahmenkonzeption auf zwei Module, die zentral für die Prozessqualität in allen Qualifizierungsmaßnahmen angesehen werden. Der Besuch dieser Fortbildungsmodule schließt mit der Vergabe eines „DOSB Ausbilder/in - Zertifikates“ ab. Mit der Verleihung dieses Zertifikates möchte der Deutsche Sportbund seine Wertschätzung der Lehrkräfte zum Ausdruck bringen.

Allgemeiner Teil

Einleitung und Begründung

Rund 27 Millionen Menschen, organisiert in über 87.000 Turn- und Sportvereinen, sind in den Mitgliedsorganisationen des Deutschen Sportbundes aktiv. Alljährlich werden in Sportvereinen etwa 240 Millionen Übungsstunden von ca. 2,7 Millionen überwiegend ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geleistet. Diese Zahlen belegen die Bedeutung einer qualitativ hochwertigen Aus- bzw. Fortbildung der im Ausbildungswesen tätigen Personen.

Zur Sicherung einer modernen und eigenständigen Aus-, Fort- und Weiterbildung im Bereich des Deutschen Olympischen Sportbundes und seiner Mitgliedsorganisationen haben sich seit 1976 die „Rahmenrichtlinien“ im Bereich des Deutschen Olympischen Sportbundes als allgemein anerkannte Grundlagen in den verschiedenen Funktionsbereichen bewährt.
(*Siehe DOSB Rahmenkonzeption)

Basis der Rahmenkonzeption

Die Bedeutung der Lehrkräfte im Ausbildungswesen der Sportorganisationen sowie der Anspruch nach professioneller Lehrarbeit machen es notwendig, grundsätzliche Aussagen über den Stellenwert verbandlicher Bildungs- und Qualifizierungsarbeit zu formulieren. Diesbezüglich leistet die vorliegende Konzeption einen grundsätzlichen Beitrag: Sie beschreibt sportpolitische Zielsetzungen, Aufgaben und inhaltliche Aspekte künftiger Unterstützung- und Fortbildungssysteme für diese Zielgruppe.
(*Siehe DOSB Rahmenkonzeption)

Zielsetzungen der Rahmenkonzeption

Die Rahmenkonzeption gibt allgemein gültige Orientierungsdaten für die Umsetzung von Fortbildungssystemen (-Maßnahmen) für Lehrkräfte in der verbandlichen Ausbildung wieder. Die Konzeption dokumentiert den grundsätzlichen Anspruch des organisierten Sports, seine Organisationsentwicklung durch eine konsequente Personalentwicklung zu verstetigen. Sie verfolgt das Ziel einer zukunftsorientierten, an den Entwicklungen im Sport und in der Gesellschaft ausgerichteten Konzeption.
(*Siehe DOSB Rahmenkonzeption)

Aufgaben und inhaltliche Aspekte

Ziele der Fortbildung / Aufgabenorientierung

Ziele der Fortbildung sind:

- a) die Verbesserung der Vermittlungskompetenz von Lehrkräften in den Schwerpunkten „Methodenkompetenz“ und „Sozial- / Selbstkompetenz“,
- b) Reflexion des Selbst- und Rollenverständnisses als Lehrkraft (Ich – Identität).

Fortbildungsveranstaltungen bieten Möglichkeiten zur kollegialen Beratung. Den Ausbildungsträgern erwächst hieraus eine größere Verantwortung für die individuelle Förderung der Lehrkräfte. Bestimmend für den Erfolg und die Nachhaltigkeit von Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind Handlungen / Strategien, die auf die Struktur-, Prozess-, und Ergebnisqualität von Qualifikationsmaßnahmen abzielen.

Insbesondere im Hinblick auf die Prozess- und Ergebnisqualität fällt den Lehrteams, jeder einzelnen Referentin, jedem einzelnen Referenten eine Schlüsselrolle zu. Letztlich sind es ihre Kompetenzen, die das Qualitätsniveau in diesen Bereichen prägen. Fach-, Methoden-, Sozial- bzw. Selbstkompetenz bilden die Grundlage für eine qualitativ hochwertige Bildungs- und Qualifizierungsarbeit. An diesen „Stellschrauben“ des verbandlichen Lehrwesens setzen die anschließenden Ausführungen an.

Folgende Aufgabenschwerpunkte sollten im Rahmen der Referentenfortbildung Berücksichtigung finden:

- Erfüllung der Erwartungen hinsichtlich der o.g. Kompetenzen
- Unterstützung und Förderung der im verbandlichen Ausbildungswesen tätigen Lehrkräften mit Hilfe:
 - von didaktisch-methodisch,
 - sozial-kommunikativ und
 - fachlich ausgerichteter Fortbildung,
 - der Einbeziehung „Neuer Medien“ und den damit verbundenen Lehr- und Lernformen,
 - der Berücksichtigung aktueller Lehr- und Lernmaterialien

Kompetenzmodell

Das nachfolgende Kompetenzmodell betrachtet zwei Ebenen:

1. Ebene der Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen
2. Ebene der Sportorganisationen

Ebene der Teilnehmenden: Lernen ermöglicht den Aufbau und die Weiterentwicklung individueller Kompetenzen. In diesem Lernprozess wird das nötige Wissen für kompetente Handlungen erworben. Die Rahmenrichtlinien gehen davon aus, dass die Teilnehmenden an den Qualifikationsmaßnahmen in der Lage sind, den eigenen Lernprozess selbst zu gestalten.

Möglichkeiten, dieses Wissen auch anwenden zu können, ist eine notwendige Voraussetzung, um Erfahrungen im Umgang mit individuellem Wissen sammeln zu können. Die Motivation, sein Wissen, seine Fähig- und Fertigkeiten im organisierten Sport freiwillig einzubringen, erwächst aus dem Bewusstsein, sich aktiv an der Verwirklichung eines Leitbildes und an der Erreichung von vereinbarten Zielen beteiligen zu können. Beteiligung

am Erfolg und die Gewissheit, dass Fehler nicht bestraft, sondern als Ausgangspunkt für die Erweiterung persönlicher Kompetenzen angesehen werden, tragen zum Erlebnis der Selbstwirksamkeit kompetenten Handelns bei. Ausgehend von dieser Betrachtungsweise wirkt Kompetenzerwerb bildend; Bildung hat den Charakter einer Innensteuerung.

Ebene der Sportorganisationen: Kompetenz beinhaltet die Zuschreibung von Erwartungen an Fähigkeiten von Personen, die sich im organisierten Sport engagieren. Kompetenzen werden als Selbstorganisationsdispositionen charakterisiert. Diese unterschiedlichen Dispositionen versetzen die Engagierten in die Lage, Handlungsprobleme selbst organisiert zu lösen. In ihren jeweiligen Ausbildungskonzeptionen legen die Mitgliedsorganisationen Ziele, Aufgaben und Inhalte der Qualifizierungsmaßnahmen fest; Qualifizierung hat den Charakter einer Außensteuerung.

Kompetenz ist wissensbasiert und es ist in erster Linie die Aufgabe der Lehrkräfte, dieses Wissen zu vermitteln. Um einen nachhaltigen Wissenstransfer gewährleisten zu können, verfügen die Lehrkräfte – neben ihrem Fachwissen – über Kompetenzen, die das Lernverhalten der Teilnehmenden fördert. Der Zugang zur lehrenden Tätigkeit ergibt sich in der Regel über eine besondere fachspezifische Kompetenz.

Darüber hinaus sind es Methodenkompetenz und Sozial- bzw. Selbstkompetenz einer Lehrkraft, die den Lernerfolg bei der Ausbildung von Trainern/innen, Übungsleiter/innen, Vereinsmanagern/innen und Jugendleiter/innen maßgeblich beeinflussen. An die Lehrkräfte richtet sich daher der Anspruch, in allen Kompetenzbereichen professionell zu handeln. Das Kompetenzmodell definiert diesbezüglich inhaltliche Grundlagen und setzt im Aufgabengebiet der Lehrkräftefortbildung Schwerpunkte auf denen Betreuungs- und Fortbildungskonzeptionen/-systeme für diese Zielgruppe aufbauen.

So sind die aufgeführten Kompetenzen bei der Planung / Durchführung von Fortbildungskonzeptionen / -Maßnahmen als Ziele zu verstehen. Davon ausgehend, dass ein Großteil der derzeit tätigen Lehrkräfte – aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeiten - über Erfahrungen in den angeführten Kompetenzbereichen verfügen, zielt diese Rahmenkonzeption darauf ab, bereits vorhandene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu reflektieren, neu zu strukturieren und auszubauen. Demnach werden die genannten Kompetenzbereiche folgendermaßen verstanden:

Methodenkompetenz

Lehrkräfte, die aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation, im verbandlichen Ausbildungswesen arbeiten, verfügen in der Regel über ein grundständiges methodisches Wissen. Dennoch gilt es im Rahmen einer anzustrebenden Erweiterung der Lehrkompetenz und methodischen Flexibilität, das Spektrum der Vermittlungsformen zu vergrößern und neueren Entwicklungen anzupassen. So steht die Methodenkompetenz für den Teil der Mitarbeiterqualifizierung, der weitestgehend unabhängig von Fachwissen ist und sich auf die Fähigkeit bezieht, dieses Wissen zu verwerten.

Im Sinne einer umfassenden Methodenkompetenz spielen Präsentation, Visualisierung, Inszenierung und Moderation eine tragende Rolle. Diese Fähigkeiten sind mitverantwortlich dafür, Fachkompetenz aufzubauen und erfolgreich zu nutzen.

Methoden kennen und anwenden, das bedeutet inhaltlich:

- rationell zu arbeiten
- Arbeitsschritte zielgerichtet zu planen und anzuwenden
- Gruppenprozesse zu erkennen, zu analysieren und flexibel verschiedene

Lösungswege zu erproben

- Methoden flexibel, situationsgerecht und teilnehmerorientiert einzusetzen (Einstiegs-, Abschluss- bzw. Auswertungsmethoden)
- Lerntypen wahrzunehmen und zu berücksichtigen
- allgemein die Fähigkeit zu besitzen, Informationen zu beschaffen, zu strukturieren, zu bearbeiten, aufzubewahren und wieder zu verwenden, darzustellen (visualisieren, inszenieren)
- Ergebnisse von Verarbeitungsprozessen zu interpretieren und in geeigneter Form zu präsentieren

Ziel:

Die in der verbandlichen Ausbildung tätigen Lehrkräfte beschäftigen sich im Rahmen regelmäßiger Fortbildungen mit Fragen der Vermittlungsformen und des Ausbildungsverständnisses. Vor dem Hintergrund einer didaktisch-methodisch orientierten Fortbildung werden diese Personen weiterführend qualifiziert, lernwirksame Situationen in Abhängigkeit von Themen und Zielgruppen zu organisieren, die den Grundprinzipien der modernen Erwachsenenbildung gerecht werden.

Fachkompetenz

Dem zu Grunde liegt eine gültige Lizenz DOSB-Trainer A Leistungssport, Sportart Rugby.

Ziel:

Vor dem Hintergrund einer überfachlich orientierten Fortbildung eignen sich die in der verbandlichen Ausbildung tätigen Personen im Rahmen regelmäßiger Fortbildungsmaßnahmen weiterführendes Wissen an. Durch inhaltlich-fachliches Lernen erlangen sie weiterführende kognitive Fähigkeiten und motorische Fertigkeiten.

Sozialkompetenz / Selbstkompetenz

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.

Daran anknüpfend sind Kommunikations-, Kooperations-, Motivations- und Teamfähigkeit sowie die Überzeugungsfähigkeit und Konflikt- bzw. Kritikfähigkeit gleichermaßen als Teilfähigkeiten zu verstehen wie die Fähigkeit im Umgang mit Verschiedenheit und kulturellen Diskrepanzen.

Zur Beschreibung sozial-kommunikativer / persönlicher Kompetenz dienen folgende Fähigkeiten:

- mit anderen gemeinsam lernen und arbeiten
- sich an vereinbarte Regeln halten
- solidarisch und tolerant handeln
- mit Konflikten angemessen umgehen
- eigene Stärken und Schwächen erkennen und einschätzen
- Selbstvertrauen und Selbstständigkeit entwickeln
- Verantwortung übernehmen und entsprechend handeln
- sich Arbeits- und Verhaltensziele zu setzen
- zielstrebig und ausdauernd arbeiten

- mit Misserfolgen und Erfolgen umgehen

Ziel:

Sozialkompetenz / Selbstkompetenz soll als „Werkzeug“ verstanden werden, um die Ausbildung im Sport am Menschen auszurichten und eine humane Gestaltung des Sportbetriebes zu ermöglichen, der maximale Bindungskräfte entfaltet. Lehrkräfte kennen diese Hilfsmittel, wenden sie an und erzeugen dadurch ein positives Lernklima. Sozialkompetenz soll helfen, gemeinsame Ziele zu vereinbaren, Klärungen vorzunehmen und so die gemeinsame Aktivität auf fachliche Inhalte zu bündeln.

Gestaltungshilfen für die Umsetzung der Rahmenkonzeption

Die in der verbandlichen Ausbildung tätigen Personen verfügen bereits über einen Großteil der beschriebenen Fähigkeiten, andernfalls könnten diese Menschen nicht in einem sozialen Gebilde, wie einer Sportorganisation, erfolgreich tätig sein.

Die vorliegende Rahmenkonzeption beschreibt, wie diese Fähigkeiten im Rahmen von Fortbildungsmaßnahmen reflektiert, neu strukturiert und erweitert – sprich: professionalisiert werden können. Davon ausgehend liefern die folgenden Ausführungen hilfreiche Bezugspunkte für die Umsetzung der Rahmenkonzeption.

Didaktisch-methodische Prinzipien für die Gestaltung von Fortbildungskonzeptionen/-Maßnahmen

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

- **Teilnehmerorientierung und Transparenz** Die Auswahl der Themen und Vermittlungsmethoden 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 Fortbildung. Eine möglichst optimale Verwertbarkeit soll hiermit gewährleistet sein. Darüber hinaus werden Ziele, Inhalte und Arbeitsweisen/Methoden der Fortbildung grundsätzlich transparent gemacht. Neben der Angemessenheit und Anschaulichkeit von Bildungsinhalten fallen der Mitbestimmung, Mitgestaltung und Mitverantwortung der Teilnehmer im Bildungsprozess eine entscheidende Bedeutung zu. Die Gruppengröße sollte größer als 9 Teilnehmer/innen und kleiner als 20 Teilnehmer/innen sein. Es sollte auf eine möglichst homogene Zusammensetzung der Gruppe geachtet werden.
- **Zielgruppenorientierung** Zentrale Bezugspunkte für alle zu behandelnden Themen sind letztlich die Lebens- und Bewegungswelt der zu betreuenden Sporttreibenden allgemein und die speziellen Rahmenbedingungen für die Arbeit im Verein vor Ort. Der enge Bezug zur realen Situation soll eine möglichst unmittelbare Umsetzung des Gelernten in die Praxis ermöglichen.
- **Erlebnis-/Erfahrungsorientierung und Ganzheitlichkeit** Die Vermittlung erfolgt erlebnis-/erfahrungsorientiert und ganzheitlich. Durch die Wahl der Inhalte und Methoden werden verschiedene Erfahrungs-, Lern- und Erlebnisweisen angesprochen, die gewährleisten, dass sich die Fortbildung nicht nur verstandesgemäß über den Kopf, sondern mit „Kopf, Herz und Hand“ geschieht. So werden verschiedene Lernarten (kognitive, motorische, soziale, emotionale) miteinander verknüpft.
- **Handlungsorientierung** Schon bei der Planung von Maßnahmen sollten häufig auftretende Fragen aus der Praxis Berücksichtigung finden. Erlebnisse während der Bildungsarbeit können durch gezielte Reflexionen zu individuellen Erfahrungen werden, die die Teilnehmer dann in die Gestaltung ihrer eigenen Praxis einfließen lassen können.
- **Prozessorientierung** Ebenso wie Bildungsprozesse selten geradlinig verlaufen, sollte auch die (Fort-) Bildungsarbeit Unsicherheiten und Widerstände, Umwege und Fehler

zulassen. Auch das Ungewohnte und Widersprüchliche führt zu Erkenntnissen und Lernfortschritten. Zugleich sollten soziale Interaktionen, z.B. in Form von Gruppenarbeiten, elementarer Bestandteil werden, um den Austausch unterschiedlicher Meinungen und Sichtweisen zu begünstigen.

- **Bewegungsorientierung** Der menschliche Körper mit seinen physischen und psychosozialen Aspekten bietet vielfältige Ansatzpunkte für individuelle Bildungsprozesse. Zugleich sind die körperlichen Bedürfnisse der Teilnehmer für das Gelingen von Bildungsprozessen grundlegend. (Fort-) Bildungsangebote einer Institution, die sich als „Anwalt der Bewegung“ versteht, sollten demnach durch einen gezielten Wechsel von Theorie- und Praxiseinheiten gekennzeichnet sein.
- **Gender Mainstreaming / Diversity-Management** Teilnehmerorientierte Bildungsarbeit ist geschlechtsbewusst und hat somit immer sowohl Frauen als auch Männer mit ihren speziellen Sozialisationsbedingungen, Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnissen im Blick. Je nach Ziel und inhaltlicher Notwendigkeit kann deshalb das Lernen und Erleben sowohl in gemischtgeschlechtlichen als auch in gleichgeschlechtlichen Gruppen stattfinden. Übergeordnetes Ziel ist die Schaffung gleichberechtigter Bildungschancen für weibliche und männliche Teilnehmende.
- **Teamprinzip** Prozessorientierte Arbeitsweisen erfordern ein Lehrteam, das die gesamte Fortbildung kooperativ und gleichberechtigt leitet und die Teilnehmenden in ihren Lernprozessen bzw. Entwicklungen begleitet. Gleichzeitig hat das Teamprinzip in der Lehrgangsleitung auch Vorbildfunktion und dient als Modell für eine moderne, teamorientierte Arbeit im Verein.
- **Reflexion des Selbstverständnisses** Wenn Bildung als (selbst-)reflexiver Prozess verstanden wird, dann sollte der 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.

Aspekte für die Erarbeitung von Fortbildungsinhalten

Basierend auf den „Aspekten für die Erarbeitung von Fortbildungsinhalten“ sind für die Strukturierung der Inhalte folgende Themen inhaltlich und didaktisch sinnvoll miteinander zu verknüpfen. Die drei aufgeführten Bereiche stellen Orientierungshilfen – keine verbindlichen Vorgaben - dar, die an das o.g. Kompetenzmodell anschließen und sich an praktischen bzw. theoretischen Anforderungen der in der verbandlichen Ausbildung tätigen Personen ausrichten.

I. didaktisch-methodische Aspekte

- Zielgruppenanalyse
- zielgruppenorientierte Unterrichtsplanung und -Durchführung
- Vermittlungsmethoden
- Abschluss- und Auswertungsmethoden (Lernerfolgskontrollen, Evaluation)
- Präsentieren, Visualisieren, Inszenieren
- Verwendung von Medien
- Moderationsformen/-methoden

II. sportfachlich/-inhaltliche Aspekte Sportpraxis (Trainer/in)

- Wird über die Eingangsvoraussetzungen abgedeckt

III. sozial-kommunikative Aspekte

- Mit Gruppen umgehen / Führungsstile
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Kommunikation – effektiv senden und zuhören
- Gruppen und Diskussionen leiten
- Aspekte der Motivation
- Konflikte konstruktiv und kommunikativ lösen
- Reflexivität...

Struktur der Fortbildungen

Die Rahmenkonzeption stellt – auf der Grundlage der beschriebenen inhaltlichen Aspekte - folgende Fortbildungsmodule (FM) zu jeweils 15 Lerneinheiten (LE) in den Mittelpunkt:

Beide Module sollten inhaltlich über eine hinreichend große Schnittmenge verfügen. Eine Materialiensammlung wird vom DOSB zur Verfügung gestellt. Die Module können bei unterschiedlichen Ausbildungsträgern, die entsprechende Fortbildungskonzeptionen in Kooperation mit dem DOSB entwickelt haben, belegt werden. Die örtlichen Rahmenbedingungen sollten so gestaltet sein, dass auch kurzfristig notwendige Veränderungen der Lernarrangements möglich sind.

Die Ausstattung mit zeitgemäßen Präsentationsmedien wird vorausgesetzt. Die Lehrkräfte erhalten pro Fortbildungsmodul eine Teilnahmebestätigung, aus der – neben den Personenangaben - Datum und zeitlicher Umfang des besuchten Moduls ersichtlich ist. Ein Muster ist im Anhang zu dieser Rahmenkonzeption aufgeführt. Die Lerneinheiten der Fortbildungsmodule sind jeweils als Mindestausbildungszeiten zu verstehen.

Folgende Lehrgangsformen sind denkbar:

- Wochenendlehrgang
- Tageslehrgang
- Abendlehrgang

Alle Lehrgangsformen können miteinander kombiniert werden. Beide Module können auch im Rahmen eines Kompaktkurses absolviert werden. Bei diesem Verfahren können die Inhalte aufeinander aufbauend in einer Lerngruppe intensiver bearbeitet werden. Eine Lerneinheit (LE) umfasst 45 Minuten.

Ab 2006 erhalten die Absolvent/innen beider Fortbildungsmodule, die einen Gesamtumfang von mindestens 30 LE haben, ein „DOSB - Ausbilder/in – Fortbildungsmodul, Methodenkompetenz (15LE)
Fortbildungsmodul, Sozial- / Selbstkompetenz (15LE)

Zertifikat“, das in Kooperation mit der veranstaltenden Mitgliedsorganisation vergeben wird. Im Hinblick auf die fachliche Kompetenz wird im Sinne einer Selbstlernkompetenz davon ausgegangen, dass die Lehrkräfte ihr Fachwissen kontinuierlich erweitern und dass die Ausbildungsträger - mit inhaltlicher und fachlicher Unterstützung des DOSB – ihren Lehrkräften regelmäßige Veranstaltungen anbieten, die sportwissenschaftliche, sportübergreifende und sportpolitische Themenstellungen aufgreifen. Diese Veranstaltungen dienen, analog dem Verfahren zur Verlängerung von DOSB – Lizenzen, nach den gültigen Rahmenrichtlinien, der Verlängerung des „DOSB - Ausbilder/in - Zertifikates“.

Kriterien zur Verwendung des DOSB - Ausbilder/in – Zertifikates.

Die Ausbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte wird vom Leiter der Deutschen Rugby Akademie des Deutschen Rugby Verbandes konzipiert und durchgeführt (Träger der Fortbildungsveranstaltungen).

Der Inhaber einer DOSB Ausbilder Lizenz (Rugby) gewährleistet die Durchführung von mindestens drei Lehrgängen pro Kalenderjahr wobei mindestens einer pro Jahr einer Qualitätsprüfung unterzogen wird.

Die DOSB - Mitgliedsorganisationen berufen in eigener Verantwortung geeignete Lehrkräfte und laden diese in regelmäßigen Abständen zu Fortbildungsveranstaltungen ein. Nach der Teilnahme an beiden Fortbildungsmodulen in einem Zeitraum von maximal 2 Jahren, überreicht der Träger der letzten Maßnahme das „DOSB – Ausbilder/in – Zertifikat“.

Gültigkeit und Verlängerung

Das „DOSB – Ausbilder/in – Zertifikat“ ist maximal 4 Jahre gültig. Zur Verlängerung des Zertifikates ist es notwendig, dass die/der Inhaber/in innerhalb der festgelegten Frist mindestens zwei Lehrgänge pro Jahr abhält und bei mindestens einem pro Jahr eine Qualitätsprüfung durch den Träger oder den DOSB durchläuft sowie an einer Fortbildungsveranstaltung (mind. 15 LE) teilnimmt. Dem zu Grunde liegt DRV Ausbildungsrichtlinie.

Wird die Frist um 1 Jahr überschritten, verliert das Zertifikat seine Gültigkeit.

Evaluation/Qualitätssicherung

Dem zu Grunde liegt DRV Ausbildungsrichtlinie.

Die Ausbildungsträger legen in eigener Verantwortung fest,

- Das Qualifizierungsmaßnahmen durch externer Träger dieser Rahmenkonzeption nur bei einer Verlängerung zulässig sind
- mit welchen Maßnahmen ungültige Zertifikate wieder gültig werden können und
- welche Verstöße zum Entzug des DOSB – Ausbilder/in – Zertifikates führen können.

Lizenzentzug

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