



Heft 2018

Trainerakademie Köln des DOSB (Hrsg.)

Von Trainern für Trainer

Sportartspezifische Ansätze, Entwicklungen und Lösungen
ausgewählter Studienarbeiten der Trainerakademie Köln

Inhalt

Lutz Nordmann

Aktuelle Entwicklungen in der Trainerbildung

Wolfgang Birkle

Die Bedeutung sensomotorisch-koordinativer Fähigkeiten für die Verbesserung von Golfleistungen im Nachwuchsbereich

Rainer Nittel

Konzeptentwicklung zur Einführung von Mentalem Training in die Sportart Curling auf unterschiedlichen Leistungsstufen

Esther Poburski

Coaching im Golfsport: Selbstreflexion als Schlüssel zur Leistungsentwicklung in der Sportart Golf

Oliver Stamler

Nachwuchssichtung und -förderung im Tischtennis-Verband Niedersachsen: Das Mini-Athleten-Projekt

Markus Wöstemeyer

Zusammenhang zwischen Athletik-Testbatterie und individueller Kleinbootleistung – eine Korrelationsstudie mit dem Ziel der Extraktion von Prädiktoren für Individualleistungen

Autorenverzeichnis

Aktuelle Entwicklungen in der Trainerbildung

Lutz Nordmann

Traine¹ heute

Trainer spielen seit jeher in allen Bereichen des Sports vom Freizeit- über den Breiten- und Wettkampf- bis hinein in den Nachwuchsleistungs- und Spitzensport eine zentrale Rolle. In vielen Ländern arbeiten Trainer auf der Basis weitgehend nationaler Regelungen mit Kindern, Athleten und Mannschaften engagiert, hoch motiviert und kompetent zusammen. Millionen von ehrenamtlichen und bezahlten Teilzeit- und Vollzeittrainern arbeiten weltweit sehr verantwortungsbewusst und liefern damit einen ganz besonders wertvollen Beitrag zur individuellen Persönlichkeitsentwicklung ihrer Athleten und darüber hinaus auch zur gesellschaftlichen Entwicklung. Allein in Deutschland gibt es mehr als 500.000 Personen mit Trainerlizenzen des DOSB (der DOSB zählt 27,5 Million Mitglieder in über 91.000 Klubs). Mehr als 7,5 Millionen Personen sind zusätzlich als ehrenamtliche Trainer-Assistenten und Helfer im Einsatz. In den Vereinen sind etwa 2, 1 Millionen Ehrenamtliche aktiv, die jährlich mehr als 538 Millionen Stunden ohne Honorierung arbeiten. Dies entspricht einem Nettoumsatz von ca. 8,1 Milliarden Euro pro Jahr (DOSB, 2010). Etwa 260.000 lizenzierte Trainer sind im Bereich Freizeit- und Leistungssport tätig (Breuer, 2009; Digel & Thiel, 2010; DOSB, 2011). Diese Zahlen verdeutlichen ein immenses „Human-Kapital“, das der Sport mobilisiert. Im deutschen Spitzensport arbeiten auf Bundesebene etwa 1.000 angestellte Trainer. Mehr als 3.000

angestellte Trainer arbeiten im Nachwuchsleistungssportbereich auf Landesebene, in Stützpunkten und Vereinen. Dabei scheinen die Anforderungen und Erwartungen, die Trainer erfüllen sollen, immer weiter zu wachsen. Trainer zu sein, bedeutet bei Weitem nicht nur, Trainingsmittelkataloge mechanisch abzuarbeiten. Verantwortungsvoll arbeitende Trainer sehen die Athleten mit ihren individuellen Ansprüchen und Bedürfnissen im Zentrum ihrer Arbeit. Aus dieser Grundauffassung erwachsen wiederum Anforderungen an den Trainer selbst sowie an ganze Netzwerke, die Trainerarbeit ermöglichen, begleiten und unterstützen.

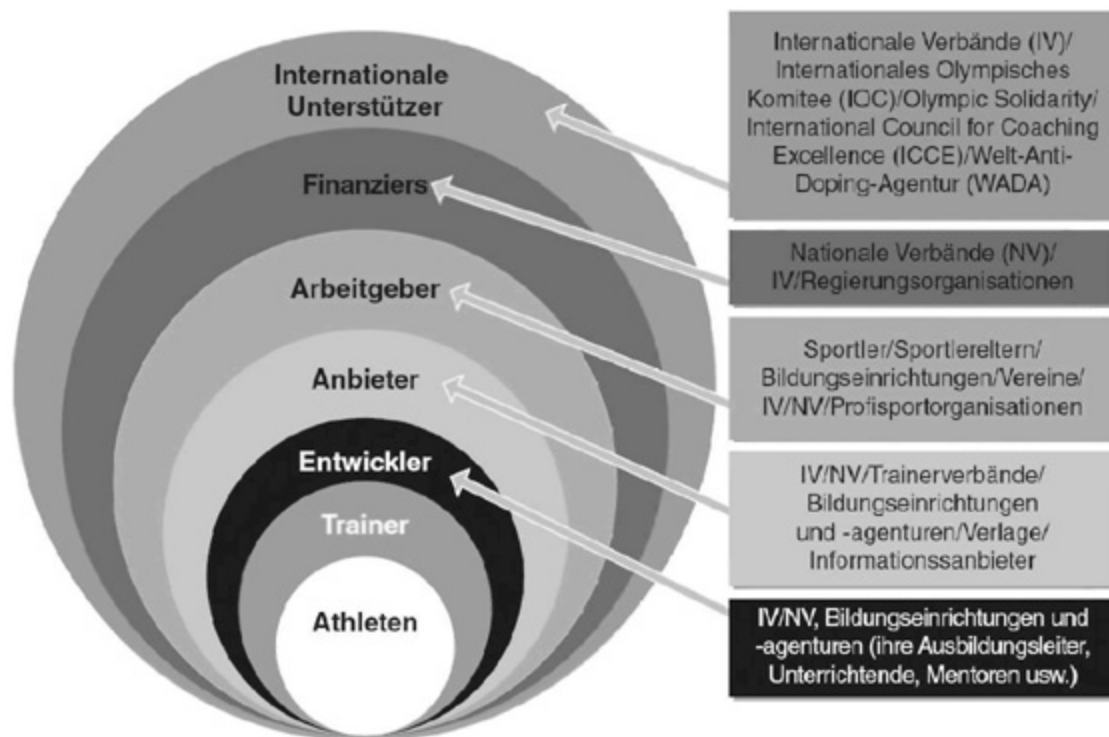


Abb. 1: Netzwerk der an der Trainerentwicklung beteiligten Organisationen
(International Sport Coaching Framework Version 1.2; 2013, S. 8)

Seit mehr als zwei Jahrzehnten sind zunehmende Aktivitäten in Wissenschaft, Praxis und Politik zu verzeichnen, die auf wissenschaftliche Fundierung sowie gezielte Entwicklung

des gesamten Problemfeldes Trainer und damit letztlich auf eine verbesserte Anerkennung von Trainern in der Gesellschaft ausgerichtet sind. Eine besondere Dynamik hat sich in den damit verbundenen Aktivitäten und Prozessen in Europa entwickelt.

Um Trainertätigkeit weltweit anerkennen und entwickeln zu können, hat der „International Council for Coaching Excellence“ (ICCE) in enger Zusammenarbeit mit der „Association of Summer Olympic Federations“ (ASOIF) sowie einer gemeinsamen Arbeitsgruppe, an der Deutschland mit der Trainerakademie Köln des DOSB aktiv beteiligt ist, einen „International Sport Coaching Framework“ (ISCF) vorgelegt, der als Referenzrahmen für interessierte und beteiligte Partner und Institutionen dient.

Das International Sport Coaching Framework ist ein international anerkanntes Referenzwerk für die Entwicklung von Trainern. Es ist an den Bedürfnissen der verschiedenen Sportarten, Länder, Organisationen und Institutionen orientiert und nennt Vergleichs- und Orientierungsmerkmale für die Anerkennung und Zertifizierung von Trainern (International Sport Coaching Framework Version 1.2; 2013, S. 10).

Jegliche Trainertätigkeit ist durch spezifische Bedingungen, Regeln, Strukturen und Traditionen charakterisiert. Dabei existieren unterschiedliche Systeme mit zum Teil auch unterschiedlichen Entwicklungsstadien. Mithilfe des ISCF sollen Trainerausbildungs- und -entwicklungsprogramme über Sportarten und Ländergrenzen hinweg ermöglicht und verbessert werden, um die Anerkennung von Trainerqualifikationen und die Mobilität von Trainern zu verbessern.

Die folgenden Prinzipien, Konzepte und Werkzeuge für die Unterstützung und Entwicklung von Trainern auf allen Ebenen hat das ISCF erarbeitet.

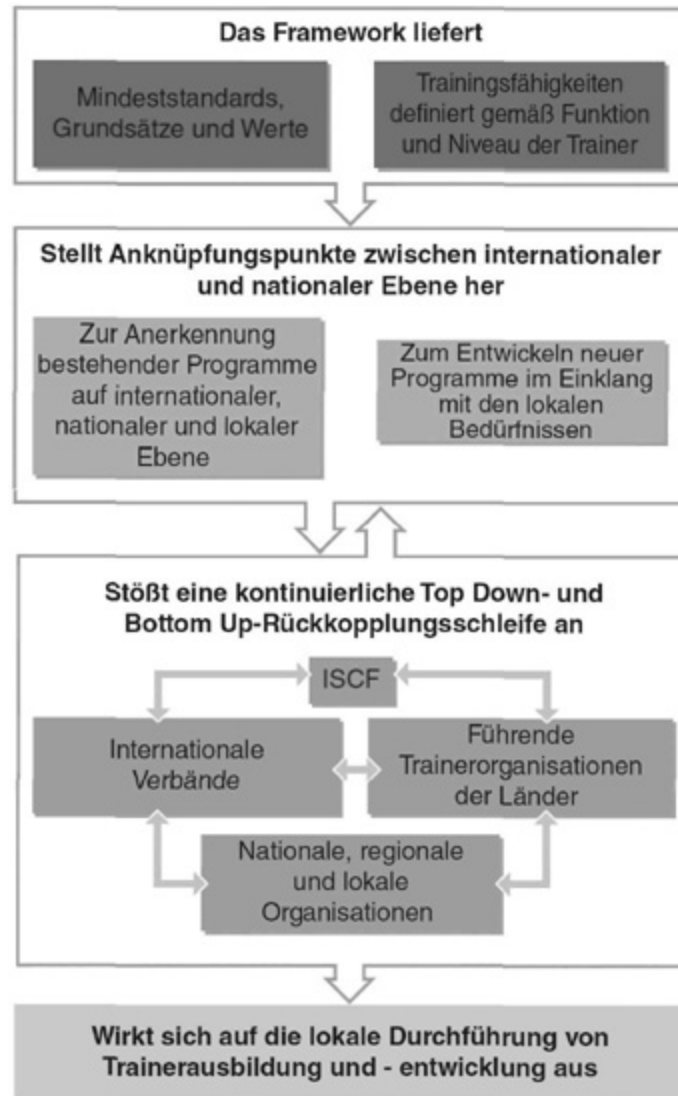


Abb. 2: Anwendungszwecke und -ziele des ISCF (International Sport Coaching Framework Version 1.2; 2013, S. 11)

Terminologie

Wichtige Begriffe und ihre Bedeutungen wurden festgelegt, um die Möglichkeiten einer Zusammenarbeit zum Wohle der Trainer und der Trainingsarbeit zu verbessern. Auch bei Anerkennung der sprachlichen und kulturellen Unterschiede eröffnet eine gemeinsame Sprache mehr Möglichkeiten für die Programmgestaltung, die Anerkennung von Trainerqualifikationen und die Mobilität der Trainer. Die

Terminologie wird durch aktuelle Forschungsarbeiten zu Fragen der Trainingsexpertise (siehe z. B. Côté und Gilbert, 2009; Côté et al., 2007) und durch jüngste Veröffentlichungen auf nationaler und internationaler Ebene entwickelt.

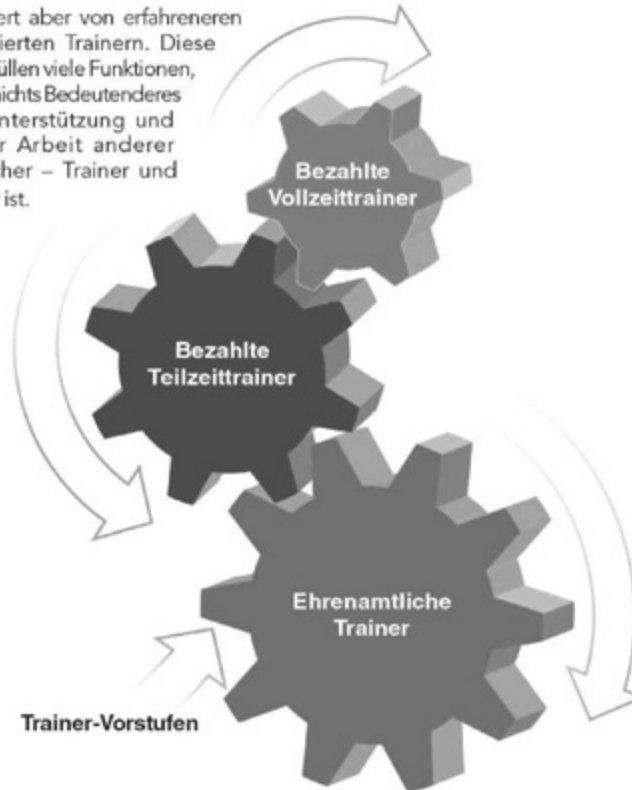
Funktionen

Die *Struktur* definiert die von den Trainern übernommenen Funktionen anhand der Kompetenzstufen und der Verantwortung sowie der versorgten Bevölkerung (Trainingsdomänen) im Breitensport und im Leistungssport. Die Definition der Funktionen berücksichtigt auch den Status der Trainer hinsichtlich ihrer Beschäftigungsart: Vollzeit bezahlt, Teilzeit bezahlt und ehrenamtliches Engagement. Zudem werden Verhaltenskodexe angesprochen, die im Rahmen dieser Verantwortung gelten.

Trainerkompetenzen und -standards

Das *ISCF* hilft bei der Zuordnung von Trainerkompetenzen zu Trainerfunktionen, indem es Mindeststandards für die Ausbildung, Zertifizierung und Bewertung von Trainern definiert, und verbessert die Effektivität der Trainerarbeit in verschiedenen Kontexten. Einige internationale Verbände (z. B. World Rugby, die International Tennis Federation, World Sailing, die Badminton World Federation, die International Table Tennis Federation und der Weltleichtathletikverband) haben damit begonnen, solche Zuordnungsprozesse anzuwenden.

Der Sport profitiert aber von erfahrenen und besser qualifizierten Trainern. Diese Trainingsexperten erfüllen viele Funktionen, von denen viele aber nichts Bedeutenderes als genau diese Unterstützung und Koordinierung der Arbeit anderer – auch ehrenamtlicher – Trainer und Vorbereitungstrainer ist.



Professionelle Identität	Mischidentität	Ehrenamtliche Identität
Hoher Anteil bezahlter Trainer, die professionellen Standards, der Organisation und der Professionalisierung verpflichtet sind.	Mehrheit unbezahlter Trainer mit einer hohen Anzahl bezahlter Funktionen. Engagement für einen Prozess der Professionalisierung und Organisation.	Hoher Anteil an ehrenamtlichen Trainern mit wenigen, wenn überhaupt, bezahlten Funktionen. Engagement für den Dienst an der Sache und ehrenamtliches Engagement um seiner selbst willen. Ein variables Programm für Professionalisierung und Organisation.
Verschiedene Ausprägung je nach Sport, Land oder Organisation		

Abb. 3: Trainerstatus-Kategorien (International Sport Coaching Framework Version 1.2; 2013, S. 15)

Trainertätigkeit spielt sich, auch in Deutschland, in verschiedenen Kategorien ab.

Trainerpraxis

Im Zuge der internationalen Zusammenarbeit wurden in den zurückliegenden Jahren, die von Trainern in ihrer praktischen

Arbeit realisierten Hauptaufgaben intensiv erforscht. Dabei wurden sechs Hauptaufgaben definiert, die Trainern helfen, ihre Ziele und Absichten umzusetzen (Athleten und/oder Mannschaften entwickeln und verbessern).

1. Festlegen von Vision und Strategie. Der Trainer entwickelt eine Vision und eine Strategie, die auf den Bedürfnissen und dem Entwicklungsstand der Sportler sowie dem organisatorischen und sozialen Umfeld für das beabsichtigte Trainingsprogramm basieren.
2. Gestalten des Umfeldes. Der Trainer wird ausgewählt und vertraglich verpflichtet, für bestimmte Zeiträume mit einer Gruppe von Sportlern zu arbeiten und die Verantwortung für die Festlegung der Pläne zu übernehmen. Der Trainer ist zudem bestrebt, für das Programm ein möglichst förderliches Umfeld mit Personal, Einrichtungen, Ressourcen und Vorgehensweisen festzulegen und zu gestalten. Darüber hinaus steuert er die dafür nötige Zusammenarbeit mit anderen Trainern und weiterem unterstützenden Personal.
3. Aufbauen von Beziehungen. Der Trainer baut konstruktive Beziehungen zu Sportlern und anderen mit dem Sportprogramm verbundenen Personen auf (z. B. Vereinspersonal, Schule, Verband und andere Ebenen). Der Trainer bringt sich verantwortlich mit Beiträgen und Einflussnahme auf den organisatorischen Rahmen ein und schafft dafür von gegenseitigem Respekt geprägte Arbeitsbeziehungen.
4. Anleiten von Übungen und Training zur Vorbereitung und Teilnahme an Wettkämpfen. Der Trainer setzt wirkungsvolles Trainerverhalten ein (Übungsgestaltung, Zeigen, Beobachten, Feedback), um durch passende und anspruchsvolle Übungen und Training den Lern- und Leistungsfortschritt der Sportler zu fördern. Der Trainer

- bereitet auf gezielte Wettbewerbe vor und überwacht bzw. betreut die Sportler bei diesen Wettbewerben.
5. Verstehen und Reagieren auf das Feld. Der Trainer beobachtet Sportveranstaltungen einschließlich aller Vorgänge neben der Arena und reagiert darauf in angemessener Weise. Effektive Entscheidungsfindung ist unverzichtbar, um diese Funktion zu erfüllen und sie muss in allen Phasen der Trainerentwicklung verbessert werden.
 6. Lernen und Reflektieren. Der Trainer bewertet sein Programm sowohl als Ganzes als auch unter Betrachtung bestimmter Aspekte wie Übungen und Wettbewerben. Auswertung und Reflexion unterstützen den Prozess seines eigenen kontinuierlichen Lernens und der professionellen Entwicklung. Der Trainer unterstützt außerdem Bemühungen, andere Trainer auszubilden und zu entwickeln.

Diese Hauptaufgaben sind keineswegs isoliert zu betrachten. Sie stehen vielmehr in steter punktueller Akzentuierung in engen Wechselbeziehungen. Es finden permanent zyklische Veränderungsprozesse statt.

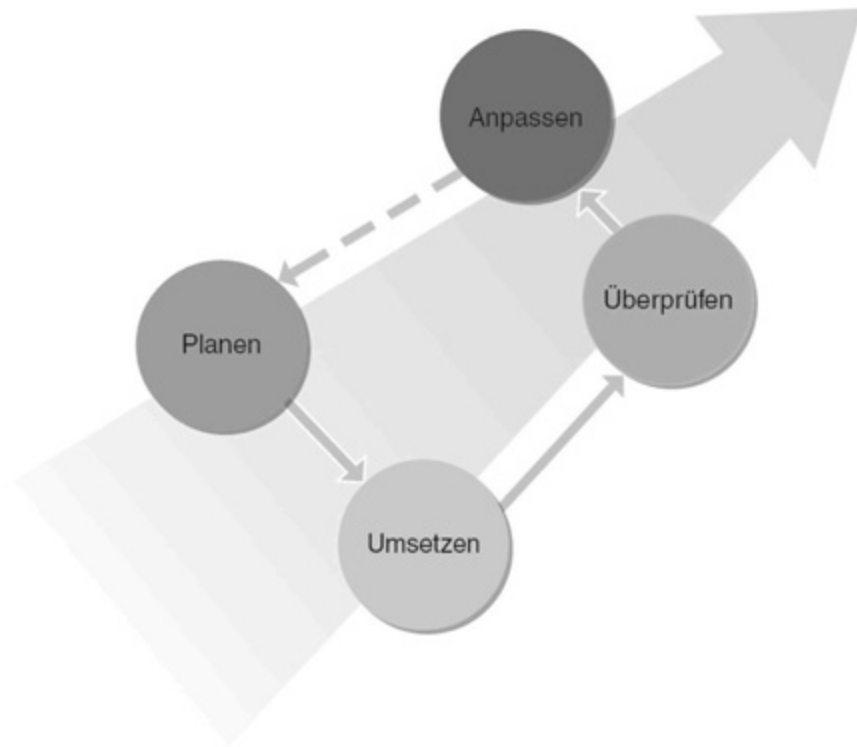


Abb. 4: Entwicklungszyklus in der praktischen Trainertätigkeit (International Sport Coaching Framework Version 1.2; 2013, S. 17)

Trainerexpertise

Erfolgreiche Trainer zeichnen sich durch besondere Eigenschaften aus. Auch der Frage, welche Eigenschaften das sind, wurde auf Initiative der oben genannten Expertengruppen in mehreren Studien nachgegangen (u. a. Serial Winning Coaches, Anatomy of Successful Olympic Coaches, siehe: www.icce.org). Bezugspunkt war dabei der bekannte Expertise-Ansatz. Deweese (2012) stellt heraus, dass sich Top-Trainer vor allem durch folgende Charakteristika auszeichnen:

- Sie sind kenntnisreiche Trainer;
- Sie streben nach eigener Entwicklung als Trainerpersönlichkeit;
- Sie sind kommunikativ;
- Sie sind verantwortungsbewusst;

- Sie sind vertrauenswürdig;
- Sie sind „lehrende“ Trainer.

Eine vergleichbare Sichtweise auf ihre Trainer hatten auch die 816 olympischen Athleten, die in einer amerikanischen Studie die Rolle der Trainer aus ihrer Sicht bewerteten. (siehe [Abb. 5](#)).

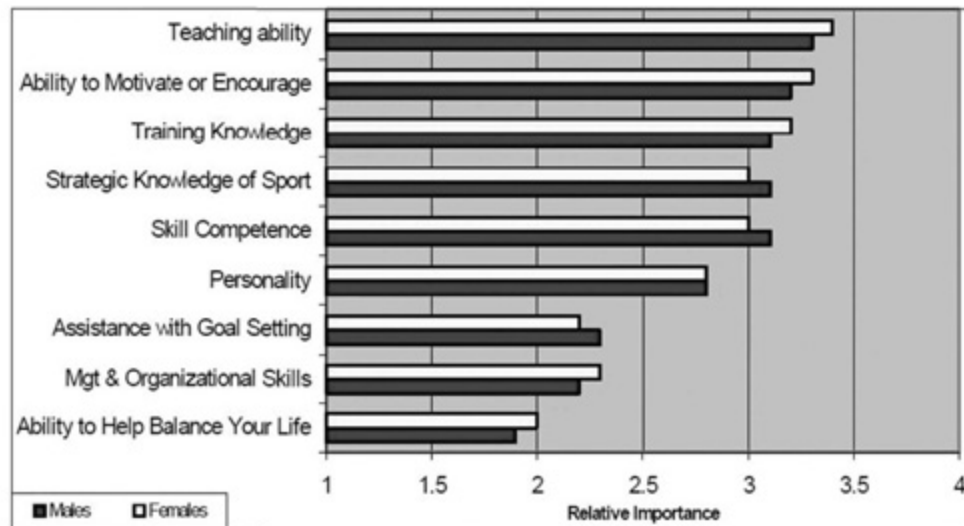


Abb. 5: What do athletes look for in a coach? The Important Qualities of a Coach (Gibbons et al., 2002)

1. Teaching ability
2. Ability to motivate or encourage
3. Training knowledge
4. Strategic knowledge of the sport
5. Skill competence
6. Personality

Eine wesentliche Frage ist nun, wie man Trainern helfen kann, diese Qualitäten (Erfolgsfaktoren) zu erlangen.

Trainerwissen

Die vorab skizzierten Eigenschaften und Kompetenzen von Trainern entstehen nicht von allein. Sie basieren auf einem entsprechenden Kenntnisstand und auf Erfahrungen.

Untersuchungen, die der Frage nachgehen, wo Trainer ihr Wissen und ihr Können verorten, ergeben interessante Einblicke. Erickson (2008) und andere haben in einer Untersuchung Trainer gefragt, welche der angegebenen sieben Quellen für ihr persönliches Wissen und Können aktuell bzw. idealerweise besonders wichtig seien (jeweils drei Nennungen waren möglich). Diesen Untersuchungsansatz nutzend, ergibt sich für deutsche Trainer folgendes Bild (Trainerakademie 2016):

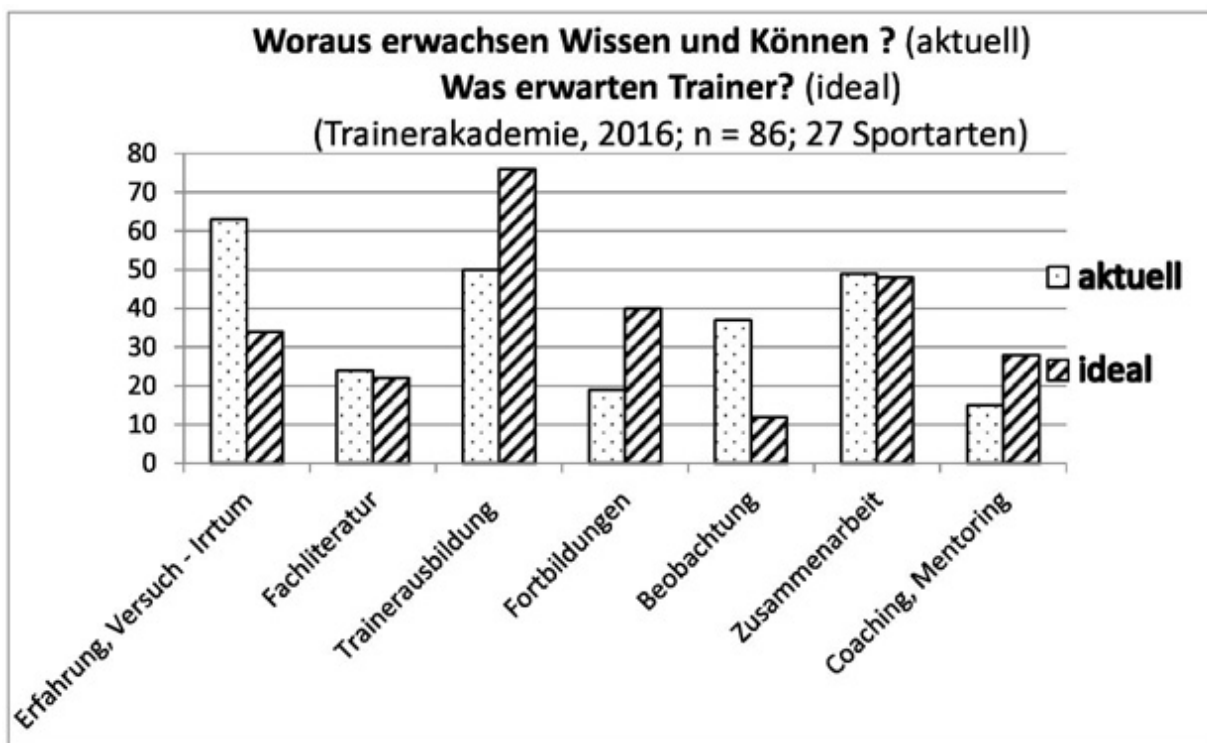


Abb. 6: Quellen des Wissens und Könnens von Trainern - Soll und Ist (Trainerakademie 2016)

Es zeigt sich zumindest Folgendes:

1. Trainer geben an, sehr viel aus der eigenen Trainertätigkeit zu lernen. Gleichwohl wäre ihnen daran gelegen, möglichst weniger Fehler (Versuch-Irrtum) machen zu müssen.
2. Trainer knüpfen grundsätzlich hohe Erwartungen an die Ausbildungsangebote und erwarten bessere Angebote als bislang. Letzteres gilt auch für die Fortbildungsangebote.
3. Einen hohen Stellenwert haben Zusammenarbeit und Austausch mit Kollegen und Experten.
4. Für Trainer sind mehr und bessere individuelle Coaching- und Mentorenprogramme hilfreich.

Hauptansätze in der Trainerbildung

(Lehrer & Smith, 2015, S. 37-38) arbeiten heraus, dass weltweit im Grunde drei ernstzunehmende Ansätze in der Trainerbildung verfolgt werden:

1. „Handwerk“,
2. angewandte Sportwissenschaft oder Trainingswissenschaft und
3. reflektierendes, erfahrungsbasiertes Lernen.

Die Trainerbildung spielte und spielt auch im deutschen Sprachraum seit jeher eine große Rolle. Dabei ist es schwierig, ein stimmiges Gesamtbild zu zeichnen, gilt es doch, formale und nichtformale Bildung ebenso wie formelles und informelles Lernen und vieles andere mehr zu berücksichtigen. Hinzu kommt, dass auch Trainer immer häufiger mit verschiedenen internationalen Mandaten tätig sind. Es sind also aus ganz unterschiedlichen Perspektiven Referenzmodelle zu entwickeln, um damit zu einer verbesserten Anerkennung der Trainertätigkeit als gesellschaftlich verantwortungsvolle berufliche Tätigkeit zu