LEISTUNGS- Zeitschrift für die Fortbildung von Trainern, Übungsleitern und Sportlehrern

SONDER-DRUCK





GUTE BILDUNG FÜR TRAINER*INNEN IN SPORTDEUTSCHLAND – SYSTEMATISCHE KOMPETENZ-ORIENTIERUNG IST DER SCHLÜSSEL

Ein Kompetenzmodell für die Trainer*innen-Bildung – das hört sich vielleicht erst einmal sperrig und irgendwie kompliziert an. Aber, wer der Meinung ist, dass Trainer*innen und Übungsleiter*innen eine Schlüsselposition im Sport haben und eine gute Trainerbildung daher eines der zentralen Themen im Sport ist, den möchten wir gerne einladen, mit uns in den Austausch zum DOSB-Kompetenzmodell zu treten. Denn das DOSB-Kompetenzmodell ist ein Angebot und ein Werkzeug für alle Verbände, ihre Ausbildung auf den Prüfstand zu stellen und neu auszurichten. Und zwar ganz konkret an den Bedarfen und den praktischen Herausforderungen der in den Sportvereinen engagierten Menschen.

Wissen Sie, was die konkreten Herausforderungen sind, denen ihre Trainer*innen und Übungsleiter*innen, aber auch die Vereinsmanager*innen auf den unterschiedlichen Ebenen (C, B, A) im Trainingsalltag gegenüberstehen? Haben Sie ana-Kompetenzen welche lysiert, Trainer*innen, Übungsleiter*innen und Vereinsmanager*innen benötigen, um diese Herausforderungen und Situationen adäquat zu bewältigen? Und haben Sie in ihrer Ausbildung die passenden Lernaufgaben konzipiert, um diese Kompetenzen zu entwickeln? Und zu guter Letzt - überprüfen Sie in ihren Bildungsmaßnahmen tatsächlich den in der Ausbildung angestrebten Kompetenzerwerb? Genau das sind die Fragen, die das Kompetenzmodell aufwirft und Wege anbietet, sich diesen Fragen systematisch zu nähern. Viele Verbände haben sich bereits auf den Weg gemacht und mithilfe des DOSB-Kompetenzmodells ihre Ausbildung überprüft und überarbeitet. Diese Verbände bestätigen, dass dies herausfordernd und arbeitsintensiv ist - aber auch gewinnbringend und motivierend. Denn Trainer*innen und Übungsleiter*innen fühlen sich sicherer und motivierter, wenn sie für ihre Aufgaben die notwendigen Handlungskompetenzen besitzen. Sie engagieren sich daher länger und sind krisenresilienter – das zeigen die aktuellen Sportentwicklungsberichte. Und natürlich verbessert sich mit dem Kompetenzniveau der Trainer*innen und Übungsleiter*innen die Qualität der Sport- und Trainingsangebote – und das wiederum wirkt sich positiv auf die Sport-ler*innen, Athlet*innen und Mitglieder im Verein aus. Das alles haben wir in der Hand – wenn wir uns als Verbände auf den Weg begeben, Kompetenzorientierung – beispielsweise mit dem DOSB-Kompetenzmodell – umzusetzen.

Jedoch muss uns klar sein, dass damit ein weitreichender Veränderungsprozess auf allen Ebenen verbunden ist. Tausende Hauptberufliche und ehrenamtlich Engagierte setzen die Ausbildung von Trainer*innen, Übungsleiter*innen und Vereinsmanager*innen in Sportdeutschland um. Diese Bildungs-Teams in den Landesverbänden, Referierende in den Spitzenverbänden und Ausbilder*innen in den Landessportbünden müssen intensiv in diesem Prozess beteiligt und einbezogen werden. Das Thema der Digitalisierung der Ausbildung muss von Anfang an mit gedacht und didaktisch aufgegriffen werden.

Ein solcher Veränderungsprozess ist nur möglich, wenn die Verbände ihre Bildungsbereiche dabei unterstützen und mit den notwendigen Ressourcen für diesen Veränderungsprozess ausstatten. Eine Investition, die sich lohnt! Denn die Wirkung geht weit über die Bildungsbereiche der Verbände hinaus und am Ende profitieren alle: Die Trainer*innen und Übungsleiter*innen (denn sie fühlen sich kompetenter und sind motivierter), die Sportler*innen (denn die Qualität der Sportangebote ist besser), die Vereine (denn ihre Trainer*innen und Übungsleiter*innen engagieren sich länger) und damit ganz Sportdeutschland (denn es ist krisenresilienter und erfolgreicher). Und das ist in unser aller Interesse.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen und Erkenntnisgewinn bei der Lektüre.

Ihre Michaela Röhrbein



Michaela Röhrbein (DOSB-Vorstand Sportentwicklung)

1

LEISTUNGS-

Zeitschrift für die Fortbildung von Trainern, Übungsleitern und Sportlehrern

Herausgeber:

Deutscher Olympischer Sportbund, Otto-Fleck-Schneise 12, 60528 Frankfurt/Main

yeridg. philippka GmbH & Co. KG, Rektoratsweg 36, 48159 Münster, Telefon: 0251/23005-0; E-Mail: info@philippka.de; www.philippka.de

Geschäftsführung: Ferdinand Honig, Thorsten Krybus

Redaktion:

Helmut Nickel (verantwortlich), Dr. Alexandra Schek

Schlussredaktion: Werner Böwing, Dr. Alexandra Schek

Redaktionskollegium: Prof. Dr. Berndt Barth, Dr. Martin Bartsch, Dr. Antje Hoffmann, Prof. Dr. Jürgen Krug, Prof. Dr. Jan Mayer, Prof. Dr. Lutz Nordmann, Prof. Dr. Johannes Scherr, Prof. Dr. Billy Sperlich, Prof. Dr. Christoph Zinner

Redaktion des Sonderdrucks:

Wiebke Fabinski, DOSB, Ressort Bildung und Engagement, Otto-Fleck-Schneise 12, 60528 Frankfurt/Main

Anschrift der Redaktion: philippka GmbH & Co. KG, Rektoratsweg 36, 48159 Münster, Tel. 0251/ 23005-0; E-Mail: lsp@philippka.de

Grafiken: Lin Lütke-Glanemann

Telefon-Durchwahl/E-Mail-Adresse:

Redaktion Verlag: 0151/65137208, E-Mail: nickel@leistungssport.net

Abonnement/Vertrieb: 0251/23005-15, E-Mail: abo@philippka.de

Buchhaltung: 0251/23005-19, E-Mail: demirdag@philippka.de

Buchversand: 0251/23005-11. E-Mail: buchversand@philippka.de

Gesamtherstellung: LD Medienhaus GmbH & Co. KG

Unserer Umwelt zuliebe wird diese Zeitschrift auf chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.

Urheberrechtlicher Hinweis:

Diese Publikation sowie alle in ihr enthaltenen Diese Publikation Sowie die in in rentnattenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einzeicher und Versrheitung in elektronis speicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlagfoto: Ghostthinker GmbH

EINFÜHRUNG

Wiebke Fabinski/Gudrun Schwind-Gick: WARUM EIN SAMMELBAND

"KOMPETENZORIENTIERT UND DIGITAL: DIE TRAINERBILDUNG DER ZUKUNFT **GESTALTEN"?**

TRAINERBILDUNG

Ralf Svausch/Martin Muche/Sebastian Liebl/Wiebke Fabinski/Gudrun Schwind-

DAS DOSB-KOMPETENZMODELL FÜR DIE TRAINERBILDUNG (TEIL 1)

Ralf Sygusch/Martin Muche/Sebastian Liebl/ Wiebke Fabinski/Gudrun Schwind-Gick:

DAS DOSB-KOMPETENZMODELL FÜR DIE TRAINERBILDUNG (TEIL 2)

Sebastian Liebl/Martin Muche/Annalena Möhrle u. a.:

DAS DOSB-KOMPETENZMODELL - PRAXIS-BEISPIELE AUS DER TRAINERBILDUNG

Schwerpunkt: Ausbildungskonzeption

Jens Mitzel/Kathrin Staufenbiel/ Petra Stauch:

KOMPETENZORIENTIERUNG IN DER PRAXIS

Verstärkte Kompetenzorientierung in den Ausund Fortbildungsmaßnahmen des Deutschen **Turner-Bundes**

Markus Söhngen:

PRÜFSTAND

KOMPETENZORIENTIERUNG IN **DER PRAXIS**

Verstärkte Kompetenzorientierung in den Ausund Fortbildungsmaßnahmen des Deutschen Tischtennis-Bundes

Gunter Straub/Wiebke Fabinski/Jana Bayer/ Sebastian Liebl/Marco Lutz/Daniel Mayer/ Wolfgang Möbius/Markus Söhngen/Ralf Sygusch: DAS DOSB-KOMPETENZMODELL AUF DEM

Gespräch mit acht Bildungsexperten aus Verband und Universität zum Thema DOSB-Kompetenzmodell

Frank Vohle/Ralf Sygusch:

KOMPETENZORIENTIERUNG UND DIGITALISIERUNG IM TRAINERWESEN Hürdenlauf oder Doppelpass?

CORONA-LEHRE

Wiebke Fabinski/Frank Vohle:

,CORONA-LEHRE" CALL FOR PAPERS!

Wiebke Fabinski/Frank Vohle: PANDEMIE ALS LERNTURBO

Wiebke Fabinski/Frank Vohle: "WIR ENTDECKEN VIEL NEUES, ABER DAS INFORMELLE FEHLT UNS."

Wiebke Fabinski/Frank Vohle: "DAS BESTE AUS ZWEI WELTEN! ... ODER94

LERNEN 5.0

Frank Vohle:

LERNEN "5.0"

Fünf Essentials im Bereich der digitalen Bildung im Sport

Wiebke Fabinski/Frank Vohle/ Helmut Nickel:

DIGITALE BILDUNG IM SPORT -**WO STEHEN WIR?**

Wiebke Fabinski:

DER BEITRAG VON DIGITALEM **BILDUNGS- UND WISSENSMANAGEMENT** FÜR EINE NACHHALTIGE VERBANDS-**ENTWICKLUNG**

Wolfgang Möbius/Florian Huber:

DIGITALE TRANSFORMATION DER **BILDUNGSARBEIT**

Zukunftsanforderungen an die verbandliche Lehrarbeit

Maik Halemeier/Christian Schubert:

AUSBILDUNG ZUM "LAPTOP-TRAINER"

Markus Söhnaen: VIDEOARBEIT UND VIDEO-ASSESSMENT ZUR VERBESSERUNG DER

REFLEXIONSFÄHIGKEIT

Michael Hagmüller:

DIE VERBINDUNG VON KENNEN, WISSEN UND KÖNNEN

Die Umsetzung erworbenen Wissens in die Vereinspraxis mittels digitaler Bildung

Christian Steinberg/Vanessa Jax:

EFFEKTIVITÄT IM AUSBILDUNGS-PROGRAMM UND DER LEHRGANGS-**ORGANISATION**

Harald Fischer:

DIGITALISIERUNG ALS HEBEL ZUR STEIGERUNG DER AUSBILDUNGS-QUALITAT

Der Einsatz von Blended Learning beim Bayerischen Handball-Verband

Ines Hellner:

BILDUNG, INFORMATION UND AUS-TAUSCH MITTELS DIGITALER ANGEBOTE

Jens Mitzel:

NEUE LEHRGANGSFORMATE FÜR DIE LIZENZAUSBILDUNG

Andreas Maainot:

BLENDED LEARNING BEIM BADISCHEN SPORTBUND FREIBURG

Willy Belizer/Petra Walther: INTEGRATION VON BLENDED-LEARNING-FORMATEN IN DIE KLASSISCHE

Sven Visser:

DIGITALE BILDUNG BEIM LANDESSPORTBUND NRW

LIZENZAUSBILDUNG

Wiebke Fabinski/Frank Vohle: DIGITALE TRANSFORMATION MIT DIGITALER BILDUNG?

Ein Ausblick



62



































WARUM EIN SAMMELBAND "KOMPETENZORIENTIERT UND DIGITAL: DIE TRAINERBILDUNG DER ZUKUNFT GESTALTEN"?

Hintergrund

Es war ein Glücksfall, dass vor genau zehn Jahren die zwei großen Themen "Kompetenzorientierung" und "digitale Bildung" zeitgleich in den Fokus der Bildungsarbeit im Sport rückten. Das war auf der einen Seite das BMBF-geförderte Digitalisierungs-Projekt "Salto" und auf der anderen Seite die Zusammenarbeit mit der FAU Erlangen-Nürnberg zur Frage der in den DOSB-Rahmenrichtlinien geforderten Kompetenzorientierung.

Waren beide Prozesse zu Beginn nur punktuell verknüpft, entwickelte sich im Laufe der Zeit eine untrennbar miteinander verbundene Einheit. Dies ist sicherlich auch den handelnden Personen – dem Team von Prof. Dr. Ralf Sygusch von der FAU Erlangen-Nürnberg, Dr. Frank Vohle und dem Team der Ghostthinker GmbH sowie den Bildungsverantwortlichen in den Verbänden zu verdanken, die genau dieses Zusammendenken immer in den Blick und weiter vorangetrieben haben.

Kompetenzorientierung und Digitalisierung

Angefangen hat alles mit zwei wissenschaftlichen Expertisen, um diese beiden komplexen Themen erstmalig zu beleuchten.

Die Expertise "E-Learning für die Qualifizierung im organisierten Sport" (Reinmann, Lames & Kamper, 2010) erhob erstmals den Status quo in den Sportverbänden und erarbeitete Handlungsempfehlungen zum weiteren Umgang mit dem Themenfeld der digitalen Bildung. Dies war der Startschuss für die darauffolgende intensive Befassung mit dem Thema der Digitalisierung in der DOSB-Lizenzausbildung. Ein wichtiger Meilenstein, der noch heute unsere Arbeit prägt, war die Durchführung des BMBF-geförderten Projekts "Salto - Einsatz digitaler Medien in den Bildungsprozessen des Sports" (2012-2015). Durch dieses Projekt konnten wir unsere Ansätze zum digitalen Wissensmanagement (DOSB-Wissensnetz) und digitaler Bildung erproben und entwickeln.

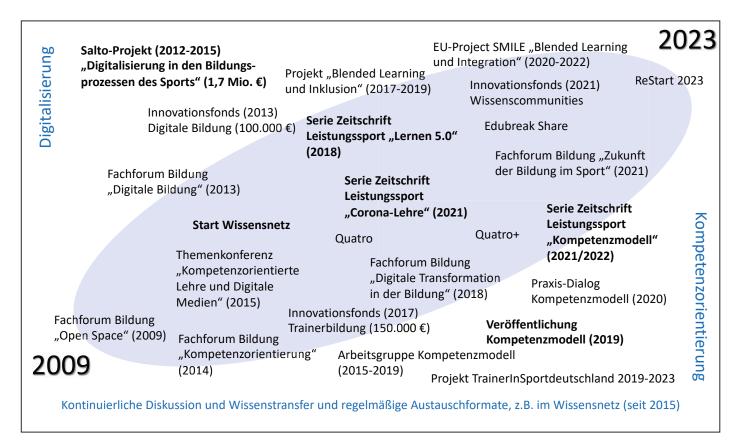
2012 begannen auch unsere Überlegungen zur kompetenzorientierten Bildung. Prof. Dr. Ralf Sygusch und das Team der FAU Erlangen-Nürnberg haben das Thema der Kompetenzorientierung in der DOSB-Lizenzausbildung erstmals in den Blick genommen. Daraus ist schnell der Wunsch entstanden, den Anspruch mit der Realität in der Ausbildungspraxis zu vergleichen, Differenzen sichtbar zu machen und so die Grundlage für Veränderungen und Entwicklungen zu schaffen. Ein Glücksfall war, dass mit den BISpgeförderten Projekten "QuaTro" und

"QuaTro Plus" wichtige Erkenntnisse aus der Praxisarbeit der Verbände erhoben werden konnten.

Die DOSB-Themenkonferenz 2015 "Kompetenzorientierte Lehre und digitale Medien" gab den Anstoß, beide Themen erstmals systematisch zu verbinden. Diese Konferenz war für viele Verbände der Startpunkt, die Themen fortan zusammenzudenken. Schnell kam die Haltung auf, dass Kompetenzorientierung überhaupt erst durch Digitalisierung umsetzbar ist. Die Arbeit auf einer digitalen Lernplattform und der Einsatz von Video



DOSB/ Denis L. Kreuzer



Kompetenzorientierung und Digitalisierung im DOSB (2009-2023)

machten die Einbeziehung der Erfahrungen aus der konkreten Vereinspraxis in die Ausbildungs-Lehrgänge möglich und erleichterten Feedback und Reflexion zum eigenen Trainerhandeln.

In diesem Entwicklungsprozess sammelten die Teams der Universität Erlangen-Nürnberg, der Ghostthinker GmbH, des DOSB und der Verbände mehr und mehr Praxiserfahrung bei der Umsetzung digitaler und kompetenzorientierter Bildungsarbeit im Sport. Diese Erfahrungen systematisch für alle Akteur*innen nutzbar und umsetzbar zu machen, ist unsere zukünftige Herausforderung.

Ein wichtiger Baustein hierfür ist die Beschreibung unserer Vorstellung von Kompetenzentwicklung im Sport, die in der Formulierung eines "DOSB-Kompetenzmodells" mündete. Dieses wurde seit 2017 von der FAU Erlangen-Nürnberg und einer Expert*innen-Gruppe aus den DOSB-Mitgliedsorganisation erarbeitet. Teilergebnisse wurden regelmäßig mit den Bildungsverantwortlichen reflektiert, sodass es 2019 beim Fachforum Bildung veröffentlicht werden konnte.

Die Corona-Pandemie hat den Entwicklungen um Digitalisierung und Kompetenzorientierung einen Schub gegeben. Wir können uns glücklich schätzen, dass wir in der Bildungsarbeit im Sport bereits auf viele Erfahrungen zurückgreifen

konnten, als die Pandemie die Sportschulen und Bildungsabteilungen in den Lockdown schickte. Lehrgänge konnten in digitale oder in Blended-Learning-Formate übertragen werden. Hilfreich war, dass es bereits viele Ideen und Erfahrungen gab, auf die die Verbände aufsatteln konnten. Zudem bestand durch das DOSB-Wissensnetz die Möglichkeit, sich über alle Fragen auszutauschen und gegenseitig, bspw. mit digitalem Content und zu Fragen der Kompetenzorientierung, zu unterstützen. Und hier stehen wir nun in 2023. Viele Verbände beschäftigen sich intensiv mit den oben aufgeworfenen Themen. Hinzu kommt, dass das Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) den Sportverbänden mit dem Projekt "ReStart" Ressourcen zur Verfügung gestellt hat, die Digitalisierung in der Ausbildungsarbeit weiter auszubauen, um so mehr Trainer*innen, Übungsleiter*innen und Vereinsmanager*innen auszubilden. Es geht also dynamisch weiter. Das ist gut für die Bildungsarbeit, aber auch herausfordernd.

Danke an alle Beteiligten!

Es bleibt, allen Personen zu danken, die sich aktiv mit eigenen Beiträgen in den unterschiedlichen Artikel-Reihen beteiligt und somit ihren Teil zur Debatte beigetragen haben. Die Geschwindigkeit unseres gemeinsamen Lernens in den Sportorganisationen – insbesondere durch den Digitalisierungsschub während Corona – war immens, sodass wir heute einige lang gehegte "Bildungs-Glaubenssätze" mit anderen Augen sehen. Die Bildungsarbeit bleibt dynamisch. Das ist herausfordernd und auch manchmal anstrengend, aber es macht auch neugierig und Lust auf das, was uns in den nächsten Jahren erwartet.

Wiebke Fabinski und Gudrun Schwind-Gick (DOSB Ressort Bildung und Engagement)

Quellen

Reinmann, G., Lames, M. & Kamper, M. (2010). DOSB Bildung und Qualifizierung – E-Learning für die Qualifizierung im organisierten Sport. Download unter www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/ Ausbildung/E-LEARNING_DOSB.pdf

Wie ist der Sammelband entstanden?

Im Zuge des beschriebenen Prozesses rund um die Kompetenzorientierung und Digitalisierung haben wir mehrere Artikel-Reihen in der Zeitschrift *Leistungssport* veröffentlicht. Begonnen hat alles mit der Reihe "Lernen 5.0". Als das DOSB-Kompetenzmodell veröffentlicht war, wurde die Reihe "Trainerbildung" gestartet. Und Corona gab uns den Anlass, die besondere Lehre in dieser Zeit unter die Lupe zu nehmen.

Viele Verbände haben sich an diesen Reihen beteiligt und ihre Erfahrungen und Umsetzungsbeispiele geteilt. Unsere Expert*innen haben zudem immer wieder Denkanstöße und Möglichkeiten zur Reflexion gegeben. Dies war ein wichtiger Beitrag für einen Diskurs und einen Lernprozess im gesamten Sportsystem, der sich im DOSB-Wissensnetz, auf Bildungsforen, Konferenzen und in Arbeitsgruppen fortsetzte. Es gilt ein herzlicher Dank an alle, die sich proaktiv in diese Diskussionen mit ihren Er-

fahrungen und Meinungen eingebracht haben.

Für wen soll der Sammelband hilfreich sein?

In dem vorliegenden Sammelband haben wir nun alle Beiträge aus den letzten Jahren gebündelt. Er soll damit allen Bildungsverantwortlichen, Ausbilder*innen, Referent*innen und Interessierten als Hilfe dienen, wenn sie sich mit den Themenfeldern Kompetenzorientierung und Digitalisierung befassen. Gerade auch die vielen neuen Kolleginnen und Kollegen in den Bildungsbereichen sollen so einen einfacheren Einstieg erhalten und auch den Verlauf der Diskussionen besser nachvollziehen können

Wie ist der Sammelband aufgebaut?

Der Sammelband besteht aus drei Teilen. Er startet mit der Serie "Trainerbildung". Insgesamt finden sich in diesem Teil sieben Einzelbeiträge, die (a) Grundlagen des DOSB-Kompetenzmodells behandeln, (b) Praxisbeispiele und Erfahrungen aus den Verbänden vorstellen und (c) das Zusammenspiel von Kompetenzmodell und Digitalisierung in den Fokus nehmen.

Im zweiten Abschnitt finden sich vier Artikel aus der Reihe "Corona-Lehre". Hier finden sich Erfahrungsberichte, wie die Bildungsverantwortlichen in den unterschiedlichen Sportarten während Corona ihre Formate verändert haben. Bildungsverantwortliche aus den Sportarten Kanu, Rugby, Eishockey, Tischtennis, Fußball, Minigolf, Triathlon, Reiten und von der Trainerakademie teilen hier ihre Erfahrungen.

Der letzte und dritte Teil – "Lernen 5.0" stammt aus den Jahren 2017/2018. Er startet mit einem Aufruf, zu einer Diskussion über digitale Bildung im Leistungssport. Elf Verbände haben sich mit Einzelbeiträgen an dieser Debatte beteiligt und ihre Ideen und Erfahrungen in dieser Reihe veröffentlicht.



Ralf Sygusch/Martin Muche/Sebastian Liebl/Wiebke Fabinski/Gudrun Schwind-Gick (aus: Leistungssport 1/2020)

DAS DOSB-KOMPETENZMODELL FÜR DIE TRAINERBILDUNG

Teil 1

Kompetenzorientierung in der Trainerbildung aus Sicht des DOSB: Ein Meilenstein für die Qualitätsentwicklung in der Bildungsarbeit der Sportorganisationen!

Mit den "Rahmenrichtlinien für Qualifizierung" (RRL) hat der DOSB gemeinsam mit den unter seinem Dach organisierten Verbänden einheitliche Qualitätsstandards festgelegt. Sie sind verbindlich für alle vom DOSB lizenzierten Aus- und Fortbildungen und gelten deutschlandweit, über alle Sportarten und Ländergrenzen hinweg. Über 800 Ausbildungskonzeptionen sind auf dieser Basis entstanden und vom DOSB akkreditiert. Die RRL existieren seit über 50 Jahren. Seit dieser Zeit wurden sie regelmäßig fortgeschrieben und damit den jeweiligen gesellschaftlichen Anforderungen und neuesten fachlichen und methodischen Erkenntnissen angepasst. Eine thematisch sehr weitreichende Fortschreibung der RRL wurde im Jahr 2005 beschlossen. Die wichtigsten Veränderungen betrafen (1) die Personalentwicklung, die Qualifizierung der Lehrkräfte und das Qualitätsmanagement, (2) die Verankerung von Digitaler Bildung und (3) die Verankerung der Kompetenzorien-

Das Thema **Digitale Bildung** wurde seit 2010 im DOSB und in vielen Verbänden in den Fokus der Arbeit gerückt. Ein Meilenstein war das BMBF-geförderte Projekt "SALTO – Lehren und Lernen mit digitalen Medien". Innerhalb dieses Verbundprojekts entwickelten sich – mit dem Deut-

schen Tischtennis-Bund (DTTB) als Vorreiter – erste Ideen zu "Blended Learning" im Kontext von "Social Video Learning". Kern dieses "Blended" in der Trainerausbildung ist es, die Praxis der Vereins-Trainingsgruppen der angehenden Trainerinnen und Trainer (in Online-Ausbildungsphasen) mit den Präsenz-Ausbildungsphasen zu verknüpfen. Die Leistungssport-Ausgabe 1/2018 widmete sich in einem Schwerpunkt mit Beispielen aus den Verbänden der Frage "Digitale Bildung im Sport. Wo stehen wir?" (Fabinski, Vohle & Nickel, 2018).

Das Thema Kompetenzorientierung in der Trainerausbildung erhielt spätestens mit der Einordung der RRL in den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR; Sygusch & Liebl, 2012) einen erheblichen Schub. In der Folge wurden die QuaTro-Studie (Qualifizierung zum Trainer Leistungssport - Anspruch und Wirklichkeit; Sygusch & Ptack, 2017) sowie weitere DOSB-Projekte zur Qualitätsentwicklung in den Themenfeldern Deutsches Sportabzeichen, Inklusion sowie Integration umgesetzt. In diesen Projekten zeigten sich sowohl Stärken des RRL-Kompetenzfundaments als auch Entwicklungsbedarfe (s. u.).

Die beiden auf den ersten Blick voneinander unabhängigen Themen Digitale Bildung und Kompetenzorientierung zeigen bei näherer Betrachtung gewinnbringende Synergien. So sind beispielsweise das Agieren in der Lebenswelt der angehenden Trainer, kollegiales Lernen sowie der Einsatz von Feedback- und Reflexionswerkzeugen wertvolle methodische Prinzipien sowohl in der Digitalen Bildung (Vohle, 2017) als auch in der Kompetenzorientierung.

In der Folge intensivierten sich die Diskussionen zur Vernetzung von Digitaler Bildung und Kompetenzorientierung, so z. B. anlässlich der DOSB-Themenkonferenz 2015 "Kompetenzorientierung und Blended Learning". Auch im aktuellen DOSB-Projekt TrainerInSportdeutschland sind Digitale Bildung und Kompetenzorientierung wichtige Bausteine (Fabinski, Morlang, Witusch & Zehnder, 2019).

Auf Basis dieser Entwicklungen entstand der Impuls, ein Kompetenzmodell zu erarbeiten, das eine gemeinsame Idee von Kompetenzorientierung in der Aus- und Fortbildung von Trainerinnen und Traisowie Übungsleiterinnen und Übungsleitern beschreiben soll. Hierzu wurde im Herbst 2017 die Arbeitsgruppe "DOSB-Kompetenzmodell" eingerichtet. Diese Arbeitsgruppe setzte sich aus Bildungs-Experten des DOSB, der Spitzenverbände, der Landessportbünde und der Bildungsforschung im Sport zusammen.¹ Der kooperative Planungs- und Entwicklungsprozess umfasste vier Sitzungen, in denen der sportwissenschaftliche Entwurf zur Kompetenzorientierung im Sport (EK-Spo; Sygusch, Hapke, Liebl & Töpfer, i.V.) an die Bedarfe der DOSB-Mitgliedsorganisationen angepasst wurde. Die Zwischenergebnisse wurden in parallel laufenden DOSB-Projekten angewendet und mit Bildungsverantwortlichen der Verbände (u.a. Fachforen Bildung) diskutiert, sodass die hier gewonnenen Erkenntnisse wieder in den Entwicklungsprozess zurückgespiegelt werden konnten.

Das gemeinsame Ergebnis aller am Prozess beteiligten Partner liegt nun als DOSB-Kompetenzmodell vor. Durch den breit angelegten Austausch von Wissenschaft und Bildungspraxis liegt damit ein wichtiger weiterer Meilenstein für die Qualitätsentwicklung in der Trainer- und Übungsleiterbildung (im Folgenden kurz: Trainerbildung) der Sportorganisationen vor.

2. Kompetenzorientierung in der Trainerbildung aus Sicht der Sportwissenschaft: Ein sportspezifisches Modell ist Grundlage für Qualitätsentwicklung und -prüfung!

Die Rahmenrichtlinien des DOSB wurden zu Beginn der 2000er Jahre entwickelt, in denen sich der Kompetenzdiskurs in verschiedenen Feldern (u. a. berufliche Bildung, Schüler- und Lehrerbildung) an der klassischen Kompetenztrias von Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz (Roth, 1971) orientiert hat. In den RRL heißt es: "Hand-

Eingegangen: 29.11.2019

¹ Gudrun Schwind-Gick, Rhena Landefeld, Wiebke Fabinski, Alexandra Kreutel und Sabrina Hommel (DOSB), Jürgen Wolf, Thomas Braun und Daniel Mayer (Deutscher Skiverband [DSV]), Marie-Luise Bruns (Deutscher Behindertensportverband [DBS]), Axel Dietrich (Deutscher Schwimm-Verband [DSV]), Ines Hellner (Landessportbund Sachsen-Anhalt), Jens Mitzel (Deutscher Turner-Bund [DTB]), Wolfgang Möbius (Deutscher Fußball-Bund [DFB]), Markus Söhngen (Deutscher Tischtennis-Bund [DTTB]), Ralf Sygusch und Martin Muche (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg).

lungskompetenz schließt Sozialkompetenz, Fachkompetenz, Methoden- und Vermittlungskompetenz sowie strategische Kompetenz ein" (DSB, 2005, S. 14 f.). Seither hat sich der Kompetenzdiskurs in der Bildungs- und Sportwissenschaft dynamisch weiterentwickelt; einerseits in konzeptionell-theoretischer Hinsicht, andererseits in empirischer Hinsicht.

Die konzeptionelle Entwicklung ist verbunden mit einer verstärkten Orientierung am Lernenden. Damit drückt sich ein Kulturwandel der Bildungsarbeit aus, der sich beispielsweise weniger an zu vermittelnden Lerninhalten als vielmehr an angestrebten Lerngewinnen ("From Input to Outcome") oder weniger an Lehrprozessen als an Lernprozessen ("From Teaching to Learning") ausrichtet.

Im Zuge verstärkter Bemühungen um eine empirische Fundierung ist der klassische Kompetenzansatz in die Kritik geraten. Diese richtet sich insbesondere an die Unschärfe der Kategorien Sach-, Sozialund Selbstkompetenz. Dabei handele es sich um relativ grobe Oberbegriffe, "(...) keinesfalls jedoch um theoretisch hergeleitete Konstrukte. Sie (...) können auch nicht überschneidungsfrei operationalisiert werden" (Gogoll, 2011, S. 21) und gelten damit für eine empirische Fundierung als unzulänglich.

Mit diesen konzeptionell-theoretischen und empirischen Entwicklungen verbindet sich im bildungswissenschaftlichen Kompetenzdiskurs der zentrale Anspruch, die Kompetenzmodellierung in die jeweiligen Fachgebiete – hier Sportwissenschaft – zu verlegen und an deren theoretischen Kenntnisstand, Anforderungen und Bildungszielen zu orientieren (u. a. Baumert & Kunter, 2011).

Im Windschatten der Bildungswissenschaft hat der Kompetenzdiskurs in der Sportpädagogik zunehmend an Profil gewonnen. So sind für den Schulsport (u. a. Gogoll, 2013) und die Sportlehrerbildung (u. a. Ahns, 2019; Heemsoth, 2016) Kompetenzentwürfe entstanden, die sich deutlich an bildungswissenschaftlichen Ansprüchen und Prinzipien orientieren.

Ein solcher bildungswissenschaftlicher Anschluss liegt in der Trainerbildung bislang nicht vor. Der deutschsprachige Kompetenzdiskurs orientiert bis heute an der weiten Kategorisierung nach Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz mit der Ergänzung um Methodenkompetenz. Dies gilt sportwissenschaftlichen sowohl in (Behm, 2008; Brack & Hohmann, 2005) als auch in sportpraktischen Veröffentlichungen (u. a. Cochet-Thibol & Ullrich, 2015; Nordmann, 2006; 2007). International ist ein sehr viel heterogenerer Kompetenzdiskurs (z. B. Collins et al., 2015; Demers et al., 2006) auszumachen, zu dem eine gemeinsame Grundlage in konzeptionellen und empirischen Arbeiten bislang nicht erkennbar ist.



_

Wie sind die RRL in diesem Kompetenzdiskurs zu verorten? In der sogenannten DQR-Expertise² attestieren Sygusch und Liebl (2012) dem Kompetenzansatz der RRL eine gute Anschlussfähigkeit an Kompetenzdiskurse der beruflichen Bildung (u. a. Bloemen & Schlömer, 2012), der Trainerbildung (s. o.) sowie älterer Ansätze zu Sportunterricht (Zeuner & Hummel, 2006) und Sportlehrerbildung (Miethling & Gieß-Stüber, 2007). Diese sehen sich allerdings mit derselben Kritik wie das o.g. Original (Roth, 1971) konfrontiert: der fehlenden theoretischen Fundierung und empirischen Überprüfbarkeit sowie der mangelnden Konkretisierung auf spezifische Anforderungssituationen und Bildungsansprüche des jeweiligen Feldes (Klieme & Hartig, 2007, S. 24).

Im Bewusstsein der dynamischen Entwicklung des Kompetenzdiskurses in Bildungs- und Sportwissenschaft mahnen die Autoren an, dass eine Fortschreibung der Kompetenzorientierung in der Trainerbildung unter dem Dach des DOSB eben diese aktuellen bildungswissenschaftlichen Entwicklungen aufgreifen und fachspezifisch anpassen solle (Sygusch & Liebl, 2012, S. 13).

Ein Bedarf eines DOSB-Kompetenzmodells zeigt sich auch in eigenen Projekten zur Trainerbildung. In der o. g. DQR-Expertise, in einem Projekt zum Deutschen Sportabzeichen (Sygusch & Muche, 2016) sowie in der QuaTro-Studie (Sygusch & Ptack, 2017) wurden zahlreiche Unschärfen identifiziert, z. B. eine hohe Überschneidung in der Zuordnung von Lernzielen, eine z. T. unzureichende Trennung von Wissen und Können sowie damit verbundene, wenig eindeutige Ableitungen zur Gestaltung von Lehr-Lernprozessen.

² Der DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen [AK DQR, 2011]) zielt darauf, erworbene Kompetenzen in formalen und non-formalen Bildungsbereichen transparent zu machen. In Expertisen zur Einordnung der RRL in den DQR (Niveaustufen 1 bis 8) zeigte sich, dass die formulierten Kompetenzziele von der C-Lizenz (Niveaustufe 4,1) bis Diplomtrainer (Niveaustufe 6,3) hohe Werte für den non-formalen Bildungsbereich aufweisen (Sygusch & Liebl, 2012; Sygusch, Liebl & Töpfer 2013)

Hier setzt das *DOSB-Kompetenzmodell* an, das von der o. g. DOSB-Arbeitsgruppe in Anlehnung an den sportspezifischen EKSpo-Ansatz (Sygusch et al., i. V.) entwickelt und für die Bedarfe der Trainerbildung im DOSB und seinen Mitgliedsverbänden angepasst wurde.

Im Folgenden werden zunächst die bildungswissenschaftlichen Anschlussstellen des EKSpo-Ansatzes (siehe Kapitel 3) skizziert, anschließend wird das DOSB-Kompetenzmodell (siehe Kapitel 4) ausführlich dargestellt.

3. EKSpo: Entwurf zur Kompetenzorientierung im Sport

Mit dem Entwurf zur Kompetenzorientierung im Sport (Sygusch et al., i. V.) greifen wir Ansprüche des bildungswissenschaftlichen Kompetenzdiskurses auf und versuchen, eine fachspezifische Grundlage für die methodisch-didaktische Konzeption (Qualitätsentwicklung) sowie die empirische Analyse von kompetenzorientierten Prozessen und deren Wirkungen (Qualitätsprüfung) im Sport zu ermöglichen.³ Was meint fachspezifisch? Dieser Grundgedanke knüpft an allgemeine Kompetenzdefinitionen prominenter Bildungswissenschaftler an. So beschreibt Weinert (2001, S. 27) Kompetenzen als "kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie... motivationale, volitionale und soziale Bereitschaften und Fähigkeiten, die Problemlösungen in variablen Situationen (...) nutzen zu können." Klieme und Leutner (2006) definieren Kompetenzen als "kontextspezifische kognitive Leistungsdispositionen (...) (für) Situationen und Anforderungen in bestimmten Domänen." Für den Sportunterricht definiert Gogoll (2008) Kompetenz als "Ensemble an Wissen und Können, um Anforderungssituationen der Sport- und Bewegungskultur bewältigen zu können." Diese Definitionen beziehen sich, erstens, auf Anforderungssituationen, die erst fachspezifisch konkret und handhabbar werden. Zweitens, werden Wissen bzw. kognitive Fähigkeiten als ein zentraler Aspekt von Kompetenzen herausgestellt.

Den Anspruch eines fachspezifischen Kompetenzmodells versucht EKSpo einzulösen, indem, erstens, fachspezifische Anforderungssituationen des sportlichen Alltags zentraler Ausgangspunkt der Modellentwicklung sind, zweitens, indem der sportwissenschaftliche Kenntnisstand aufgegriffen wird, der zu kompetentem Handeln in diesen Anforderungssituationen beitragen kann.

Wieso erfolgt eine Konzentration auf Wissen? Wissen gilt in theoretischen Ansätzen und nach empirischen Befunden als zentrale handlungsleitende Grundlage

Kompetenz. Übereinstimmung herrscht aber auch soweit, dass Wissen zwar zentral, nicht aber hinreichend zur kompetenten Lösung von Anforderungssituationen ist. So verknüpft z.B. Weinert (2001) mit Problemlösungen auch motivationale, volitionale und soziale Bereitschaft (s. o.). Baumert und Kunter (2006) stellen neben Professionswissen auch Werthaltungen, Motivation und Selbstregulation als Aspekte professioneller Lehrkompetenzen heraus. Ähnlich argumentieren die RRL (2005, S. 12): "Bildung bezieht sich nicht allein auf kognitive Wissensbestände (...), sondern ebenso auf emotionale, soziale, moralische und sinnliche Aspekte des menschlichen Lebens". Allen Ansätzen ist gemeinsam, dass den sogenannten weichen Aspekten wie Werte, Haltungen und Motivation eine handlungsleitende Bedeutung zugeschrieben wird, dass aber Wissen als zentraler Aspekt von Kompetenz identifiziert wird. Allen Ansätzen ist auch gemeinsam, dass Wissen erst bedeutsam wird, wenn es in problemlösendem Handeln auch tatsächlich genutzt wird, wenn also Wissen und Können zusammenwirken.

Welche Wissensbereiche sind in der Trainerbildung relevant? EKSpo orientiert sich an dem verwandten Bereich der Lehrerbildung. Im "Modell professioneller Handlungskompetenz im Lehrerberuf" (Baumert & Kunter, 2006) bildet Professionswissen – ausdifferenziert u. a. in fachwissenschaftliches und fachdidaktisches Wissen – eine zentrale Handlungs- und Reflexionsgrundlage. In diesem Sinne begründet EKSpo sportwissenschaftliches und sportdidaktisches Wissen als zentrale Handlungs- und Reflexionsgrundlage für Trainer und Übungsleiter.

Neben dem fachspezifischen Anspruch mit der Konzentration auf sportwissenschaftliches und sportdidaktisches Wissen und dessen Nutzung (= Können) liegen EKSpo weitere bildungswissenschaftliche Anschlussstellen zugrunde:

- Constructive Alignment begründet das Prinzip der Abstimmung von kompetenzorientierten Lernzielen, Lehr-Lern-Prozessen und Prüfungen (u. a. Schaper & Hilkenmeier, 2013, S. 22). Ideales Alignment liegt vor, wenn konkrete Lernziele in Lernsituationen systematisch ansteuert werden und wenn Prüfungen genau das abprüfen, was in Zielen formuliert und in Lernsituationen anvisiert wurde.
- Kompetenzorientierte Aufgabenkultur beschreibt ein Grundverständnis von Lehr-Lernsituationen, das von den anzuregenden Lernprozessen bei Lernenden ausgeht. Damit sind Merkmale verbunden wie z. B. die kognitive Aktivierung, der Lebensweltbezug, die Subjektorientierung, die

³ EKSpo ist zunächst als "Gesamtentwurf Sport" zu verstehen, der auf verschiedene Handlungsfelder ausgerichtet ist, u. a. Trainerbildung, Sportlehrerbildung, Sportunterricht.

⁴ Veröffentlichungen liegen zur Sportlehrerbildung (Ahns, 2019; Sygusch, Jäger, Brandl-Bredenbeck & Lutz, 2017) und zum Sportunterricht (Sygusch & Hapke, 2017; Liebl, Ptack & Sygusch, 2018) vor. In der Trainerbildung sind Materialien in den Themenfeldern Deutsches Sportabzeichen (DOSB, 2017), Inklusion (DOSB, 2017-2019), Integration (DOSB, 2019) und Leistungssport (Projekt QuaTroPLUS) entstanden.

Strukturiertheit, die Reflexion (u. a. Kleinknecht, 2010; Pfitzner & Aschebrock, 2013).

Mit diesen bildungs- und sportwissenschaftlichen Anschlussstellen wurde EK-Spo zunächst "theoretisch" entwickelt und seither in zahlreichen kooperativen Planungsprozessen mit Expertinnen und Experten für Sportunterricht, Sportlehrerbildung und Trainerbildung weiterentwickelt und angepasst.⁴ Auf diese Weise ist ein theoriegeleiteter und praxisorientierter Entwurf zur Kompetenzorientierung im Sport entstanden, der ein dreidimensionales Lernzielraster sowie darauf abgestimmte Prinzipien zur Aufgaben- und Prüfungskultur umfasst.

4. DOSB-Kompetenzmodell: Anforderungssituationen, Lernzielkultur, Aufgabenkultur, Prüfungskultur

Das Kompetenzmodell bildet eine Säule der Qualitätsentwicklung und -prüfung in der Trainerbildung. Als Rahmenmodell sollte es je nach Voraussetzungen und Bedarfen der Mitgliedsverbände auf sportartübergreifende und -spezifische Ausbildungsgänge aller Lizenzstufen sowie auf Fort- und Weiterbildungen anwendbar sein.

Das Modell greift den Kulturwandel der Bildungsarbeit auf, zu deren Grundprinzipien eine verstärkte Orientierung am Lernenden, hier an sich bildenden Trainern und Übungsleitern, zählt. Das Kompetenzmodell ist als *lebendiger Orientierungsrahmen* zu verstehen, keineswegs etwa als starres Standardisierungsinstrument. Es soll beteiligten Verbänden, Ausbildern und sich bildenden Trainern sowie Übungsleitern eine Kompetenzorientierung ermöglichen, in der sie *ihre* verbands- und sportartspezifische Ausbildungs- und Sportkultur entwickeln.

Abbildung 1 bildet den Ausgangs- und die Eckpunkte des *DOSB-Kompetenzmodells* als Beziehungsdreieck ab, das – im Sinne des Constructive Alignment – die Abstimmung von *kompetenzorientierter Lernzielkultur*, *Aufgabenkultur* und *Prüfungskultur* ausdrückt (siehe Teil 2, Seite 14 ff.). Ausgangspunkt sind *Anforderungssituationen* von Training und Wettkampf.

Anforderungssituationen

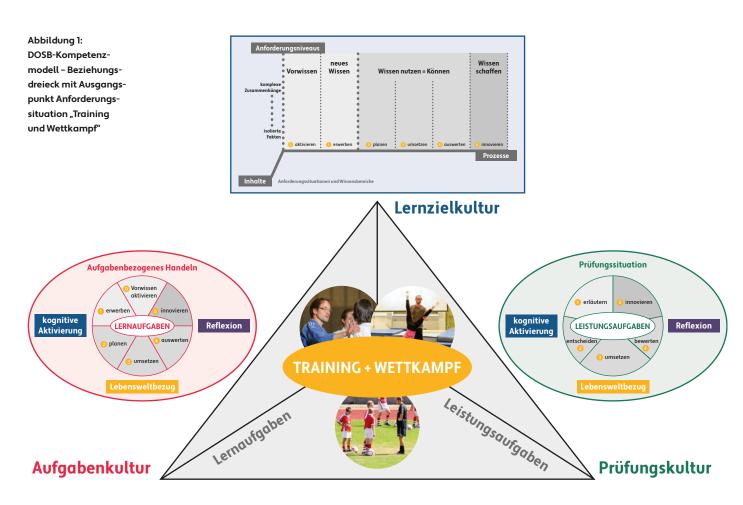
Ausgangspunkt der weiteren Überlegungen zu Lernzielen, Aufgaben- und Prüfungskultur sind konkrete Anforderungssituationen des Trainings- und Wettkampfalltags, also genau solche Situationen, zu deren Bewältigung Kompetenzen in den jeweiligen Ausbildungsgängen entwickelt werden sollen. Aus diesen Anforderungssituationen leiten sich in

der Folge die *Wissensbereiche* ab, die in den Ausbildungsgängen thematisiert werden.

Was sind typische Anforderungssituationen von Trainern und Übungsleitern? Zunächst unterscheiden wir – unabhängig von spezifischen Ausbildungsgängen – vier übergreifende Anforderungen:

- Gestaltung von Lern und Trainingsprozessen, bspw. Trainingsplanung und -auswertung, Trainings- und Übungsaufgaben stellen, korrigieren etc.
- Coachen im Wettkampf, bspw. Taktik planen und Aufgaben verteilen, Anweisungen geben, Halbzeitgespräche führen etc.
- Analysieren, bspw. Bewegungs- oder Spielanalysen, konditionelle Fähigkeiten messen, Leistungsentwicklungen aufzeichnen, Teamzusammenhalt identifizieren etc.
- Interaktion insbesondere mit Sportlern, bspw. Rückmeldung geben, loben und kritisieren, beraten und motivieren etc.

Welches Wissen (und Können) benötigen Trainer und Übungsleiter zum kompetenten Handeln in solchen Anforderungssituationen? Hier verbindet das DOSB-Kompetenzmodell die o.g. EKSpo-Überlegungen (sportwissenschaftliches und sportdidaktisches Wissen) mit der Katego-



risierung der RRL (Fachkompetenz, Methoden-/Vermittlungskompetenz, personale/sozial-kommunikative Kompetenz).

Damit konzentriert sich das DOSB-Kompetenzmodell – neben sogenannten weichen Aspekten wie Werten, Haltungen und Überzeugungen – auf sportwissenschaftliches, auf methodisch-didaktisches sowie auf sozial-kommunikatives Wissen. Diese drei Wissensbereiche differenzieren sich nochmals erheblich aus (Abbildung 2).

Sportwissenschaftliches Wissen geht auf verschiedene Teildisziplinen zurück, z.B. auf die Trainings- und Bewegungswissenschaft, die Sportpsychologie, die Sportmedizin etc. Als zentraler Wissensbereich wird sportartspezifisches Wissen angelegt. Auch diese Teildisziplinen differenzieren sich nochmals aus; so die Trainingswissenschaft z.B. in Leistungsdiagnostik, Trainingssteuerung, Periodisierung; die Sportpsychologie z.B. in Motivation oder psychosoziale Entwicklungsmerkmale von Heranwachsenden. In ähnlicher Weise differenzieren sich auch methodisch-didaktische (z.B. Trainingsplanung/ -auswertung, Medieneinsatz) sowie sozial-kommunikative Wissensbereiche (z. B. Kommunikation, Mitverantwortung/Partizipation) aus.

Dabei sei nochmals betont, dass dieses Wissen erst bedeutsam wird, wenn es im Handeln, also beim *Gestalten* von Training, beim Coachen im Wettkampf oder beim Analysieren von Training oder Wettkampf tatsächlich genutzt wird, wenn also Wissen als Basis reflektierten Könnens Anwendung findet.

Empfehlungen zur Qualitätsentwicklung:

Zur systematischen Orientierung an Anforderungssituationen ist zunächst zu bestimmen, welche **Übergreifenden Anforderungssituationen** für Trainer und Übungsleiter typisch sind und welches sportwissenschaftliche, methodisch-didaktische und sozialkommunikative Wissen zur Bewältigung dieser Anforderungen beitragen kann.

Lernzielkultur

Die Lernzielkultur geht von dem Grundprinzip aus, dass sich Ausbildungsgänge und konkrete Lehr-Lernsituationen an anvisierten Lernergebnissen orientieren, also Zielvorstellungen darüber, welche Kompetenzen Trainer und Übungsleiter zur Bewältigung konkreter Anforderungssituationen besitzen sollten. Damit geht es zunächst weniger darum, welche Inhalte in der Ausbildung bearbeitet werden, sondern welche Ziele angestrebt werden → From Input to Outcome!

Die Lernzielkultur ist die Grundlage für eine systematische Einordnung, (Weiter-) Entwicklung und Formulierung kompetenzorientierter Lernziele. Herzstück der Lernzielkultur ist ein Raster mit drei Dimensionen: Inhalte, Prozesse und Anforderungsniveaus (Abbildung 3).

Lernzielkultur: Inhaltsdimension

Auf der Inhaltsdimension erfolgt die Auswahl von Ausbildungsinhalten, zu denen im Weiteren kompetenzorientierte Lernziele entwickelt werden. Im Anschluss an den oben genannten Ausgangspunkt (siehe Abschnitt "Anforderungssituationen") werden Inhalte über konkrete Anforderungssituationen und jeweils relevante Wissensbereiche begründet. Dazu bedarf es auf der Ebene einzelner Ausbildungsgänge und Lizenzstufen einer sportart- bzw. themenspezifischen Konkretisierung von Anforderungssituationen und Wissensbereichen (Abbildung 3).

- Es geht darum, auf welche konkreten Anforderungssituationen – in den Bereichen Gestaltung von Training, Coachen im Wettkampf, Analysieren von Training und Wettkampf, Interagieren mit Sportlern – die jeweiligen Ausbildungsgänge und Lizenzstufen vorbereiten sollen.
- Es geht darum, welche konkreten sportwissenschaftlichen, methodisch-didaktischen und sozial-kommunikativen

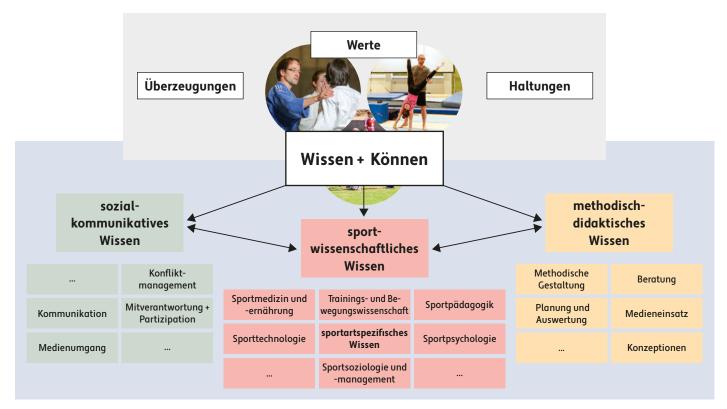


Abbildung 2: Wissensbereiche zu Kompetenzen von Trainern und Übungsleitern

Wissensbereiche in den jeweiligen Ausbildungsgängen heranzuziehen sind. Dazu liegt in den RRL bereits eine umfassende Auswahl an Inhalten und Wissensbereichen vor. Diese werden in den Ausbildungsdokumenten und der Ausbildungspraxis der (meisten) Verbände aufgegriffen, ergänzt und sportartspezifisch konkretisiert.

Für eine Ausdifferenzierung und Vertiefung von relevanten Wissensbereichen ist schließlich der aktuelle Kenntnisstand zu sportwissenschaftlichem, methodisch-didaktischem und sozialkommunikativem Wissen die zentrale Grundlage.

Die ausgewählten und ausdifferenzierten Inhalte fließen schließlich in die Entwicklung kompetenzorientierter Lernziele auf der Prozess- und Anforderungsdimension ein!

Empfehlungen zur Qualitätsentwicklung:

Zur Festlegung von **Ausbildungs-**inhalten ist zunächst zu bestimmen, welche **sportart- bzw. themenspezifischen Anforderungssituationen** typisch und auf einzelnen Lizenzstufen "hinterlegt" sind.

Auf der Ebene der RRL sowie der Ausbildungsdokumente der Mitgliedsverbände sind dann vorhandene Inhalte sowie dahinterliegende Anforderungssituationen und Wissensbereiche zu prüfen.

Aus dem sportwissenschaftlichen, methodisch-didaktischen sowie sozial-kommunikativen Wissensspektrum ist anschließend auszuwählen, welches spezifische Wissen zur Bewältigung dieser Anforderungssituationen erforderlich ist.

Lernzielkultur: Prozessdimension

Die *Prozessdimension* beschreibt Aktivitätsschritte des *Wissenserwerbs* und der *Wissensnutzung*, die Individuen durchlaufen, um Kompetenzen zu entwickeln (siehe Abbildung 3). Von zentraler Bedeutung ist hier die syste-matische Nutzung zuvor erworbenen Wissens im praktischen Handeln, also das Zusammenspiel von *Wissen* und *Können*.

Den Kern bildet der Aktivitätsschritt 3 Wissen nutzen – umsetzen, der Anforderungssituationen des Trainings- und Wettkampfalltags in der "Laborsituation" der Ausbildungspraxis abbildet. Ausgehend vom Aktivitätsschritt 3 werden die umliegenden Aktivitätsschritte zum 1

Wissen erwerben und zum Wissen nutzen (2) planen und 4 auswerten) angelegt. Auf diese Weise ist auf der Prozessdimension das systematische Zusammenspiel von erworbenem Wissen und dessen aktiver Nutzung - von aktivem Wissen und reflektiertem Können - angelegt. Wissen und Können werden gerahmt von den Aktivitätsschritten 0 Vorwissen aktivieren und 5 Wissen schaffen: innovieren, die gewissermaßen den Eingang und Ausgang von Ausbildungsgängen abbilden. Im Folgenden werden die Aktivitätsschritte 0 bis 5 skizziert und mit beispielhaften kompetenzorientierten Lernzielen zum Thema "Entwicklungsangemessenes Kinder- und Jugendtraining" illustriert:

Ovorwissen aktivieren markiert den Eingang in einen konkreten Ausbildungsgang. Es ist davon auszugehen, dass angehende Lizenzinhaber kaum ohne subjektives Erfahrungswissen in den Prozess der formellen Kompetenzentwicklung eintreten. In höheren Lizenzstufen sollte objektives Wissen bereits vorliegen.

Der Aktivitätsschritt Vorwissen aktivieren zielt darauf ab, subjektives bzw. objektives Vorwissen "hervorzuholen" und hat damit im Bereich der Aufgabenkultur (Näheres dazu in der nächsten Ausgabe) seine Bedeutung. Lernziele und Prüfungsleistungen sind damit nicht verbunden.

1 Wissen erwerben umfasst die Wahrnehmung und Anreicherung von neuem



Wissen sowie die Vernetzung mit vorhandenem Vorwissen. Der Aktivitätsschritt wird als aktiver Prozess des *Erkundens*, *Ordnens* und *Deutens* von objektiven Fakten im eigenen Handeln verstanden. Das Ziel liegt im umfassenden Verständnis von neuem objektiven Faktenwissen und dessen Verfügbarkeit für den Transfer in die Praxis → *aktives Wissen*!

Beispielhaftes Lernziel⁵: Trainer und Übungsleiter geben motorische (oder psychosoziale) Entwicklungsphasen von Kindern und Jugendlichen wieder und erläutern ausgewählte Merkmale an konkreten Beispielen.

2 Wissen nutzen – planen bezieht sich auf den Transfer des (1) erworbenen Wissens in konkretes Handeln. Das Ziel liegt darin, eigenes Handeln wissensbasiert zu planen und Handlungsentscheidungen zu treffen → reflektiertes Können!

Trainer und Übungsleiter übertragen allgemeine motorische und psychosoziale Merkmale auf die eigene Trainingsgruppe und Trainingsplanung, konkretisieren Ziele und legen entsprechende Übungs- und Spielformen fest.

③ Wissen nutzen – umsetzen bildet als zentraler Aktivitätsschritt Anforderungssituationen als "vereinfachte Sportwirklichkeit" ab. Der Einsatz (①) erworbenen Wissens und vorausgegangener (②) Handlungsplanungen wird in "Laborsituationen" eines Lizenz-Lehrgangs oder des Heimattrainings erprobt und umgesetzt. Das Ziel liegt darin, wissensbasierte Planungen in variablen Anforderungssituationen des Sports umzusetzen und anzupassen → reflektiertes Können!

Trainer und Übungsleiter setzen ihre Trainingsplanung um und trainieren ihre Trainingsgruppe unter Berücksichtigung motorischer und psychosozialer Entwicklungsmerkmale.

Wissen nutzen – auswerten umfasst die Nachbereitung und Bewertung des zuvor (③) umgesetzten eigenen Handelns auf Basis des (①) erworbenen Wissens und der (②) Handlungsplanung. Das Ziel liegt darin, Differenzen zwischen Planung und Umsetzung herauszustellen, Durchführbarkeit und ggf. Anpassungen zu bewerten und Schlussfolgerungen für zukünftiges Handeln zu ziehen → reflektiertes Können!

Trainer und Übungsleiter stellen ihre Planung und Umsetzung gegenüber und bewerten Gelingen und Schwierigkeiten bei der Berücksichtigung von Entwicklungsmerkmalen.

(1) Wissen schaffen – innovieren umfasst den Transfer und die Weiterentwicklung (1) erworbenen und (2 - 3) genutzten Wissens auf unbekannte Anforderungssituationen sowie auf die individuelle Ausgestaltung der eigenen Rolle als Trainer oder Übungsleiter. Das Ziel liegt darin, innovatives Neues (Lösungswege, Konzepte, Handlungsempfehlungen) zu entwickeln, für andere verfügbar zu machen sowie die eigene Rolle fortlaufend weiter zu entwickeln → fundiertes Schaffen!

Trainer und Übungsleiter konzipieren Grundsätze zum entwicklungsgemäßen Kinder- und Jugendtraining im eigenen Verein und begründen ihr Grundverständnis zum entwicklungsgemäßen Kinder- und Jugendtraining.

Dieser Aktivitätsschritt markiert den Ausgang in die selbstständige Tätigkeit als Trainer oder Übungsleiter (siehe Abbildung 3).

Empfehlungen zur Qualitätsentwicklung:

Zur Sicherung des **Zusammenspiels** von Wissen und Können ist – auf Ebene der Ausbildungsdokumente (RRL + Verbände), spezifischer Lehrgangsdokumente bis "runter" zu einzelnen Lehr-Lerneinheiten – zu bestimmen und ggf. weiter zu entwickeln, ob Wissen und Können in formulierten Lernzielen aufeinander abgestimmt sind.

Lernzielkultur: Anforderungsdimension Die Anforderungsdimension beschreibt Niveaustufen, auf denen sich kompetenzorientierte Lernziele zum Wissenserwerb (1) und zur Wissensnutzung (2 - 3) abbilden.

Unterschiedliche Anforderungssituationen sind unterschiedlich komplex und damit unterschiedlich schwierig. Bei-

spielsweise dürfte die Gestaltung und Umsetzung einer vollständigen Trainingseinheit sehr viel komplexer sein als eine Aufgabenstellung zu einem einzelnen Bewegungselement. Mit zunehmender Komplexität einer Anforderung sind auch zunehmend viele Wissensbestandteile zu deren Lösung erforderlich. Die Anzahl und Komplexität der notwendigen Wissensbestandteile bilden den Orientierungspunkt der Niveaustufenskalierung. Wir unterscheiden zunächst grob zwischen einer hohen Niveaustufe (komplexe Zusammenhänge) und einer niedrigen Niveaustufe (isolierte Fakten) (Abbildung 3).

Komplexe Zusammenhänge: Auf dieser hohen Niveaustufe sind viele vernetzte Wissensbestandteile (aus verschiedenen Wissensbereichen) zur Lösung komplexer Anforderungen erforderlich, beispielsweise trainingswissenschaftliches Wissen zu Prinzipien der Belastungsdosierung und methodisch-didaktisches Wissen zum Aufbau von Spielformen und kommunikatives Wissen zu Prinzipien des Feedbacks. Komplexe Anforderungssituationen sind z. B. komplette Trainingseinheiten, Wettkampfvorbereitung inkl. Wettkampfcoaching, Wettkampfanalyse inkl. Nachbesprechung etc.

Trainer und Übungsleiter erläutern und unterscheiden motorische und psychosoziale Entwicklungsmerkmale verschiedener Altersstufen und gestalten Training unter Berücksichtigung der Entwicklungsmerkmale ihrer Sportler.

Isolierte Fakten: Auf dieser niedrigen Niveaustufe sind wenige Einzelfakten (aus einzelnen Wissensbereichen) sowie einfache Zusammenhänge zur Lösung isolierter Anforderungen erforderlich. Diese sind z. B. Bewegungsansagen oder Fehlerkorrekturen in der Übungsreihe, das Eingehen auf Aussagen im Reflexionsgespräch oder die Anwendung von Griffen bei der Hilfestellung.

Trainer und Übungsleiter nennen einzelne motorische Entwicklungsmerkmale 8- bis 10-jähriger Sportler und berücksichtigen diese bei Aufgabenstellungen.

Zwischen der niedrigen (→ isolierte Fakten) und der hohen Niveaustufe (→ komplexe Zusammenhänge) entfaltet sich eine ausdifferenzierte Skalierung der Niveaustufen. Dabei steigt das Kompetenzniveau, je mehr Wissensbestandteile zur Bewältigung zunehmend komplexer Anforderungssituationen zusammenwirken (Abbildung 3).

⁵ Die genutzten Verben werden an dieser Stelle hervorgehoben, da sie in der sprachlichen Formulierung von Lernzielen, Lernaufgaben und Leistungsaufgaben den Bezug zum jeweiligen Aktivitätsschritt hervorheben. Hinweise dazu finden sich im DOSB-Bildungsnetz unter https://bildungsnetz.dosb.de/file/36701.

⁶ Zur sprachlichen Formulierung von Lernzielen liegen Grundprinzipien vor: https://bildungsnetz.dosb.de/file/36701. Der Zugriff ist allerdings nur Berechtigten möglich.

Empfehlungen zur Qualitätsentwicklung:

Für die die Festlegung unterschiedlicher **Anforderungsniveaus** ist es hilfreich, ausgewählte Anforderungssituationen so zu zerlegen, dass Lernziele sowie Lern- und Prüfungsaufgaben (Näheres hierzu in der nächsten Ausgabe) auf unterschiedlichen Niveaustufen abgeleitet werden können.

Darüber hinaus ist zu klären, inwieweit sich Anforderungsniveaus von Ausbildungsgängen entlang der Lizenzstufen erhöhen; also welches Anforderungsniveau auf den jeweiligen Lizenzstufen angestrebt wird.

Lernzielkultur: Fazit

Die Lernzielkultur bildet die Grundlage zur Einordnung, (Weiter-)Entwicklung und Formulierung⁶ kompetenzorientierter Lernziele für alle Ausbildungsgänge. Aus dem dreidimensionalen Raster aus Inhalten, Prozessen und Anforderungsniveaus leitet sich die Kompetenz-Definition des DOSB-Modells ab:

Trainer- und Übungsleiterkompetenzen umfassen sportwissenschaftliches, methodisch-didaktisches und sozial-kommunikatives aktives Wissen und dessen reflektierte Nutzung (= Können) zur Lösung von variablen Anforderungssituationen in Training und Wettkampf!

Auf der *Prozessdimension* des Rasters ist das Grundprinzip der systematischen Verbindung von *aktivem Wissen* und *reflektiertem Können* angelegt, indem Lernziele zum Wissenserwerb (1) stringent zu Lernzielen zur Wissensnutzung (2 - 5) führen. Dieses Grundprinzip der *Lernzielkultur* fließt in die weiteren Eckpunkte des Beziehungsdreiecks – die *Aufgabenkultur* und die *Prüfungskultur* – ein.

Korrespondenzadresse

Prof. Dr. Ralf Sygusch, Arbeitsbereich Bildung im Sport an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Gebbertstr. 123 b, 91058 Erlangen E-Mail: ralf.sygusch@fau.de

Literatur

Ahns, M. (2019). Fachbezogene Inhaltsbestimmung und Kompetenzmodellierung. Ein partizipativer Ansatz zur Qualitätsentwicklung der Sportlehrerinnen- und Sportlehrerbildung. In M. Ahns (Hrsg.), Fachbezogene Inhaltsbestimmung und Kompetenzmodellierung (Schriftenreihe Studien zur Berufs- und Professionsforschung, Bd. 37). Dissertation. Hamburg.

Apitzsch, T. (2012). Kompetenzprofile von Trainern und Sportmanagern im Leistungssport. Köln: Deutsche Sporthochschule Köln.

Baumert, J. & Kunter, M. (2011). Das Kompetenzmodell von COACTIV. In M. Kunter, J. Baumert, W. Blum, U. Klusmann, S. Krauss & M. Neubrand (Hrsg.), Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV (S. 29-55). Münster: Waxmann.

Baumert, J. & Kunter, M. (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 9 (4), 469-520.

Behm, K. (2008). Leistungssport-Pädagogik. Sportpädagogische Ansätze für eine neue Lehr- und Lernkultur. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin. Bloemen, A. & Schlömer, T. (2012). Berufliche Handlungskompetenz. In M. Paechter (Hrsg.), Handbuch Kompetenzorientierter Unterricht (Pädagogik, 1., neue Ausgabe, S. 119-136). Weinheim, Bergstraße: Beltz, J.

Brack, R. & Hohmann, A. (2005). Sportspiel-Trainerund Sportspiel-Trainerinnen. In A. Hohmann, M. Kolb, K. Roth & T. Alkemeyer (Hrsg.), *Handbuch Sportspiel* (Beiträge zur Lehre und Forschung im Sport, Bd. 147, S. 41-408). Schorndorf: Hofmann.

Cochet-Thibol, C. & Ullrich, D. (2015). Erfolgsfaktor Trainer. Systeme, Aufgaben, Rollen und Kompetenzfelder. Leichtathletiktraining: die Lehre der Leichtathletik, 26 (2/3), 6-11.

Collins, D., Burke, V., Martindale, A. & Cruickshank, A. (2015). The Illusion of Competency Versus the Desirability of Expertise: Seeking a Common Standard for Support Professions in Sport. *Sports medicine*, 45 (1), 1-7.

Demers, G., Woodburn, A. J. & Savard, C. (2006). The Development of an Undergraduate Competency-Based Coach Education Program. *Sport Psychologist*, 20 (2), 162-173.

Deutscher Sportbund. (2005). Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Bereich des Deutschen Sportbundes. Frankfurt a.M.: Deutscher Sportbund.

Fabinski, W., Morlang, K., Witusch, C. & Zehnder, E. (2019). TrainerInSportdeutschland. Ein umfassendes Organisationsentwicklungs projekt als Investition in die Zukunft. *Leistungssport*, 49 (5), 12-16. Fabinski, W., Vohle, F. & Nickel, H. (2018). Digitale Bildung im Sport. Wo stehen wir? *Leistungssport*, 48

Gogoll, A. & Kurz, D. (2013). Kompetenzorientierter Sportunterricht - das Ende der Bildung? In H. Aschebrock & G. Stibbe (Hrsg.), *Didaktische Konzepte für den Schulsport* (Edition Schulsport, Bd. 21, S. 79-97). Aachen: Meyer & Meyer.

Gogoll, A. (2011). Sport- und bewegungskulturelle Kompetenz. Eine Voraussetzung für den Aufbau von Handlungsfähigkeit im Bereich Sport und Bewegung. Sportpädagogik, 35 (5), 46-51.

Gogoll, A. (2008). Wissenserwerb im Sportunterricht. Zwischen didaktischem Anspruch, theoretischer Begründung und empirischer Realisierungsmöglichkeit. (unveröffentlichte) Habilitationsschrift, Universität Bielefeld. Bielefeld.

Heemsoth, T. (2016). FACHSPEZIFISCHES WISSEN VON SPORTLEHRKRÄFTEN. Ein Überblick über fachübergreifende und fachfremde Ansätze und Perspektiven für die Professionsforschung von Sportlehrkräften. Zeitschrift für sportpädagogische Forschung, 4 (2), 41-60.

Kleinknecht, M. (2010). Aufgabenkultur im Unterricht. Eine empirisch-didaktische Video- und Inter-

viewstudie an Hauptschulen (Schul- und Unterrichtsforschung, Bd. 11, 1. Aufl.). Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren.

Klieme, E. & Hartig, J. (2007). Kompetenzkonzepte in den Sozialwissenschaften und im erziehungswissenschaftlichen Diskurs. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 10 (Sonderheft 8), 11-29.

Klieme, E. & Leutner, D. (2006) Kompetenzmodelle zur Erfassung individueller Lernergebnisse und zur Bilanzierung von Bildungsprozessen. Beschreibung eines neu eingerichteten Schwerpunktprogramms der DFG. Zeitschrift für Pädagogik, 52 (6), 876-90.

Liebl, S., Ptack, R. & Sygusch, R. (2018). Der Erlanger Kompetenzentwurf Sport. Am Beispiel des Bewegungsfelds "Mit und gegen Partner kämpfen". Sport & Spiel, 18 (1), 42-45.

Miethling, W.-D. & Gieß-Stüber, P. (Hrsg.). (2007). Beruf: Sportlehrer/in. Über Persönlichkeit, Kompetenzen und professionelles Selbst von Sport- und Bewegungslehrern (Basiswissen Didaktik des Bewegungs- und Sportunterrichts, Bd. 6). Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren.

Nordmann, L. (2007). Bestandsaufnahme, Perspektiven und Erfordernisse der Trainerausbildung in Deutschland. *Leistungssport*, 37 (3), 17-21.

Nordmann, L. (2006). Bildung im Sport - Bildung für Sport - Bildung durch Sport. Neue Wege einer modernen Trainerausbildung. *Leistungssport*, *36* (5), 19-24.

Pfitzner, M. & Aschebrock, H. (2013). Aufgabenkultur. Voraussetzungen und Merkmale eines kompetenzorientierten Unterrichts. *Sportpädagogik, 37* (5), 2-6.

Roth, H. (1971). Pädagogische Anthropologie. Band II: Entwicklung und Erziehung. Grundlagen. Hannover: Schroedel.

Schaper, N. & Hilkenmeier, F. (2013). Umsetzungshilfen für kompetenzorientiertes Prüfen. Fachgutachten für die Hochschulrektorenkonferenz. Bonn: HRK

Sygusch, R., Hapke, J., Liebl, S. & Töpfer, C.. Entwurf zur Kompetenzorientierung im Sport. (In Vorbereitung)

Sygusch, R., Jäger, J., Brandl-Bredenbeck, H. P., & Lutz, M. (2017). Highway to health. Das Thema Gesundheit in der Sportlehrerbildung. In E. Balz & P. Neumann (Hrsg.), Sportlehrerausbildung heute. Ideen und Innovationen. Hamburg: Czwalina-Verlag.

Sygusch, R. & Liebl, S. (2012). Die Rahmenrichtlinien für Qualifizierung des Deutschen Olympischen Sportbundes. Einordnung in den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR). Darmstadt: Frotscher-Druck.

Sygusch, R., Muche, M., Liebl, S. & Töpfer, C. (2016). Selbstkonzeptförderung im Sport. bewegung und sport, 70 (1), 3-9.

Sygusch, R. & Ptack, R. (2017). Rahmenrichtlinien für Qualifizierung des DOSB und Ausbildungskonzeptionen der Mitgliedsverbände: Trainer/Trainerin Leistungssport zwischen Anspruch und Wirklichkeit (QuaTro). Bonn: Bundesinstitut für Sportwissenschaft.

Vohle, F. (2017). Lernen "5.0". Fünf Essentials im Bereich der digitalen Bildung im Sport. *Leistungssport*, 47 (3), 27-30.

Weinert, F. E. (Hrsg.). (2001). *Leistungsmessungen in Schulen*. Weinheim: Beltz.

Zeuner, A. & Hummel, A. (2006). Ein Kompetenzmodell für das Fach Sport als Grundlage für die Bestimmung von Qualitätskriterien für Unterrichtsergebnisse. Sportunterricht, 55 (2), 40-44.

Ralf Sygusch/Martin Muche/Sebastian Liebl/Wiebke Fabinski/Gudrun Schwind-Gick (aus: Leistungssport 2/2020)

DAS DOSB-KOMPETENZMODELL FÜR DIE TRAINERBILDUNG

Teil 2: Aufgaben- und Prüfungskultur

Im ersten Teil des Beitrags wurde "Kompetenzorientierung in der Trainerbildung" aus Sicht des DOSB und der Sportwissenschaft thematisiert. In der Darstellung des DOSB-Kompetenzmodells wurden im Teil 1 der Ausgangspunkt 'Anforderungssituationen Training und Wettkampf' sowie die 'Lernzielkultur' berichtet (Abbildung 1).

Im Folgenden stehen die Aufgabenund die Prüfungskultur im Mittelpunkt.

Eingegangen: 29.11.2019

Aufgabenkultur

Die Aufgabenkultur geht vom Grundprinzip aus, dass Lernprozesse von Lernenden aus zu denken sind. Es geht nicht um das "Eintrichtern von Lernstoff" in Lehrprozessen, sondern vielmehr darum, wie Lernprozesse der Kompetenzentwicklung bei angehenden Trainern und Übungsleitern ausgelöst und begleitet werden können \rightarrow From Teaching to Learning!

Im Anschluss an die *Lernzielkultur* liegt ein Anspruch an die *Aufgabenkultur* nun darin, die Verbindung von aktivem Wissen und reflektiertem Können systematisch anzubahnen. Zur Gestaltung von Lernsituationen werden Lernaufgaben und aufgabenbezogenes Handeln unterschieden. Zentrale Merkmale kompetenzorientierter Lernaufgaben und aufgabenbezogenen Handelns sind kognitive Aktivierung, Lebensweltbezug und Reflexion (Abbildung 2).

Aufgabenkultur: Lernaufgaben

Lernaufgaben sind Kern jeder Lernsituation. Als methodische "Werkzeuge von Ausbildern" sollen sie bei Lernenden Lernaktivitäten der eigenständigen Auseinandersetzung mit konkreten Anforderungen auslösen. Kognitiv aktivierende Lernaufgaben sind so anzulegen, dass

Abbildung 1: DOSB-Kompetenzmodell - Beziehungsdreieck mit Ausgangspunkt Anforderungssituation "Training und Wettkampf" Lernzielkultur Prüfungssituation Aufgabenbezogenes Handeln kognitive LEISTUNGSAUFGABEN Reflexion Aktivierung TRAINING + WETTKAMPF Leistungsaufgaben Lernaufgaben **Aufgabenkultur** Prüfungskultur Vorwissen zwar hilfreich, aber nicht ausreichend ist, dass also relevante Informationen zur Aufgabenlösung fehlen und so "neues Wissen" notwendig wird.

Beispielhafte Lernaufgabe: Gestalte eine Trainingseinheit zum Bogengang mit 11-Jährigen Turnerinnen. Berücksichtige motorische und psychosoziale Entwicklungsmerkmale dieser Altersstufe.

Im Rahmen einer B-Lizenz-Ausbildung sollte grundlegendes Vorwissen zum Bogengang bereits vorliegen. "Neues Wissen" dürfte zu motorischen und psychosozialen Entwicklungsmerkmalen notwendig sein → Was sind Entwicklungsmerkmale? → In welcher Entwicklungsphase sind meine Sportler?

Auf diese Weise sollen bei den Lernenden kognitive Aktivitäten angeregt werden. Dies meint die eigenständige Auseinandersetzung mit Aufgaben mittels Denk- und Verständigungsprozessen, Ausprobieren, Experimenten, Diskutieren etc. Als Quellen für die Erarbeitung "neuen Wissens" können z. B. Videos, Bilder, Texte oder auch Vorträge herangezogen werden. Lernaufgaben liegen darin, "big points" herauszuarbeiten und zu diskutieren, einen Vergleich mit eigenen Erfahrungen und Vorwissen herzustellen, widersprüchliche Sachverhalte, Verknüpfungen und Abgrenzungen verschiedener Lösungen gegenüberzustellen, "neues Wissen" anzuwenden und zu erproben.

Im DOSB-Kompetenzmodell werden *Lernaufgaben* als *Lernangebote* für die angehenden Trainer und Übungsleiter verstanden, um neues Wissen zu erkunden, einzuordnen und anzuwenden; oder in der Sprache der *Lernzielkultur* (s. o.): um Vorwissen zu aktivieren, neues Wissen zu erwerben und zu nutzen sowie Wissen zu erschaffen.

In diesem Sinne sind kognitiv aktivierende Lernaufgaben auf allen Schritten des Wissenserwerbs (1) und der Wissensnutzung (2-5) angelegt und bahnen damit die jeweiligen Lernziele an (Abbildung 2). Im Folgenden werden "aufgabenkulturelle Grundideen" der Aktivitätsschritte (1) bis (3) skizziert und beispielhafte Lernaufgaben formuliert, die sich an den Lernzielen zum Thema entwicklungsangemessenes Kinder- und Jugendtraining orientieren.

• Vorwissen aktivieren: Subjektives Erfahrungswissen oder objektiv erworbenes Vorwissen (z.B. aus vorangegangenen Lizenzstufen) bilden eine wichtige Grundlage für den Einstieg in einen weiteren Wissens- und Kompetenzerwerb. Lernaufgaben zu diesem Aktivitätsschritt zielen darauf ab, solches Vorwissen hervorzuholen.

Beispielhafte Lernaufgabe: Seht Euch die Bilder zu Trainingssituationen mit E- und A-Junioren an und vergleicht die beiden "Teams". Berichte aus eigenen Erfahrungen:

- Worauf achtest Du bei Erklärungen im Kindertraining, worauf beim Halbzeitgespräch mit A-Junioren?
- Nennt aus eigenen Erfahrungen drei auffällige Unterschiede zwischen E- und A-Junioren!
- ① Wissen erwerben: Hier wird neues Wissen aktiv erkundet, entdeckt und erschlossen. Darüber hinaus sollen Vorwissen und neues Wissen geordnet, gedeutet und vernetzt werden. Beispielhafte Lernaufgaben zum entsprechenden Lernziel Wis-

sen erwerben werden in Tabelle 1 (auf Seite 16) aufgeführt.

② Wissen nutzen – planen: Mit Lernaufgaben zu diesem Aktivitätsschritt wird (1) erworbenes Wissen auf konkrete Anforderungssituationen in Training und Wettkampf transferiert. Zu ausgewählten Anforderungssituationen – z. B. dem Training spezifischer Fertigkeiten – werden relevante Wissensbestandteile ausgewählt und zur Planung herangezogen.

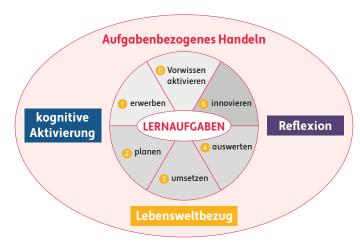


Abbildung 2: Aufgabenkultur

Beispielhafte Lernaufgaben siehe Tabelle 1.

Wissen nutzen – umsetzen: Lernaufgaben führen hier in die direkte wissensbasierte Bewältigung alltagsnaher Anforderungen. Dies erfolgt durch Erprobung der vorangegangenen (2) Planungen in "vereinfachten Laborsituationen" im Lizenz-Lehrgang oder im Heimattraining.

Beispielhafte Lernaufgaben siehe Tabelle 1.

Wissen nutzen – auswerten: Mit Lernaufgaben wird hier eine systematische Reflexion und Bewertung des zuvor (3) umgesetzten eigenen Handelns angeregt. Darüber hinaus fordern diese Lernaufgaben, Schlussfolgerungen für zukünftiges eigenes Handeln zu ziehen.

Beispielhafte Lernaufgaben siehe Tabelle 1.

(3) Wissen schaffen – innovieren: Lernaufgaben fordern zur Weiterentwicklung des (1) erworbenen und (2-4) genutzten Wissens, beispielsweise über die Gestaltung neuer Lösungswege, Konzepte oder Handlungsempfehlungen sowie zu deren Verbreitung auf. Darüber hinaus regen Lernaufgaben, die auch über den eigentlichen Lizenz-Lehrgang hinausreichen können, die individuelle Gestaltung der Rolle von Trainer und Übungsleiter an. Beispielhafte Lernaufgaben siehe Tabelle 1.

Aufgabenkultur: Aufgabenbezogenes Handeln

Aufgabenbezogenes Handeln bezieht sich auf die gesamte Lernsituation. Es beschreibt, wie Ausbilder mit Lernaufgaben umgehen, wie diese gestellt und moderiert werden, wie Lernende Begleitung, Unterstützung und Anregung zur Reflexion ihrer Lernaktivitäten erfahren; mit anderen Worten: Es geht um das gesamte "Drumherum" (Abbildung 2).

Aufgabenbezogenes Handeln soll kognitiv aktivierend sein! Einerseits bezieht sich dies auf die planbaren "großen Momente", die Einführung und Aufgabenstellung, Moderation der Bearbeitungsphase, Ergebnisvorstellungen und Reflexion. Andererseits bezieht es sich auf weniger planbare "kleine Momente", z. B. Denkanstöße und Rückmeldungen geben, zum Ausprobieren anregen, Nachfragen stellen, nach Erklärungen und Begründungen erkundigen etc.

Aufgabenbezogenes Handeln soll Lebensweltbezug aufweisen! Dies meint, dass Lernsituationen einen direkten Bezug zum Trainings- und Wettkampfalltag aufweisen, dass also konkrete Probleme aus erfahrenen oder zukünftigen Anforderungssituationen zum Thema gemacht werden. Lebensweltbezug nimmt –

	Lernziele	Lernaufgaben	Prüfungsaufgaben
Vorwissen aktivieren		 Sehe Dir die Bilder zu Trainingssituationen mit E- und A-Junioren an und vergleiche die "Teams". Worauf achtest Du bei Erklärungen im Kindertraining bzw. bei A-Junioren? Nenne aus eigenen Erfahrungen 3 Unterschiede zwischen E- und A-Junioren! 	
Wissen erwerben	Trainer- und Übungsleiter/innen geben motorische (oder psychosoziale) Entwicklungsphasen von Kindern + Jugendlichen wieder, erläutern ausgewählte Merkmale an konkreten Beispielen.	Zu motorischen + psychosozialen Entwicklungsmerkmalen liegen (a) Textbausteine und (b) Trainingsentwürfe vor. Bearbeitet die Texte in 3er-Gruppen. - Stelle eine Liste von Entwicklungsmerkmalen auf einer Flip-Chart zusammen. - Ordne die Merkmale den Trainingsentwürfen zu und diskutiere deren Umsetzbarkeit im Training!	Beschreibe motorische + psychosoziale Entwicklungsmerkmale einer Altersgruppe. Begründe Ziele, Übungs-/ Spielformen im Kontext altersspezifischer Entwicklungsmerkmale Erläutere Merkmale motorischer Entwicklung an Beispielen aus dem Training (Video).
Wissen nutzen - planen	Trainer- und Übungsleiter/innen Übertragen motorische und psychosoziale Merkmale auf die eigene Trainingsgruppe und -planung, konkretisieren Ziele legen entsprechende Übungs- und Spielformen fest.	Gestaltet eine Trainingseinheit. Wählt aus den erarbeiteten Merkmalen ein beispielhaftes Merkmal aus. - Berücksichtige dieses bei Trainingszielen und bei Übungs- oder Spielformen. - Diskutiere Deinen Trainingsentwurf mit Partnern - stimmt sie aufeinander ab.	Beschreibe den motorischen 'Entwicklungsstatus' Deiner Trainingsgruppe und Unter- schiede zwischen Deinen Sportler/innen. Formuliere 'entwicklungs- angemessene' Ziele, Übungs- oder Spielformen zur Ball- mitnahme.
3 Wissen nutzen - umsetzen	Trainer- und Übungsleiter/innen setzen ihre Trainingsplanung um, trainieren ihre Trainingsgruppe unter Berücksichtigung motorischer + psychosozialer Entwicklungsmerkmale.	Trainiere in Deinem Heimatverein und setze den (gemeinsamen) Trainingsentwurf um. Erstelle erneut ein Video: - Erläutere Deine Trainingsziele im Hinblick auf den Entwicklungsstand Deiner Mannschaft (1 Min). - Zeige, wie Du die entworfenen Übungs- oder Spielformen dem Team vorstellst (1 Min) und wie dieses die Übung umsetzt (3 Min).	Setze Deine Trainingsplanung (im Heimatverein) um. Zeich- ne die Einheit per Video auf. Nimm im Trainingsverlauf notwendige Anpassungen vor - erläutere im Videokommen- tar.
4 Wissen nutzen - auswerten	Trainer- und Übungsleiter/innen stellen ihre Planung und Um- setzung gegenüber, bewerten Gelingen und Schwie- rigkeiten bei der Berücksichtigung von Entwicklungsmerkmalen.	Kommentiere Dein Video: - Begründe die Planung und die reale Umsetzung von Zielen sowie Übungs- und Spielformen. - Wähle je 2 (nicht) gelungene Beispiel- situationen aus - erläutere Gelingen bzw. Misslingen.	Bewerte das Gelingen sowie Schwierigkeiten bei der Berücksichtigung von Entwick- lungsmerkmalen in der Trai- ningseinheit.
Wissen schaffen - innovieren	Trainer- und Übungsleiter/innen konzipieren Grundsätze zum entwicklungsgemäßen Kinder- + Jugendtraining im eigenen Verein, begründen ihr Grundverständ- nis zum entwicklungsgemäßen Kinder- + Jugendtraining.	Konzipiere Grundprinzipien für "altersangemessenes Kinder- und Jugendtraining in Deinem Verein": - Erstelle (und halte) einen Kurzvortrag (ca. 8 Minuten), mit dem Du Eltern aller Jugendmannschaften von Konzept und Umsetzung im Training überzeugst. - Filme dich dabei - kommentiere das Video an 3 Stellen.	Skizziere Empfehlungen (ca. 2 Seiten) zum entwick- lungsgemäßen Training in Deinem Verein für alle Alters- stufen.

Tabelle 1

neben einer motivationalen Wirkung – eine vorbereitende Rolle ein, wenn es um die Anwendung neu erlernter Kompetenzen im Trainings- und Wettkampfalltag geht.

Aufgabenbezogenes Handeln soll zur Reflexion anregen! Reflexion meint das aktive Nachdenken und den Austausch über eigenes Handeln in der Laborsituation eines Lehrgangs oder in echten Anforderungssituationen des Trainings- und Wettkampfalltags. Reflexion wird als wesentlicher Schritt gesehen, um praktische Erlebnisse und Erfahrungen schließlich zu neuen Erkenntnissen zu verarbeiten.

Ein zweiter Aspekt ist die so genannte Meta-Reflexion. Es geht darum, sich seines eigenen Lernfortschritts zu vergewissern, also zu erkennen, ob und welche Kompetenzen erworben wurden, was man nun mehr weiß und kann als zuvor. Dies gilt als bedeutsam für selbstwirksames Anwenden erworbener Kompetenzen. Im Zusammenhang mit den aufgeführten Merkmalen kognitive Aktivierung, Lebensweltbezug und Reflexion nehmen Ausbilder auch eine "neue Rolle" als Moderator oder Lernbegleiter ein und eben nicht als Instruktor und Wissensvermittler. Dieses Rollenverständnis knüpft unmittelbar an das Bildungsverständnis der RRL (2005, S. 12) an, in dem Bildung als reflexiver Prozess dargelegt wird: "Man kann nicht gebildet werden, sondern sich nur selbst bilden. Bildungsprozesse können (...) bestenfalls angeregt und moderiert werden. Lerninhalte und -erlebnisse sollten immer wieder auf das Individuum zurückgeführt und in Bezug zu seinen Erfahrungen gesetzt werden".

Empfehlungen zur Qualitätsentwicklung:

Für Lernsituationen erscheint es sinnvoll, aus themen- bzw. sportartspezifischen Anforderungssituationen sogenannte "Laborsituationen" für Ausbildungslehrgänge abzuleiten und daraus sportartspezifische Lernaufgaben für unterschiedliche Inhalte und Niveaustufen zu entwickeln. Zu konkretisieren wären auf dieser Basis Lernaufgaben für alle Aktivitätsschritte des Wissenserwerbs (1) und der Wissensnutzung (2-5) sowie Reflexionsanlässe und -methoden; ggf. als Aufbau eines dynamischen Aufgaben- und Reflexionspools.

Prüfungskultur

Die *Prüfungskultur* geht von dem Grundprinzip aus, dass nur *die* Kompetenzen geprüft werden, zu denen transparente *Lernziele* vorliegen und die mit entsprechenden *Lernaufgaben* anvisiert wurden. In diesem Sinn geht es in der *Prüfungskultur* darum, das Zusammenspiel von Wissen und Können auch zum Gegenstand von Prüfungen zu machen.

Während es in der Aufgabenkultur (s. o.) um Lernen und Kompetenzentwicklung geht, geht es in der Prüfungskultur um Leisten und Kompetenznachweis. Analog zur Aufgabenkultur erfolgt dabei eine Orientierung an den Merkmalen kognitive Aktivierung, Lebensweltbezug und Reflexion. Dazu wird in der Prüfungskultur unterschieden zwischen Leistungsaufgaben und umfassenden Prüfungssituationen (Abbildung 3).

Prüfungskultur: Leistungsaufgaben

Leistungsaufgaben bilden den Kern von Prüfungssituationen. Kompetenzorientierte Leistungsaufgaben sind – analog zu Lernaufgaben – stets komplexe und offene Aufgabenstellungen, die mittels kognitiver Aktivität selbstständig zu lösen sind. Die zu Prüfenden müssen aus dem Fundus erworbenen Wissens und Könnens eigenständig auswählen, welche Aspekte für die Aufgabenlösung relevant sind. Dazu müssen Wissens- und Könnensbestandteile zunächst verfügbar und abrufbar sein. Kompetenzorientierte Leistungsaufgaben sind aber mehr als Abfrage- und

Vorzeigeaufgaben, zu deren Lösung es "lediglich" Erinnerungsvermögen benötigt. Kompetenzorientierte *Leistungsaufgaben* sind Transferaufgaben, mit denen Wissen und Können auf veränderte Wissenskontexte oder Anforderungssituationen anzuwenden sind. In kompetenzorientierten *Prüfungssituation* "verbietet" es sich damit, erprobte und eingeübte *Lernaufgaben* in Prüfungen erneut als *Leistungsaufgaben* zu stellen.

Mit Leistungsaufgaben soll das Zusammenspiel von Wissen und Können geprüft werden, das in den Lernzielen und Lernaufgaben der Aktivitätsschritte des Wissenserwerbs (1) und der Wissensnutzung (2-5) anvisiert wird (Abbildung 3). Im Folgenden werden "prüfungskulturelle Grundideen" der Aktivitätsschritte 1 bis skizziert und beispielhafte Leistungsaufgaben formuliert, die sich an den Lernzielen zum Thema entwicklungsangemessenes Kinder- und Jugendtraining orientieren.

① Wissen erwerben: Neu erworbenes Wissen soll wiedergegeben und erläutert werden. Wiedergeben (alternativ: nennen, aufzählen etc.) ist zunächst einfache Reproduktion, das Erinnern an erlerntes Wissen. Einfache Reproduktionsaufgaben sollten lediglich als "Einstiegsaufgaben" herangezogen werden. Die eigentliche Prüfungsleistung liegt darin, neues vernetztes Wissen zu erläutern. Dazu sind Leistungsaufgaben als Transferaufgaben zu stellen, in denen Wissen auf spezifische Kontexte anzuwenden ist. Beispielhafte Leistungsaufgaben zum entsprechenden Lernziel und zur entsprechenden Lernaufgabe führt Tabelle 1 auf.

2 Wissen nutzen – planen: Zu diesem Aktivitätsschritt soll die Fähigkeit belegt werden, (1) erworbenes Wissen auf praxisnahe Anforderungssituationen zu beziehen. Die Prüfungsleistung liegt darin, eigenes Handeln wissensbasiert zu planen und entsprechende Entscheidungen zu treffen.

Beispielhafte Leistungsaufgaben siehe Tabelle 1.

③ Wissen nutzen – umsetzen: Leistungsaufgaben zielen darauf ab, (1) erworbenes Wissen und (2) Handlungsplanungen im praktischen Handeln umzusetzen. Die Prüfungsleistung wird darin erkennbar, ob und inwieweit Wissen und Planung konsequent realisiert und ggf. flexibel angepasst werden.

Beispielhafte Leistungsaufgaben siehe Tabelle 1.

Leistungsaufgaben, die über die "einfache" Umsetzung der Planung hinausgehen, vernetzen diesen Aktivitätsschritt mit weiteren Aktivitätsschritten. Die im Beispiel formulierte Aufgabe "Anpassungen erläutern" kann auch zu (1) Wissen erwerben eingesetzt werden; die Aufgabe "Anpassungen vornehmen" markiert den Übergang zu (2) Wissen nutzen – auswerten.

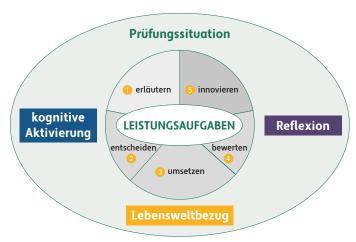


Abbildung 3: Prüfungskultur

4 Wissen nutzen - auswerten: Hier geht es um die Fähigkeit, Planung und Umsetzung wissensbasiert zu bewerten. Die Prüfungsleistung liegt darin, das eigene Handeln vor dem Hintergrund des (1) erworbenen Wissens sowie der (2) Planung zu bewerten und gegebenenfalls einer modifizierten Planung zuzuführen. Beispielhafte Leistungsaufgaben siehe

Tabelle 1.

6 Wissen schaffen - innovieren: Zu prüfen ist, ob und inwieweit eine flexible Weiterentwicklung und Verbreitung des erworbenen und genutzten Wissens vorgenommen werden kann. Die Prüfungsleistung liegt darin, innovatives Neues (z. B. Handlungsempfehlungen) unter Einbezug des (1) erworbenen Wissens und der damit gewonnenen Erfahrungen (2-4) zu entwickeln und zu begründen.

Beispielhafte Leistungsaufgaben siehe Tabelle 1.

In Lernzielen und Lernaufgaben (s. o.) zu (5) Wissen schaffen – innovieren wird auch die individuelle Ausgestaltung der Rolle von Trainer und Übungsleiter anvisiert. Da dabei insbesondere subjektive Sinngebungen und Werthaltungen ausgestaltet werden, erscheint eine objektive Wertung in Prüfungssituationen nicht angemessen.

Prüfungskultur: Prüfungssituation

Eine gesamte Prüfungssituation besteht aus mehreren Leistungsaufgaben, die aufeinander abgestimmt sind. Damit sprechen wir hier - in Erweiterung einzelner Leistungsaufgaben – von komplexen Prüfungssituationen, die mittels kognitiver Aktivität selbstständig zu lösen sind. "Komplex" meint hier, dass eine Prüfungssituation stets auf mehrere Aktivitätsschritte ausgerichtet ist. Die o. g. Beispiele zu den Leistungsaufgaben einzelner Aktivitätsschritte lassen sich zu folgender Gesamtaufgabe (z. B. Projektarbeit) bündeln:

- Gestalte eine altersgemäße Trainingseinheit zur Ballmitnahme, führe sie durch (Videoaufnahme) und werte sie aus!
- Wähle eine konkrete Altersstufe aus. Berücksichtige und erläutere motorische Entwicklungsmerkmale!

Im Hinblick auf das Grundprinzip des Zusammenspiels von aktivem Wissen und reflektiertem Können sind Prüfungen streng genommen nur dann kompetenzorientierte Prüfungssituationen, wenn Leistungsaufgaben die Aktivitätsschritte zum (1) Wissenserwerb und zur Wissensnutzung (2-5) zusammenbringen. Dazu unterscheiden wir zwischen einem Mindest- und einem Idealstandard.

Mindeststandard: Dieser liegt in der Verknüpfung einer Leistungsaufgabe zur Wissensnutzung (2-5) mit einer Leistungsaufgabe zur Erläuterung der eingesetzten Wissensbestandteile (1). Denkbar sind dabei durchaus Zwischenprüfungen, in denen (1) erworbenes Wissen als zwar isoliert erfasst, dieses aber im Lehrgangsverlauf mit Prüfungen zur Wissensnutzung verknüpft wird. Ähnliches wäre im Format einer Portfolio-Prüfung denkbar. Kompetenzorientierte Prüfungen zur Wissensnutzung (2-5) sind ohne Einbezug relevanter Wissbestandteile dagegen nicht kompetenzorientiert.

Als Formate erscheinen Klausuren oder Prüfungsgespräche geeignet, insbesondere für (1) Wissen erwerben und (2) Wissen nutzen - planen. Klausuren im Multiple-Choice-Format werden nicht als kompetenzorientierte Prüfungen angesehen. Idealstandard: Dieser liegt in der Verknüpfung mehrerer Leistungsaufgaben zur Wissensnutzung (2-5) mit einer Leistungsaufgabe zur Erläuterung des grundlegenden Wissens (1). Als Formate sind beispielsweise Projektarbeiten geeignet, da Offenheit und Komplexität von Aufgaben weit gefasst und konkret an Anforderungssituationen des Alltags von Trainer und Übungsleiter gebunden werden. Eine Projektarbeit (s. a. Beispiel oben) lässt sich überdies sehr gut mit Präsentationen, Hausarbeit oder Portfolio verbinden.

Neben der kognitiven Aktivierung erfolgt - parallel zur Aufgabenkultur - auch in kompetenzorientierten Prüfungssituationen eine Orientierung an den Merkmalen Lebensweltbezug und Reflexion (Abbildung 3).

Prüfungssituationen sollten Lebensweltbezug aufweisen: Dies kann über verschiedene Aspekte gewährleistet werden:

- Leistungsaufgaben beziehen grundlegend auf spezifische Anforderungssituationen von Training und Wettkampf (s. Abschnitt "Anforderungssituationen" in Teil 1 des Beitrags auf der Seite 9 f. in diesem Sonderdruck), greifen diese auf und thematisieren komplexe Aufgabenstellungen mit Lebensweltbezug.
- "Original-Zielgruppen" können in *Prü*fungssituationen "hineingeholt" werden, beispielsweise zur Gestaltung einer Trainingseinheit mit einer "echten" Jugendmannschaft.
- Prüfungssituationen können an Orten stattfinden, die sehr authentisch für Lebensweltbezug stehen, z. B. direkt im Heimatverein. Auch könnte ein Training per Video aufgezeichnet, online ausgetauscht und bis zur endgültigen Prüfungsleistung bearbeitet werden.

Prüfungssituationen sollten auch Reflexion einbeziehen: Im Sinne sogenannter Meta-Reflexion können Prüflinge vorab eine Einschätzung oder Erwartung zur Prüfungsleistung abgeben, um diese gemeinsam (Prüfling, Ausbilder) zu besprechen. Nach einer abgelegten Prüfungsleistung können diese sowie weitere Entwicklungsperspektiven reflektiert werden. Eine solche reflexive "Verarbeitung" der Prüfungssituation ist ein denkbarer Schritt zu einem selbstwirksamen Einschätzen und Anwenden der erworbenen Kompetenzen sowie zur individuellen Ausgestaltung der eigenen Rolle als Trainer und Übungsleiter.

Empfehlungen zur Qualitätsentwicklung:

Für **Prüfungssituationen** erscheint es hilfreich, prüfungsgeeignete Anforderungssituationen auszuwählen, mit denen eine Prüfung der erworbenen Kompetenzen gestaltet werden kann. Zu konkretisieren wären auf dieser Basis Leistungsaufgaben für alle Aktivitätsschritte des Wissenserwerbs und der Wissensnutzung sowie Reflexionsmethoden, mit denen Prüfungsleistungen und Lernentwicklungen thematisiert werden, ggf. als Aufbau eines dynamischen Aufgaben- und Reflexionspools.

Zur verbandsspezifischen Rahmung wäre auch eine Festlegung von Prüfungsformaten (z.B. Projekte, Portfolio) sowie von Mindest-/Idealstandards zur Verbindung von Wissen und Können hilfreich.

Korrespondenzadresse

Prof. Dr. Ralf Sygusch, Arbeitsbereich Bildung im Sport an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Gebbertstr. 123 b, 91058 Erlangen E-Mail: ralf.sygusch@fau.de

Sebastian Liebl/Martin Muche/Annalena Möhrle/Florian Ellmann/Jens Keidel/Andreas Kindsmüller/ Daniel Mayer/Ralf Sygusch (aus: Leistungssport 2/2020)

DAS DOSB-KOMPETENZMODELL - PRAXISBEISPIELE AUS DER TRAINERBILDUNG

Schwerpunkt: Ausbildungskonzeption

Seit Verankerung der Kompetenzorientierung in den Rahmenrichtlinien für Qualifizierung (DSB, 2005) führt der DOSB als Leitziel seiner Ausbildungsgänge den Erwerb von Handlungskompetenz an. Um eine Grundlage für die Qualitätsentwicklung und -prüfung der Ausbildungsgänge zu legen, wurde das

DOSB-Kompetenzmodell erarbeitet (vgl. Sygusch et al., Seiten 6-18 in diesem Sonderdruck). Wie erste Schritte der Qualitätsentwicklung aus diesem Modell umgesetzt werden können, zeigen Beispiele aus dem Deutschen Judo Bund [DJB] und dem Deutschen Skiverband [DSV]. Im aktuell laufenden Projekt QuaTroPLUS (Be-

schreibung im Text) haben diese sowie zwei weitere Verbände bis dato Anforderungssituationen identifiziert und Lernziele für ihre Ausbildungskonzeption formuliert

Eingegangen: 7.2.2020

1. Kompetenzorientierte Trainerbildung

Eine Trainerbildung, die gemäß dem DOSB-Kompetenzmodell aktives Wissen und reflektiertes Können zur Lösung variabler Anforderungssituationen fördern will, muss einen Wechsel von einer klassischen (lehrendenzentrierten) hin zu einer kompetenzorientierten (lernendenzentrierten) Ausbildung vollziehen (Tabelle 1).

Eine kompetenzorientierte Trainerbildung ist damit deutlich weniger input- bzw. vortragsorientiert und deutlich mehr output-bzw. aufgabenorientiert (siehe Beitrag von Sygusch et al. in diesem Sonderdruck auf den Seiten 14-18). Für die Entwicklung und Umsetzung einer solchen Ausbildung erscheinen insbesondere auch *Blended-Learning-*Formate geeignet (Vohle, 2017; Fabinski, Vohle & Nickel, 2018). In diesem Format kann beispielsweise

- a) vor Beginn der Präsenzphase in Einzelarbeit Vorwissen aktiviert und fehlendes Wissen erworben werden;
- b) während der Präsenzphase in Gruppenarbeit Wissen genutzt werden, um mit Unterstützung der Ausbildenden Lösungen zu entwerfen und zu diskutieren;
- c) nach der Präsenzphase in Einzelarbeit eine entworfene Lösung im Heimtraining erprobt und online-gestützt reflektiert werden (vgl. Söhngen, 2018).

Die kompetenzorientierte Weiterentwicklung von Ausbildungen auf Grundlage des DOSB-Kompetenzmodells verfolgt derzeit

auch das vom Bundesinstitut für Sportwissenschaft geförderte Projekt "Qualifizierung im DOSB: Kompetenzorientierung in der Trainerbildung Leistungssport" (QuaTroPLUS; Laufzeit: 2019-2021). In diesem Projekt überarbeiten vier Spitzensportverbände (u. a. der Deutsche Judo-Bund [DJB] und der Deutsche Skiverband

[DSV]) zusammen mit Expertinnen und Experten des DOSB-Kompetenzmodells ihre Ausbildungskonzeptionen für Trainerinnen und Trainer im Bereich Leistungssport (C- bis A-Lizenz). Die Überarbeitung orientiert sich an folgenden vier Schritten kompetenzorientierter Qualitätsentwicklung (Sygusch et al., 2020):

Klassisch (lehrendenzentriert)

- Ausbildende präsentieren Wissensbestandteile (z. B. zu Trainingsmethodik) und verdeutlichen deren Relevanz anhand von Beispielen und ggf. Anwendungsaufgaben.
- Ausbildungsteilnehmende (TN) versuchen, die Wissensbestandteile in der Ausbildung zu verstehen.
- 3. Die individuelle Umsetzung erfolgt in der Regel unsystematisch bzw. informell im Heimtraining. Eine Reflexion der Umsetzung findet in der Regel nicht statt.

Vorteil: Es können mehr Wissensbestandteile präsentiert werden.

Nachteil: Ob Wissensbestandteile von den TN tatsächlich angewendet und reflektiert werden, bleibt oftmals unklar.

$Kompetenzorientiert \, (lernendenzentriert)$

- Teilnehmende (TN) werden mit einer relevanten Anforderungssituation konfrontiert und aufgefordert, sich selbstständig (bspw. trainingsmethodische) Lösungsmöglichkeiten zu überlegen.
- Dadurch wird Vorwissen aktiviert und fehlendes Wissen identifiziert. Fehlendes Wissen erarbeiten die TN eigenaktiv durch Nutzung unterschiedlicher Medien.
- Die TN entwerfen einen Lösungsplan.
 Anschließend erproben und reflektieren sie dessen Umsetzung.

Nachteil: Es können nur exemplarische Wissensbestandteile vermittelt werden.

Vorteil: Indem Planung, Umsetzung und Auswertung feste Bestandteile der Ausbildung sind, lässt sich der Ausbildungserfolg leichter beurteilen. Die TN lernen zudem, wie sie Anforderungssituation durch Erwerb und Nutzung neuen Wissens selbstständig lösen.

Tabelle 1: Klassische vs. kompetenzorientierte Trainerbildung (vereinfachte Gegenüberstellung)



- Identifizieren von trainerspezifischen Anforderungssituationen: Welche Anforderungssituationen sind für unsere Trainerinnen und Trainer relevant und welches (sportwissenschaftliche, methodisch-didaktische, sozial-kommunikative) Wissen benötigen sie hierfür?¹
- 2 Entwicklung kompetenzorientierter Lernziele pro Anforderungssituation: Wird in den Lernzielformulierungen das Zusammenspiel von erworbenem Wissen und dessen aktiver Nutzung systematisch angelegt?
- **8 Entwicklung kompetenzorientierter Lernaufgaben pro Anforderungssituation:** Wie sehen Lernaufgaben aus, in denen die Ausbildungsteilnehmenden mög-

lichst eigenaktiv Wissen erwerben und nutzen?

6 Entwicklung kompetenzorientierter Leistungsaufgaben zu zentralen Anforderungssituationen: Wie sehen Prüfungssituationen (Leistungsaufgaben) aus, in denen die Prüflinge die Verknüpfung von Wissen und Können unter Beweis stellen?

Der vorliegende Beitrag gibt einen Einblick in die Projektarbeit des DJB und DSV². Beide haben bis dato im Rahmen von zwei bis drei kooperativen Planungssitzungen³ (Rütten, 1997) trainerspezifische Anforderungssituationen identifiziert (Schritt 1) und darauf aufbauend ihre Lernziele für die Trainerbildung weiterentwickelt (Schritt 2).

Schritt 1: Identifizieren von trainerspezifischen Anforderungssituationen

Bezugspunkte einer kompetenzorientierten Trainerbildung sind zu lösende Anforderungssituationen. Damit sind relevante Situationen des Trainings- bzw. Wettkampfalltags gemeint, die durch das Handeln von Trainern bewältigt werden (sollen). Die Bewältigung dieser Anforderungssituationen erfordert Kompetenzen, die in der Trainerbildung erworben werden.

Zur Identifikation von Anforderungssituationen befragten die beteiligten Experten von DJB und DSV aktive Trainer bzw. Teilnehmende bei ihren Aus- bzw. Fortbildun-

gen. Die auf diese Weise gesammelten Anforderungssituationen wurden von den kooperativen Planungsgruppen selektiert, präzisiert und ggf. durch weitere relevante Situationen des Trainings- und Wettkampfalltags ergänzt. Insgesamt konnten pro Verband etwa zehn exemplarische Anforderungssituationen identifiziert werden.

Anforderungssituationen des DJB:

- Du hast deinem Sportler schon etliche Male die Bewegung/Technik demonstriert und erklärt. Er macht es immer noch anders.
- Es kommt vermehrt zu Verletzungen deiner Sportler im Training oder Wettkampf. Es ist nichts Schlimmes, aber die Wehwehchen nehmen zu.

Anforderungssituationen des DSV:

- Dein Athlet befindet sich in der Wettkampfsaison und hat drei schlechte Wettkampfresultate nacheinander erzielt. Er beginnt, an sich selbst zu zweifeln.
- Dein geplantes Training kann aufgrund von sich verändernden Witterungsbedingungen nicht am geplanten Ort durchgeführt werden. Du musst kurzfristig passende Alternativen für deine Mannschaft finden.

Im ersten Schritt kompetenzorientierter Qualitätsentwicklung wurde anschlie-

¹ Wissen bzw. Ausbildungsinhalte, die keiner relevanten Anforderungssituationen zugeordnet werden können, werden aussortiert, da diese ansonsten nur "träges Wissen" fördern.

² Wir danken den Kollegen des Deutschen Judo Bundes (DJB) Ralf Lippmann, Florian Ellmann und Jens Keidel sowie den Kollegen des Deutschen Skiverbands (DSV) Jürgen Wolf, Daniel Mayer, Andreas Kindsmüller und Sebastian Eisenhut für die Bereitschaft, einen Einblick in die laufende Arbeit im Projekt zu gewähren.

³ Pro Verband gibt es eine kooperative Planungsgruppe. Jede Gruppe besteht mindestens aus einem Moderator, dem Ausbildungsverantwortlichen, einem Ausbildenden, einem Präsidiumsmitglied sowie einem Experten für das DOSB-Kompetenzmodell.

Bend pro Verband geklärt, welches (sportwissenschaftliche, methodisch-didaktische, sozial-kommunikative) Wissen für die Bewältigung der ausgewählten Anforderungssituationen benötigt wird. Der DJB griff hierfür auf die bestehende Ausbildungskonzeption zurück und orientierte sich an den Wissensbestandteilen der bereits vorliegenden Lernziele. Der DSV folgte dem DOSB-Kompetenzmodell idealtypisch und identifizierte erforderliche Wissensbestandteile anhand der ausgewählten Anforderungssituationen.

Die ermittelten Wissensbestandteile (z. B. zur Bewegungskorrektur oder Trainer-Sportler-Kommunikation) wurden anwendungsbezogen geordnet. Der DJB nutzte hierfür die bereits in seiner Ausbildungskonzeption verankerten "Handlungsfelder" (DJB, 2019, S. 36): Planen und Analysieren; Unterrichten und Trainieren; Motivieren und Erziehen; Organisieren und Verwalten. Der DSV entwickelte an dieser Stelle seine Ausbildungskonzep-

tion (DSV, 2008) weiter. Die ursprünglichen acht Handlungsfelder wurden zu den folgenden vier Handlungsfeldern gebündelt: Sport organisieren und Rahmenbedingungen schaffen; Mit Menschen umgehen und stärken; Training und Wettkampf planen, durchführen und analysieren; Gesundheit erhalten und wiederherstellen.

Schritt 2: Entwicklung kompetenzorientierter Lernziele

Kompetenzorientierte Lernziele stehen in direktem Zusammenhang mit den ausgewählten Anforderungssituationen. Sie benennen, welches Wissen erworben und wie es genutzt werden soll, um eine Anforderungssituation zu bewältigen.

Der DJB wählte pro Anforderungssituation passende Lernziele der vorhandenen Ausbildungskonzeption aus. Waren keine passenden Lernziele vorhanden, wurden neue formuliert. Konnte ein Lernziel keiner Anforderungssituation zugeordnet

werden, wurde geprüft, ob eine Anforderungssituation fehlt. Sofern dies nicht zutraf, wurde das Lernziel aussortiert.

Der DSV orientierte sich eng an den pro Anforderungssituation identifizierten Wissensbestandteilen (s. o.) und formulierte auf dieser Grundlage seine Lernziele neu. Die bestehende Ausbildungskonzeption diente lediglich dem Abgleich, ob relevante Lernziele übersehen wurden.

Bei der Formulierung konkreter Lernziele wurde darauf geachtet, das für Kompetenzorientierung entscheidende Zusammenspiel von Wissen und Können zu verankern. Hierbei halfen folgende Prüffragen:

- Enthält das Lernziel einen konkreten Wissensbestandteil? (gemeint sind die in Schritt 1 pro Anforderungssituation ausgewählten Wissensbestandteile)
- Enthält das Lernziel eine konkrete Handlungskomponente? (gemeint sind die Aktivitätsschritte 1 erwerben, 2 planen, 3 umsetzen, 4 auswerten und 5 innovieren; vgl. Sygusch et al., 2020)

Anforderungssituationen	Handlungsfelder	Lernziele für C-, B- und A-Trainerinnen und -Trainer
Deutscher Judo-Bund (DJB)		
Es kommt vermehrt zu Verletzungen deiner Sportler im Training oder Wettkampf. Es ist nichts Schlimmes, aber die Wehwehchen nehmen zu.	Planen und Analysieren	C) Er/Sie nennt judospezifische Programme zur Schulung konditioneller Fähigkeiten und setzt diese um. B) Er/ Sie nennt Aufbautrainingsprogramme für das Kraft- und Ausdauertraining und setzt diese um. A) Er/ Sie nennt sportmotorische Tests und Kontrollmethoden zur Überprüfung koordinativer und konditioneller Fähigkeiten und setzt diese ein.
	Unterrichten und Trainieren	 C) Er/Sie beschreibt Spiel- und Übungsformen zur Entwicklung und Schulung koordinativer und konditioneller Fähigkeiten und baut diese ins Training ein. B) Er/Sie beschreibt allgemeine und sportartspezifische Trainingsformen und Methoden zur Verbesserung von konditionellen Basisfähigkeiten (Kraft und Ausdauer) und baut diese ins Training ein. A) Er/Sie beschreibt allgemeine und sportartspezifische Trainingsformen und Methoden zur Verbesserung von konditionellen Fähigkeiten unter Berücksichtigung ihrer Komplexität und gegenseitigen Wechselwirkung und baut diese ins Training ein.
Deutscher Skiverband (DSV)		
Dein Athlet befindet sich in der Wettkampfsaison und hat drei schlechte Wettkampf- resultate nacheinander erzielt. Er beginnt, an sich selbst zu zweifeln.	Sport organisieren, Rahmenbedingungen schaffen	 C) Die Trainerin/der Trainer beschreibt das Regelwerk und das Wettkampfsystem im Grundlagentraining und beachtet dies bei der Wettkampfauswahl für ihre/seine Sportler. B) Die Trainerin/der Trainer beschreibt das Regelwerk und das Wettkampfsystem im Aufbau- und Anschlusstraining und beachtet dies bei der Wettkampfauswahl für ihre/seine Sportler. A) Die Trainerin/der Trainer beschreibt das Regelwerk und das Wettkampfsystem im Anschluss- und Hochleistungstraining und beachtet dies bei der Wettkampfauswahl für ihre/seine Sportler.
	Mit Menschen umgehen und stärken	 C) Die Trainerin/der Trainer beschreibt einfache Konzepte der Stressregulation und setzt einfache Lösungsstrategien um. B) Die Trainerin/der Trainer beschreibt Konzepte der Stressregulation und deren Entwicklung und wendet diese zielgruppenspezifisch an.

Tabelle 2: Exemplarische Lernziele der weiterentwickelten Ausbildungskonzeptionen von DJB und DSV zu ausgewählten Anforderungssituationen und Handlungsfeldern

- Werden in einem oder in mehreren zusammenhängenden Lernziel(en) Aktivitätsschritte des Wissens und Könnens verknüpft? (vgl. u. s. Beispiel)
- Benennt das Lernziel ein mit Blick auf die Anforderungssituation passendes Lernergebnis?

Eine, nach diesen Kriterien idealtypische, Lernzielformulierung lautet:

Der Trainer 1 beschreibt Basiswissen zur Einführung einer neuen Technik. Er 2 plant eine Trainingseinheit auf Basis dieses Wissens, 3 führt die geplante Einheit durch und 4 bewertet seine Umsetzung auf Grundlage des Basiswissens zum Technikerwerb.

Tabelle 2 (Seite 21) zeigt exemplarisch entwickelte Lernziele von DJB und DSV zu ausgewählten Anforderungssituationen und Handlungsfeldern. Die Steigerung der Lernziele von der C- bis zur A-Lizenz bezieht sich von Verband zu Verband auf unterschiedliche Aspekte – beispielsweise auf das Alter bzw. das Leistungsniveau der Sportler oder auf die Komplexität der Wissensbestandteile.

Im Projekt QuaTroPLUS werden auf dieser Grundlage nun für ausgewählte Lehrgangskonzeptionen Lernziele formuliert. Von diesen können Lern- (Schritt 3) sowie Leistungsaufgaben (Schritt 4) abgeleitet werden.

2. Sprungfedern und Stolpersteine bei der Implementierung des DOSB-Kompetenzmodells

DJB und DSV arbeiten im Rahmen von QuaTroPLUS top down, also von der Weiterentwicklung der Ausbildungskonzeption zur Umsetzung kompetenzorientierter Lern- und Leistungsaufgaben. Da sich das DOSB-Kompetenzmodell jedoch nicht als starres Standardisierungsinstrument, sondern als lebendiger Orientierungsrahmen versteht (vgl. Sygusch, 2020), sind auch andere Herangehensweisen möglich. Beispielsweise der umgekehrte Weg (bottom up), also von der Erprobung kompetenzorientierter Lern- und Leistungsaufgaben über die Ableitung neuer Lernziele bis zur Weiterentwicklung der Ausbildungskonzeption.

Um kompetenzorientierte Lern- und Leistungsaufgaben erproben zu können, sollte eine sportartübergreifende Auswahl an *Good-Practice*-Beispielen vorliegen. Die Entwicklung unterschiedlicher *Good-Practice*-Beispiele zum DOSB-Kompetenzmodell ist daher ein Ziel von QuaTro-PLUS

Blickt man auf den bisherigen Projektverlauf, lassen sich erste "Sprungfedern" und "Stolpersteine" für die im Beitrag skizzierte Weiterentwicklung der Ausbildungskonzeption ausmachen. Um im Bild zu bleiben: Je höher …

 die Regelmäßigkeit und Konstanz der kooperativen Planungstreffen (also die Termine, an denen die beteiligten Personen sich gemeinsam austauschen und zusammenarbeiten),

- die kooperative Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsverantwortlichen und Ausbildungsumsetzenden (also z. B. das Ausloten von theoretisch Denkbarem und praktisch Umsetzbarem),
- die individuelle Bereitschaft der beteiligten Personen (also z. B. die Überzeugung, dass hierdurch die Ausbildung verbessert wird),
- die personelle und organisatorische Unterstützung (also z. B. eine Teil-Entlastung der beteiligten Personen während der Phase der Weiterentwicklung) und
- der verbandsübergreifende Austausch (also z. B. von Anforderungssituationen oder Lernzielformulierungen) ist, ...
- ... umso leichter lassen sich "Stolpersteine" wie etwa Zeit-, Entwicklungs- und Abstimmungsaufwand "überspringen".

Literatur

Deutscher Sportbund (DSB). (2005). Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Bereich des Deutschen Sportbundes. Frankfurt/Main: Deutscher Sportbund.

Deutscher Judo-Bund (DJB). (2019). Ausbildungsordnung des Deutschen Judo-Bundes e. V. (Stand: Januar 2019). Download unter: https://www.judobund.de/fileadmin/_horusdam/12764-DJB-Ausbildungsordnung_2019.pdf.

Deutscher Skiverband (DSV). (2008). Konzeption der DSV Trainerschule für die Ausbildung von Trainer/-innen für den Leistungssport auf der Basis der DOSB-RRL. Planegg: Deutscher Skiverband e.V. Download unter http://www.deutscherskiverband. de/datei.php?system_id=149527.

Fabinski, W., Vohle, F. & Nickel, H. (2018). Digitale Bildung im Sport – wo stehen wir? *Leistungssport*, 48 (1), 5.

Reinmann, G. (2005). Blended Learning in der Lehrerbildung. Grundlagen für die Konzeption innovativer Lernumgebungen. Lengerich: Pabst.

Rütten, A. (1997). Kooperative Planung. Zeitschrift für Gesundheitswissenschaften, 5 (3), 257-272.

Söhngen, M. (2018). Videoarbeit und Videoassessment zur Verbesserung der Reflexionsfähigkeit. Leistungssport, 48 (1), 10 f.

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

Vohle, F. (2017). Lernen "5.0". Fünf Essentials im Bereich der digitalen Bildung im Sport. *Leistungssport*, 47 (3), 27-30.

Korrespondenzadresse

Dr. Sebastian Liebl, Arbeitsbereich Bildung im Sport an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Gebbertstr. 123 b, 91058 Erlangen E-Mail: sebastian.liebl@fau.de



Jens Mitzel/Kathrin Staufenbiel/Petra Stauch (aus: Leistungssport 3/2020)

KOMPETENZORIENTIERUNG IN DER PRAXIS

Verstärkte Kompetenzorientierung in den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen des Deutschen Turner-Bundes

Der Deutsche Turner-Bund (DTB) verfügt in der Geschäftsstelle in Frankfurt (Main) über vier hauptamtliche Mitarbeiter in drei Abteilungen¹, die sich mit dem Bereich der verbandlichen Bildung² beschäftigen. Der DTB hat 51 DOSB-zertifizierte Ausbildungslehrgänge in den Bereichen Leistungssport, Breitensport (Trainer und Übungsleiter), Präventionsund Rehabilitationssport, bildet deutschlandweit jährlich rund 7.000 Trainer und Übungsleiter aus und hat zurzeit

knapp 70.000 Trainer und Übungsleiter mit gültiger DOSB-Lizenz. Die Ausbildungsmaßnahmen sind zum größten Teil dezentral organisiert und werden von den 22 Landesturnverbänden (LTV) in eigener Verantwortung durchgeführt. Im DTB führt vor allem die Abteilung Olympischer Spitzensport Aus- und Fortbildungslehrgänge³ in den vier olympischen Sportarten Gerätturnen männlich, Gerätturnen weiblich, Trampolinturnen und Rhythmische Sportgymnastik durch.

In den verbandlichen Bildungsmaßnahmen des DTB ist die verstärkte Orientierung an Lernergebnissen und Kompetenzen schon länger ein drängendes und wichtiges Thema. Alle Bereiche haben sich in den letzten Jahren in unterschiedlichen Projekten mit der Kompetenzorientierung auseinandergesetzt.

Eingegangen: 4.4.2020

Projekte mit Bezug zu einer stärker kompetenzorientierten Bildung im DTB

Schon 2005 hat die Deutsche Turnerjugend (DTJ)⁴ eine Arbeitsbroschüre zum Thema "Persönlichkeits- & Teamentwicklung psychosozialer Ressourcen im Gerätturnen" erarbeitet. In dieser standen die Anforderungen an Trainerinnen und Trainer im psychosozialen Bereich – Umgang mit Unsicherheit, Nervosität, Druck, Kooperationsfähigkeit etc. – im Vordergrund.

Der Bildungsbereich des Olympischen Spitzensports hat sich 2012 bis 2015 im Rahmen des Projekts "SALTO – Einsatz digitaler Medien in den Bildungsprozessen des deutschen Sports" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durch die Erarbeitung von E-Learning Modulen mit der Kompetenzorientierung beschäftigt.

Der Bereich Allgemeines Turnen, in dem die breiten- und gesundheitssportlichen Ausbildungen angesiedelt sind, hat 2016

- ¹ Allgemeines Turnen: Bildungsreferent Jens Mitzel; Olympischer Spitzensport: Referentin Bildung und Personalentwicklung Dr. Kathrin Staufenbiel und Sachbearbeiterin Kathrin Deuner; Deutsche Turnerjugend: Jugendbildungsreferentin Petra Stauch
- ² Hier ist die DTB-Akademie als DTB-eigene Ausbildungsorganisation von der verbandlichen Bildung zu unterscheiden. Die DTB-Akademie agiert außerhalb des DOSB-Lizenzsystems als eigenständige Ausbildungsorganisation.
- ³ Im Bereich der Trainer-B- und -A-Lizenzen für die olympischen Sportarten Gerätturnen, Trampolinturnen und Rhythmische Sportgymnastik
- ⁴ In Kooperation mit der Deutschen Sportjugend (DSJ).

Struktur & Aufgaben im DTB



Abbildung 1: Struktur und Aufgaben im DTB in einer länderübergreifenden Arbeitsgruppe die Ausbildung ÜL-B/Sport in der Prävention "Allgemeines Gesundheitstraining" neu aufgestellt. In dieser Überarbeitung sind schon deutliche Züge einer verstärkten Kompetenzorientierung – u. a. der Lebensweltbezug und ein "Backward Design" – zu erkennen.

Allerdings muss festgehalten werden, dass in der Mehrzahl der aktuellen Umsetzungen unserer Ausbildungsgänge Kompetenzen zwar beschrieben werden – sie werden ja in den Ausbildungskonzeptionen auch aufgeführt –, aber je nach Ausbildungsgang und durchführendem Verband momentan noch eher wissens- und fachinhaltsorientiert ausgebildet wird.

2. Die Herausforderung des Veränderungsprozesses

Dies zu verändern, fordert vom DTB und seinen Strukturen (vgl. Abbildung 1) allein schon durch die schiere Anzahl der Lehrgänge und den daran beteiligten Personen und Untergliederungen eine immense Veränderungsleistung. Nimmt man nun noch die Prägungsspannweite unseres Sportartenkanons in den Blick - von eher traditionell geprägten Sportarten wie Gerätturnen, eher technisch-fachlich und normenorientiert, bis hin zum Parkour-Sport, sehr ergebnis- und aufgabenorientiert in seinen Strukturen und Wettkampfformaten⁶ –, wird deutlich, wie unterschiedlich die Sportarten im DTB sind und damit auch die jeweiligen (Lern-)Kul-

Diese kurze Darstellung verdeutlicht die Tragweite der zu treffenden Entscheidungen und Ausrichtungen, vor allem unter dem zusätzlichen Aspekt, dass es natürlich wünschenswert ist, dass drei eigenständige Abteilungen sich koordinieren und zumindest sehr ähnliche Entscheidungen in der Frage, was gute Bildung und Kompetenzorientierung ausmacht, treffen und sich somit in die gleiche Richtung bewegen.

3. Die Bedeutung eines Kompetenzmodells

"Kompetenzen werden von Wissen fundiert, durch Werte konstituiert, als Fähigkeiten disponiert, durch Erfahrungen konsolidiert, aufgrund von Willen realisiert." (Prof. Dr. John Erpenbeck)

Aus unserer Sicht hat ein Kompetenzmodell grundsätzlich die Aufgabe, das Anforderungsprofil einer spezifischen Tätigkeit⁷ (Qualifikation⁸) in Relation zu dem beobachtbaren Verhalten⁹ einer Person zu setzen (vgl. Abbildung 2). Hierzu bedarf es Transparenz und Nachvollziehbarkeit hinsichtlich der Anforderungen und Klarheit bezüglich der Ziele auf der Ergebnisebene ("Learning Outcomes"). Um dies leisten zu können, muss sich das Modell am Kontext, in dem es angewendet werden soll, und der Struktur der Organisation, welche es einsetzen wird, orientieren. Hierzu gehört vor allem auch die Berücksichtigung von organisationsinternen Leitbildern, Haltungen und Werten.

In der Umsetzung eines Kompetenzmodells ist die Beschreibung von wesentlichen Kompetenzen, welche zur Umsetzung der sportartübergreifenden und -spezifischen Ziele notwendig sind, essenziell. Auf der Grundlage dieses Kompetenzkompasses erfolgt die Beschreibung der Anforderungen an die Trainer. Die Anforderungen bestimmen dann die notwendigen Fertigkeiten und das dafür notwendige Wissen, welches von den Trainern erworben werden muss.

Um letztlich festzustellen, ob die Trainer diese Fertigkeiten erworben haben und in der Lage sind, diese umzusetzen, müssen konkrete beobachtbare und verifizierbare Handlungs- und Verhaltensweisen definiert werden. Diese können über Beobachtungen sowie durch Eigen- und Fremdreflexion bewertet und vergleichbar gemacht werden. Der letztendliche Kompetenznachweis kann aber nur nach Beendigung des Ausbildungslehrgangs geführt werden, nämlich, indem die erworbenen Fertigkeiten und Erfahrungen freiwillig in den eigenen Trainingsstunden mit Sportlern Anwendung finden.

Last, but not least, muss ein gutes Kompetenzmodell ein dynamisches Modell sein. Dieses muss ständig hinterfragt werden dürfen und eine kontinuierliche Weiterentwicklung durch die Nutzer erfahren.

4. Warum wir uns für das DOSB-Kompetenzmodell entschieden haben und was wir uns davon versprechen

Aus unserer Sicht erfüllt das DOSB-Kompetenzmodell, im Vergleich zu anderen bestehenden Kompetenzmodellen, unsere oben genannten Ansprüche am besten. Es kommt aus dem passenden Kontext (aus dem Sport für den Sport), orientiert sich an angemessenen Kompetenzfeldern (professionelle Kompetenzen von Lehrenden im Sport), ist wissenschaftlich begleitet entstanden und fundiert sowie mit der Praxis rückgekoppelt. Zudem verstehen wir es als dynamisches Modell¹⁰ und es gibt eine gute Orientierung bezüglich Anforderungen und Zielen.

Wenn das Kompetenzmodell flächendeckend in alle Bereiche des verbandlichen Ausbildungssystems des DTB Einzug gefunden hat, erwarten wir uns mehrere Effekte:

- eine bessere Vergleichbarkeit der Ausbildungen innerhalb der Niveaustufen (horizontaler Effekt zur Qualitätssteigerung),
- einen klareren Aufbau der Niveaustufen bezüglich der erwarteten "Learning Outcomes" und damit eine bessere Anschlussfähigkeit von einer zur folgenden Niveaustufe (vertikaler Effekt zur Qualitätssteigerung),
- eine vereinfachte Mobilität innerhalb der verbandlichen Ausbildungen und eventuell sogar innerhalb des DOSB-Ausbildungssystems, da nachweislich erworbene Kompetenzen nicht ein zweites Mal erworben werden müssen (Effizienz-Effekt).
- die Möglichkeit, neue Strukturen zu nutzen, die so im Moment im DTB und seinen Landesturnverbänden noch nicht beste-

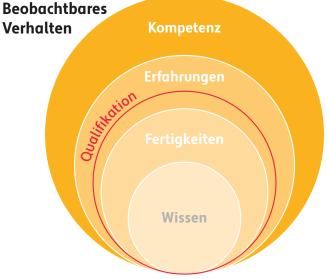


Abbildung 2: Kompetenzmodell -Qualifikation in Relation zum beobachtbaren Verhalten hen – beispielsweise "Micro-Credentials" ("Badges") oder "Patchwork-Learning-Journeys"¹¹–, die über einzelne Ausbildungslehrgänge hinauswirken, also eine ständige Aus- und Fortbildung niederschwellig ermöglichen (Individualisierungs-Effekt).

• Kompetenzen, die nachweislich in anderen Kontexten erworben wurden und in den Kompetenzkompass passen, könnten ebenfalls einfacher anerkannt werden (Mobilitäts-Effekt).

Diese Ziele liegen wohl noch in weiter Zukunft und doch ist es notwendig, sich jetzt nach diesen Ideen auszurichten und das eigene Handeln daran zu messen.

Aus dem Blickpunkt der Teilnehmenden erhoffen wir uns von dem Modell vor allem eine deutliche Verbesserung in der direkten Einsetzbarkeit der Ausbildungsabsolventen in der Praxis. Die Absolventen sollten sich am Ende der Ausbildungen deutlich handlungsfähiger – und nicht nur "wissenbefüllter" – empfinden als bisher, was aus unserer Sicht zum eigenen Wohlbefinden und zur Zufriedenheit aller Akteure beitragen wird.

5. Wie sieht der Prozess der Einführung eines Kompetenzmodells in die Organisationsstrukturen des DTB aus?

Prinzipiell sollten wir hier unterscheiden zwischen dem Vorgehen im Prozess und den Werkzeugen, die wir im Prozess einsetzen (vgl. Abbildung 3), um einen stabilen und von allen Seiten akzeptierten Prozess zu gewährleisten. Wir stellen uns also immer die Fragen:

- wie können wir unser Ziel erreichen?
- was ist dafür notwendig?

6. Wie sieht das Vorgehen im Prozess aus?

Wie oben schon erwähnt, sind an diesem Prozess viele Organisationseinheiten und Personen beteiligt. Nicht immer ist es in einem so großen Verband möglich, alle Einheiten parallel und synchron an dem Prozess zu beteiligen.

Einführung "Kompetenzorientierung" — WIE? DTB # WAS?

Partizipation

Kollaboration Transparenz

Vertrauen

Rollen Reflexion

Struktur Iteratives Vorgehen

Systemische Orientierung Selbstbestimmung Ausbildungsdokumente

Ausbilder-Diplom

Kollaborationsplattform (Office 365/Teams)

"New York" Ansätze (Design Thinking/Scrum/Kanban etc.) Abbildung 3: Werkzeuge, die im Prozess eingesetzt

Seit Beginn des Prozesses hat es immer wieder Einflüsse auf den Verlauf gegeben, die nicht vorhersehbar waren und die teilweise auch längere Zeit für eine Lösung gebraucht haben. Wir möchten den Prozess an dieser Stelle aus zwei Blickwinkeln betrachten: einerseits aus dem der Landesturnverbände und dem Bereich des Breiten- und Gesundheitssports - hier schließen wir die Deutsche Turnerjugend mit ein, da die handelnden Personen oft die gleichen sind -, andererseits dem des Leistungssports, also den olympischen Spitzensportarten. Dies erachten wir als sinnvoll, da sich der Leistungssport in seiner Arbeit deutlich von der des Allgemeinen Turnens und der Turnerjugend unterscheidet

Der Prozess auf Länderebene

Das Thema der Kompetenzorientierung ist kein wirklich neues in den Ausbildungsmaßnahmen des DTB. Es gab schon seit geraumer Zeit Bestrebungen, die Ausund Fortbildungsmaßnahmen eher kompetenzorientiert auszurichten. In der Vergangenheit war dies aber eher ein unstrukturierter und spontaner Ansatz, der häufig in einzelnen Landesturnverbänden seinen Ursprung nahm und selten vergemeinschaftet wurde. Erste gemein-

schaftliche Ansätze waren 2016 zu erkennen, aber grundsätzlich kann man den Einstieg in den aktuellen, gezielten und strukturierten Veränderungsprozess im Bereich des Breiten- und Gesundheitssports im August 2018 verorten. Denn hier wurde, mit der Aufstockung der Zeitressourcen im Bereich der verbandlichen Bildung, überhaupt erst die Möglichkeit einer zentralen Prozessbegleitung geschaffen. Durch die Erweiterung der Stelle des Bildungsreferenten im Bereich "Allgemeines Turnen" auf eine Vollzeitstelle und den damit verbundenen expliziten Auftrag, die Themen Kompetenzorientierung und Digitalisierung verstärkt voranzutreiben, hat der DTB hier den Weg klar vorgegeben.

Das Jahr 2019 stand dann ganz im Zeichen der bundesweiten Bewusstseinsschaffung für diese beiden Themenbereiche (vgl. Abbildung 4 auf Seite 26). Als Startschuss zum konkreten Arbeitsauftakt auf der Ebene der Landesturnverbände (LTV) könnte man die Tagung der LTV-Bildungsreferenten im Februar 2019 bezeichnen. Hier wurde ein Auftrag der LTV an den DTB eingeholt und aufgrund dieses Auftrags ein strukturierter Prozess auf der Grundlage des vorliegenden DOSB-Modells vom DTB entwickelt.

diesem Wettkampf finden Sie unter https://www.dtb.de/parkour/wettbewerbe-wettkaempfe/ashigaru-skillz-competition/.

DOSB-Übungsleiter B – Sport in der Prävention: Allgemeines Gesundheitstraining mit den kombinierten Schwerpunkten "Haltungs- und Bewegungssystem" sowie "Herz-Kreislauf-System". Grundlage war das Handlungskompetenzmodell nach Roth, H. (1971), *Pädagogische Anthropologie*, Bd. II, Entwicklung und Erziehung, Hannover: Schroedel.

⁶ Die "Ashigaru-Skillz-Competition" im Parkour setzt z. B. komplett auf eine Aufgabenerfüllung (drei absteigend bepunktete "Tries" für unterschiedliche "Challenges") als Bewertungssystem in einem Wettkampfformat. Mehr Informationen zu

 $^{^{7}}$ Trainer oder Übungsleiter auf Niveau C-B-A-Diplom

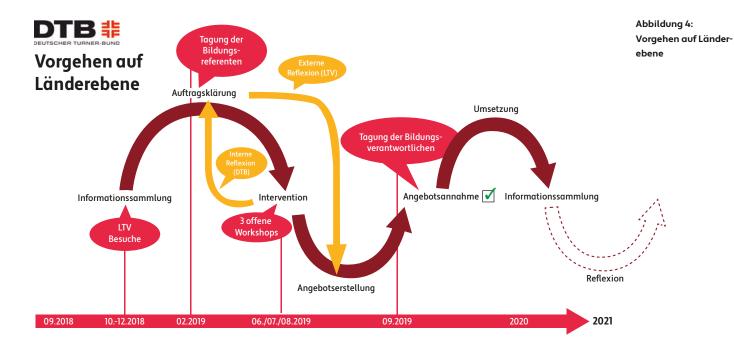
⁸ Unter "Qualifikation" verstehen wir hier das formale Ergebnis einer Bildungsmaßnahme. Sie wird von einer kompetenten und durch die ausstellende Organisation befugten Person (oder Gruppe) aufgrund der gültigen Standards (Formalia, Qualität etc.) ausgesprochen.

⁹ Unter Verhalten verstehen wir in diesem Kontext die Verbindung von der formalen Qualifikation mit

der aktiven Anwendung der Fertigkeiten, welche in der Qualifikationsmaßnahme erworben wurden.

¹⁰ Dies ist auch der Anspruch, den wir hier an dieser Stelle an den DOSB formulieren. Das Modell muss sich iterativ weiterentwickeln, parallel zum Einsatz in der Praxis.

¹¹ Beispielsweise könnten Personen individuell "Patches" oder "Badges" sammeln, in denen bestimmte Kompetenzen nachweislich erworben werden, und bekommen dann automatisch den passenden Trainer- bzw. Übungsleiterschein ausgestellt.



Zudem wurde hier von den LTV-Bildungsreferenten die klare Aussage getroffen, dass die Themen Digitalisierung und Kompetenzorientierung nur zusammen anzugehen sind. Hierbei sehen wir die Kompetenzorientierung als sinnstiftende Grundlage und die Digitalisierung stellt das Werkzeug zur optimalen Umsetzung der Lernergebnisorientierung dar¹².

Über mehrere Design Thinking Workshops näherte man sich den beiden Bereichen und es wurden mögliche Ideen und Szenarien für den Veränderungsprozess entwickelt. Das Jahr 2020 steht nun ganz im Zeichen der praktischen Umsetzung, also den skizzierten Veränderungsprozess ins Rollen zu bringen.

Inhaltliche Aufgaben sind vor allem die Bildung von ersten Anforderungskatalogen und "Learning Outcomes" in ersten Pilotlehrgängen (ÜL-B/P Fitness & Gesundheit und T-C/B Gerätturnen). Sobald die Pilotlehrgänge stehen, gilt es, weitere Lehrgänge sukzessive zusammen mit Technischen Komitees, den Landesturnverbänden sowie den betreffenden Gremien der Deutschen Turnerjugend anzugehen und zu überarbeiten. In Anbetracht des Umfangs an Lehrgängen und der Anzahl der zu beteiligenden Personen wird dieser Prozess jedoch voraussichtlich weit über das Jahr 2021 hinaus andauern.

Der Prozess im olympischen Spitzensport im DTB

Auch im olympischen Spitzensport ist die Ausrichtung der Bildung nach Kompetenzen ein wiederkehrender Prozess. Im Januar 2020 wurde beispielsweise mit den Bundestrainern der olympischen Sportarten, den Verantwortlichen für Aus- und Fortbildung der Technischen Komitees und weiteren Bildungsexperten ein ganztägiger Workshop durchgeführt. In Arbeitsgruppen wurde intensiv an nächsten Schritten gearbeitet, um die Aus- und Fortbildung in den olympischen Sportarten noch attraktiver und kompetenzorientierter zu gestalten. Wie kann beispielsweise die Sozialkompetenz in der Aus- und Fortbildung gefördert werden? Welche Kompetenzen benötigen Trainer im olympischen Spitzensport des DTB zukünftig und wie können diese durch Ausund Fortbildungsmaßnahmen entwickelt werden? Wie unterstützt die Digitalisierung diesen Prozess? Die Vorschläge der Arbeitsgruppen werden nun weiter ausgearbeitet und fortlaufend umgesetzt.

Im Rahmen des Projekts "WeCoach - DTB Trainer*in 2026", welches durch die DOSB-Initiative "TrainerInSportdeutschland" 2020/21 finanziell gefördert und inhaltlich begleitet wird, soll dieser gemeinsame Reflexionsprozess in Zusammenarbeit mit den Trainern fortgeführt und u. a. eine Online-Befragung unter allen Trainern mit A- oder B-Lizenz durchgeführt werden. Auch soll während der Projektlaufzeit das Mentoring unter Trainern professionell eingeführt und ausgebaut werden. Mentoring als Tool der Personalentwicklung kann Kompetenzen von Trainern im Spitzensport auf eine sehr gezielte und individuelle Weise stärken.

7. Welche Werkzeuge können wir für den Prozess nutzen?

Um den Prozess voranzutreiben, stehen uns im Moment prinzipiell drei Werkzeuge zur Verfügung:

- 1 Zum einen muss die Kollaboration und Partizipation der Organisationseinheiten und Personen ermöglicht werden. Neben den Möglichkeiten von Präsenzveranstaltungen (z. B. Kadertrainerseminare, Tagungen o. Ä.) stellen wir dies nun vermehrt über die Kollaborationsplattform Microsoft Office 365 sicher. Hier nutzen wir vor allem die Applikation "Teams", um die dezentrale Zusammenarbeit zu ermöglichen. Die Plattform soll sicherstellen, dass sich jeder am Prozess beteiligen kann, sie soll Transparenz in der Entwicklung gewährleisten und bietet die Möglichkeit, unterschiedliche Gruppen dezentral zu managen.
- 2 Des Weiteren werden wir die Steuerungs- und Regelungsmechanismen, welche die Ausbildungsordnung und die Ausbildungskonzeptionen vorsehen, ausbauen. Dies soll durch ein noch auszuarbeitendes Rahmen-Dokument erfolgen, welches vor allem eine gemeinsame Positionierung und ein gemeinsames Selbstverständnis, Haltungen und Werte der Bildungsbereiche in DTB und Landesturnverbänden verankern und gewährleisten soll. Dieses Dokument muss ein gemeinsam erstelltes Dokument sein, um seine Wirkung entfalten zu können, und versteht sich als dynamisches "living document".
- Das letzte Werkzeug, welches wir im Moment speziell schon auf Länderebene zum Einsatz bringen, ist das DTB-Ausbilder-Diplom. Bisher ist es stark auf die sozialen und methodischen Kompetenzen der Lehrreferenten der Ausbildungslehrgänge ausgerichtet. Unter Beibehaltung dieser Ausrichtung zur persönlichen Fortbildung könnte es in Zukunft eine Plattform sein, mit der wir sicherstellen, dass

sich die Lehrreferenten das Kompetenzmodell explizit und zentral gesteuert erarbeiten und es verinnerlichen. So soll sichergestellt werden, dass die oben genannten horizontalen und vertikalen qualitätssichernden Effekte in den Bildungsmaßnahmen eintreten.

8. Welche Hürden und Chancen gab und gibt es im Veränderungsprozess?

Einige organisationsübergreifende Hürden bestehen sicherlich noch in der neuen Art der Zusammenarbeit¹³ und den Tücken der Technik¹⁴, vor allem hinsichtlich dezentral und digital basierter Teams¹⁵. Die Rollen und die daran geknüpften Erwartungen sind sicherlich ebenfalls noch ein Themenbereich, den wir überdenken müssen und in dem es insbesondere gilt, unterschiedliche Sichtweisen zu vereinen. Organisationsinterne Aufgaben bestehen im Moment hauptsächlich darin, die drei Abteilungen mit Bildungsbereichen enger zu vernetzen und den Prozess zur Fokussierung auf Kompetenzen im Bildungsprozess gemeinschaftlicher voranzutreiben. Die bisherige Ausrichtung auf das Fachwissen war das, was die Bereiche eher auseinandergehalten hat. Im Fokus auf die Kompetenzen sehen wir die Chance, die Bildungsbereiche im DTB näher zusammenzuführen, denn wir müssen feststellen, dass die Bildungsbereiche, die auf den ersten Blick wenige fachliche Überschneidungen mit sich bringen, durch eine Fokussierung auf die angestrebten Kompetenzen von Trainern näher zusammenrücken, voneinander lernen und sich gemeinsam weiterentwickeln können. Während ein Austausch über Fachwissen zwischen verschiedenen Sportarten oder Bildungsbereichen zwar durchaus zur Erweiterung des eigenen sportartfokussierten Horizonts von Trainern beiträgt, aber nur begrenzte Synergie-Effekte bewirkt, hat ein Austausch über die angestrebten Kompetenzen deutlich mehr Potenzial, Überschneidungen aufzudecken.

Letzten Endes sehen wir in dem angestoßenen Prozess auch die große Chance, dass jeder an diesem Prozess Beteiligte bestehende Kompetenzen einbringt, ausbaut und neue Kompetenzen erwerben kann. Dies ist natürlich für jeden Einzelnen gut, es wird sich jedoch immens positiv auf die gesamte Organisation auswirken, vor allem, wenn wir es schaffen, diese Kompetenzen zu erkennen, festzuhalten und transparent zu machen sowie an den optimalen Stellen der Organisationen zur Entfaltung zu bringen.

Korrespondenzadresse

Jens Mitzel, Deutscher Turner-Bund, Otto-Fleck-Schneise 8, 60528 Frankfurt/Main E-Mail: iens.mitzel@dtb.de

¹² Hierzu sei auch auf den Beitrag von Jens Mitzel im Rahmen des DOSB-Fachforums Bildung 2019 hingewiesen. Im DOSB-Wissensnetz unter folgenden Links zu finden: Video des Vortrages https://wissensnetz.dosb.de/ file/4018, PDF-Datei des Vortrags https://wissensnetz.dosb.de/node/ 44193.

¹³ Hier trifft der hierarchische Ansatz auf den kollaborativen Ansatz und das Ressortdenken auf das themenzentrierte Denken in den Organisationsstrukturen

¹⁴ Hier zeigt sich, dass in Deutschland der Breitbandausbau des Internets noch große Lücken aufweist und auch die soft- und hardwareseitige Ausstattung und digitale Kompetenz bei vielen Personen in den Sportorganisationen noch nicht sehr ausgeprägt ist.

¹⁵ Unter "Teams" verstehen wir anlass- oder themenbezogene Arbeitsgruppen und nutzen diesen Begriff bewusst zur Abgrenzung zu klassischen Arbeitsgruppen (AGs), wie wir sie in den Sportorganisationen schon lange kennen. Sie unterscheiden sich darin, dass AGs meist nur in kondensierten Präsenzsituationen kollaborativ arbeiten und sonst nur individuelle Vorbereitungsarbeit geschieht, Teams jedoch durch ihre digitale Plattform immer kollaborativ arbeiten und Präsenztermine zwar immer noch wichtige Ankertermine sind, ihre zentrale Bedeutung jedoch verlieren.



27

Markus Söhngen (aus: Leistungssport 5/2020)

KOMPETENZORIENTIERUNG IN DER PRAXIS

Verstärkte Kompetenzorientierung in den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen des Deutschen Tischtennis-Bundes

Der Deutsche Tischtennis-Bund (DTTB) verfügt in der Geschäftsstelle in Frankfurt (Main) über zwei hauptamtliche Mitarbeiter, die sich mit dem Bereich der verbandlichen Bildung beschäftigen. Der Verband bietet DOSB-zertifizierte Ausbildungslehrgänge in den Bereichen Leistungssport (A- und B-Lizenz), Breitensport (C-Lizenz) und Präventions-

sport und bildet deutschlandweit jährlich rund 1000 Trainerinnen und Trainer sowie Übungsleiterinnen und Übungsleiter aus. Zurzeit besitzen ca. 8800 Trainer und Übungsleiter eine gültige DOSB-Lizenz.

Die Ausbildungsmaßnahmen der ersten und zweiten Lizenzstufe sind zum größten Teil dezentral organisiert und werden von den 18 Landesverbänden in eigener Verantwortung durchgeführt. Aber auch der DTTB führt eine eigene Ausbildungsmaßnahme auf der zweiten Lizenzstufe durch: die Trainer-A-Lizenz-Ausbildung, die überwiegend zentral am Standort des Deutschen Tischtennis-Zentrums (DTTZ) in Düsseldorf stattfindet. Eingegangen: 13.7.2020

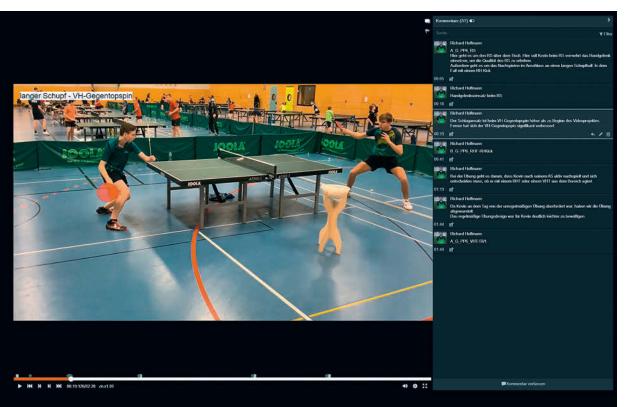
1. Digitalisierung und Kompetenzorientierung in der Bildungsarbeit

Der Deutscher Tischtennis-Bund hat bereits im Jahr 2007 die digitale Transformation in seiner Bildungsarbeit eingeleitet. Die treibende Kraft war dabei zunächst weniger die übergeordnete Zielsetzung einer verbesserten Kompetenzorientierung in der Bildungsarbeit, sondern vielmehr die methodischen und didaktischen Möglichkeiten digitaler Werkzeuge als Teil von Unterrichtsszenarien. Die technische Revolution des Internets mit seinen

WEB-2.0-Technologien machte es seinerzeit erstmalig möglich, dass Online-Inhalte nicht mehr ausschließlich wie beim Lesen eines Buches rezipiert wurden, sondern der Nutzer auch mit eigenen Beiträgen zum Gestalter des Inhalts werden konnte.

Für die Bildungsverantwortlichen im DTTB war hierbei vor allem der edubreak[©]-Videoplayer mit seinen Szenarien zum "Social Video Learning" die entscheidende Inspiration zur Integration digitaler Onlinewerkzeuge in die Bildungsarbeit.

Bereits in seiner ersten Version ermöglichte es der Videoplayer, relevante Bildszenen punktgenau zu kommentieren und mit Zeichnungselementen zu ergänzen. Im Kontext dieses didaktischen Grundszenarios entwickelten wir in den Folgejahren vielfältige Aufgabentypen für Bildungsmaßnahmen der Aus- und Fortbildung für Trainer, die in der Regel als Blended-Learning-Formate, also eine Mischung von Onlinephasen in Heimarbeit und Präsenzphasen in einer Bildungsstätte, konzipiert waren¹. Entscheidend für die



In den Videoprojekten dokumentieren die Trainer ihre Arbeit per Video und laden sie in die edubreak C-Lernumgebung hoch. Im Anschluss werden wichtige Bewegungsmerkmale oder Aktionen mit Kommentaren und Zeichenelementen hervorgehoben.

Akzeptanz dieser Arbeitsweise in den Onlinephasen war die Einschätzung der Referierenden, dass man mit Onlinewerkzeugen einzelne Unterrichtsinhalte besser umsetzen konnte als in der klassischen Präsenzlehre.

Im Falle der Nutzung des Videoplayers ist der Vorteil offensichtlich: In einer Onlinephase setzen sich alle Teilnehmer unter Zuhilfenahme des Onlinewerkzeugs mit einer bestimmten Fragestellung im Video auseinander und verfassen hierzu eigene (selbstformulierte) Kommentare. Im Vergleich dazu werden in der Präsenzlehre diese Inhalte mit dem gesamten Teilnehmerplenum in einem Unterrichtsraum besprochen. Dabei nehmen die Teilnehmenden die Ausführungen des Referierenden unterschiedlich wahr. Wie einzelne Teilnehmende den Inhalt letztlich bewerten, bleibt bei diesem klassischen Präsenzszenario meistens offen.

Im Verlauf der Jahre sind wir darüber hinaus verstärkt dazu übergegangen, Aufgaben zu entwickeln, zu deren Inhalt die Erstellung von Videos durch die Teilnehmenden gehört. So haben wir bereits in einem Beitrag aus dem Jahr 2018 in *Leistungssport*² die verschiedenen möglichen Reflexionsebenen bei einem Video-Assessment beschrieben.

Diese Aufgabenkultur, bei der die Teilnehmenden unter vorgegebenen Fragestellungen Videos aus ihrer Lebenswelt als Trainer erstellen, zeigt unserer Meinung nach eine starke Orientierung hin zu einer kompetenzorientierten Ausbildung im Sinne der DOSB-Rahmenrichtlinien.

2. Das Lerntiefenmodell in den Rahmenrichtlinien des DTTB

Die Integration der Onlinewerkzeuge in die Bildungsmaßnahmen hat unser methodisches und didaktisches Repertoire erweitert. Das verhilft uns heute zu einer kritischen und trennscharfen Betrachtung unserer gängigen Vermittlungsformen in der Ausbildung. Dennoch stellen wir nicht in allen Ausbildungssituationen für unsere Teilnehmenden den engen Lebensweltbezug her, wie es bei der Erstellung von eigenen Videos zu geforderten Themenschwerpunkten gegeben ist. Insbesondere vor diesem Hintergrund haben wir unsere DTTB-Rahmenrichtlinien³ mit dem Lerntiefenmodell⁴ überprüft.

Das Lerntiefenmodell (vgl. Abbildung 1) beschreibt unterschiedliche Kompetenzstufen bzw. unterschiedliche Lerntiefen, die ein bestimmter Ausbildungsinhalt am Ende der Ausbildung erreicht haben soll, und welche Lehr-/Lernmethoden hierfür angewendet werden könnten. Das Modell besteht aus insgesamt 5 Stufen: Von 1 (kleinste Lerntiefe/Kompetenzstufe) bis 5 (größte Lerntiefe/Kompetenzstufe). Die Realisierung der Lernstufe 5 gehört dabei nicht zu der Kompetenzstufe, die die Trainer innerhalb ihrer Ausbildung erreichen sollen.

Folgende Beispiele zum Erlernen des Balleimerzuspiels verdeutlichen die unterschiedliche Ausprägung in der Lerntiefe. Beim Balleimerzuspiel spielen Trainer den Trainierenden zum Technikerwerb einzelne Bälle aus einer Box oder Schüssel zu. Das Balleimerzuspiel gehört zu den motorischen Fertigkeiten, die man als Trainer beherrschen sollte

• Stufe 1: "Ich habe es erlebt!"

Teilnehmende erleben in der Ausbildung, wie ein Trainer ihnen oder anderen Bälle zuspielt. Sie sind im optimalen Fall selbst Trainierende am Balleimer. Den Teilnehmenden wird vom Ausbildenden demonstriert, wie das Zuspielen beim Balleimertraining durchzuführen ist. Sie erhalten eine Übersicht darüber, welche Merkmale für die Durchführung eines Balleimertrainings zu beachten sind.

• Stufe 2: "Ich weiß es!"

Teilnehmende können die Merkmale für die Durchführung des Balleimertrainings wiedergeben. Entscheidend ist, dass tatsächlich jeder Teilnehmende sein Wissen aktiv wiedergeben kann. Als Methode zur Überprüfung, ob diese Lerntiefe erreicht worden ist, könnte eine schriftliche Abfrage erfolgen.

• Stufe 3: "Ich kann es mit Teilnehmenden der Ausbildung durchführen!"

Teilnehmende spielen (aktiv) anderen Ausbildungsteilnehmern Bälle am Balleimer zu. Sie vollziehen also die tatsächliche motorische Anforderung. Hierüber wird sichergestellt, dass jeder Teilnehmende eine eigene Erfahrung im Balleimerzuspiel während der Ausbildung sammelt und diese Methodik in der Praxis ausprobieren kann.

• Stufe 4: "Ich kann es mit Spielern in meinem Verein durchführen!"

Teilnehmende spielen einem Kind bzw. jugendlichen Spieler seines eigenen Vereins Bälle zu. Das entspricht der Kompetenzstufe, die ein Teilnehmender beim Balleimertraining erlangen sollte, d. h., tatsächlich über die entsprechende Kompetenz im realen Trainingsalltag zu verfügen.

• Stufe 5: "Ich kann es mit Spielern aus einem anderen Verein durchführen!"

⁴ Fehl, M. (2017). Lerntiefenmodell – Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Bereich des Deutschen Tischtennis-Bundes

Stufe/Beschreibung	Lerntiefe	Methoden
1: Ich habe es erlebt	- Erleben/Wahrnehmen - Hören, Sehen, Fühlen	Vortrag, Gruppenarbeit, Rollenspiel, Workshop, Machen mit mir selbst
2: Ich weiß es	- (Effekt-)Wissen, "was wirkt wie warum?" - (Handlungs-)Wissen, "wie mache ich es?"	Fragebogen, Fragespiele, Concepts-Maps, Blogbeiträge
3: Ich kann es mit Teilnehmenden der Ausbildung durchführen	Können/Transfer von - Wissen in die Praxis - Theorie in die Praxis	Durchführung mit Teilnehmern der Ausbildung, Reflexion (praktische Anwendung im Reagenzglas)
4: Ich kann es mit Spielern in meinem Verein durchführen	Realität (praktische Anwendungskompetenz)	Durchführung mit Spielern im eigenen Verein, Reflexion, Video
5: Ich kann es mit Spielern aus einem anderen Verein durchführen	Transfer (praktische Anwendung und Anpassung an variable Bedingungen)	Durchführen mit fremden Spielern in einem anderen Verein

¹ Schmidt, M. & Söhngen, M. (2012). Web-2.0-basiertes E-Learning in der Trainerausbildung. *Leistungssport*, 42 (3), 24-29.

² Söhngen, M. (2018). Videoarbeit und Videoassessment zur Verbesserung der Reflexionsfähigkeit. *Leistungssport*, 48 (1), 10 f.

³ Deutscher Tischtennis-Bund (2020). Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Bereich des Deutschen Tischtennis-Bundes (S. 11 f.).

Diese Kompetenzstufe bezieht sich auf die variable Anpassung des Balleimerzuspiels in einer neuen Trainingssituation wie beispielsweise einer anderen Trainingsgruppe. Diese Kompetenzstufe gehört, wie beschrieben, nicht zu den Lernzielen der DTTB-Rahmenrichtlinien.

3. Praktische Anforderungen des DTTB-Lerntiefenmodells

Basierend auf dem Lerntiefenmodell des DTTB stellt sich nun die Herausforderung, die Kompetenzstufe für die jeweiligen Zielsetzungen in den einzelnen Lizenzstufen festzulegen. Dabei gehen wir davon aus, dass die zeitliche Ressource in der Lizenzausbildung (Trainer C-Lizenz mindestens 120 Lerneinheiten [LE]) zu gering ist, um alle ausbildungsrelevanten Themen in einer Lerntiefe der Kompetenzstufe 4 zu vermitteln. Es müssen also zum einen inhaltliche Anforderungen reduziert und Ausbildungsinhalte verdichtet werden. Zum anderen sind wir gefordert, bezüglich der Verteilung von zeitlichen Ressourcen wichtige Themen und Inhalte zu priorisieren. Wenn wir möchten, dass ein Teilnehmer bei einem ausgewählten Thema die Kompetenzstufe 4 erreicht (Ich kann es mit Spielern in meinem Verein), muss hierfür ein entsprechender Zeitrahmen zur Verfügung stehen.

Ein gutes Beispiel hierfür sind die in der Ausbildung implementierten Videoprojekte, bei denen die Trainer ihre Arbeit mit einem Aktiven je nach Lizenzstufe über einen Zeitraum von 3 bis 12 Monaten per Video dokumentieren⁵. Die Videodokumente werden zu regelmäßigen Deadlines auf die edubreak[©]-Lernumgebung hochgeladen. Zur Vorbereitung auf die Prüfung verdichten die Teilnehmenden die Arbeit ihres Videoprojekts aus der Trainingsarbeit zu einer Präsentation in einem sogenannten E-Portfolio. Mit dieser Anforderung erreichen die Teilnehmenden für viele Ausbildungsinhalte die Kompetenzstufe 4 unseres Lerntiefenmodells.

So ist es zum Beispiel üblich, dass die Trainer für die Trainingsdokumentation einzelne Übungen für die Spieler am Balleimer zuspielen (siehe Praxisbeispiel oben). Die Trainer zeigen in diesen Situationen dann ihre Fähigkeiten bei der Arbeit mit einem Aktiven aus ihrem Verein. Die kontinuierliche Dokumentation und die sich anschließende Aufbereitung in einer Präsentation erfordern von den Trainern einen hohen zeitlichen Aufwand, der in der Ausbildungskonzeption berücksichtigt werden muss. Durch die Einführung der Videoprojekte wurden die bis dahin üblichen Hausarbeiten ersetzt.

Während der Videoprojektarbeit haben Ausbildungsteilnehmende die Möglichkeit, viele Themen und Inhalte der Ausbildung aufzugreifen. Da die Umsetzung des Projekts mit Spielern im eigenen Verein erfolgt, können viele Ausbildungsinhalte in der Lerntiefe der Kompetenzstufe 4 erreicht werden. Trotzdem gelingt es uns nicht, alle Themen und Inhalte der Trainer-Ausbildung mit der Arbeit in den Videoprojekten zu verzahnen. Davon sind vor allem theoretische Themen wie beispielsweise Trainingslehre, Sportmedizin oder Materialkunde betroffen. Die Verzahnung dieser Themen mit der Lebenswelt der Trainer wird zu unseren zukünftigen Arbeitsschwerpunkten gehören.

4. Das DOSB-Kompetenzmodell in der Trainerbildung des DTTB

Mit der Beschreibung des Lerntiefenmodells könnte der Eindruck entstehen, dass der DTTB ein anderes Kompetenzmodell als der DOSB verfolgt. Das DOSB-Kompetenzmodell fordert, wie unser derzeitiges Lerntiefenmodell, einen sehr starken Lebensweltbezug in der Ausbildung. Diese Anforderung bestätigt unsere Auffassung von einer kompetenzorientierten Ausbildung. Darüber hinaus bietet das DOSB-Kompetenzmodell wichtige Potenziale für die Fortschreibung unserer Rahmenrichtlinien im DTTB.

Unsere derzeitige Aufgaben- und Prüfungskultur erfüllt zwar im hohen Maße den Anspruch des Lebensweltbezugs, fordert aber an vielen Stellen nicht die reflexive Auseinandersetzung mit den Ausbildungsinhalten. Wir fordern also praxistaugliche Ergebnisse ein, ohne die Kompetenz systematisch aus dem Ausbildungsverlauf herzuleiten. In einem Praxisbeispiel soll das derzeitige Optimierungspotenzial verdeutlicht werden:

Wenn wir möchten, dass ein Trainer die Zuspielfähigkeit am Balleimer in einem selbsterstellten Video mit einem Spieler demonstriert, lautet zurzeit unsere Aufgabenstellung:

"Erstelle eine Videosequenz von dir beim Balleimerzuspiel mit dem Zuspiel kurz und lang im Wechsel mit Unterschnitt (mindestens 12 Bälle in Folge, maximal 30 Sekunden)". Im Ergebnis erhalten wir als Ausbildende viele Videos, in denen wir sehen, dass Trainer diese Anforderung mit Spielern in ihrem Verein erfüllen. Der reflektierte Bezug zu den Ausbildungsinhalten – also die Verknüpfung von Wissen und Können – ist hier noch nicht expliziter Bestandteil. Das DOSB-Kompetenzmodell motiviert uns an dieser Stelle zu einer umfassenderen Aufgabenstellung, die den Bezug zu den Wissens- und Könnensinhalten der Ausbildung herstellt. Die oben genannte Aufgabenstellung könnte dann wie folgt erweitert werden⁶:

- "Erkläre, welche Zuspielarten es für das kurze und lange Zuspiel mit Unterschnitt am Balleimer gibt und worauf man bei den Zuspieltechniken achten muss"
- **2** "Plane auf dieser Grundlage eine Trainingssituation."
- 3 "Erstelle eine Videosequenz von dir beim Balleimerzuspiel mit dem Zuspiel kurz und lang im Wechsel mit Unterschnitt."
- **4** "Bewerte deine Umsetzung durch den Abgleich deiner Planung und deiner Zuspieltechnik."
- **5** "Ziehe Rückschlüsse, was du beim nächsten Mal beibehalten und was du verbessern möchtest."

Ziel dieser mehrstufigen Aufgabenstellung ist eine stringentere Verzahnung von Wissen und Können. Für uns als Bildungsverantwortliche im DTTB wird damit deutlich, dass ein starker Lebensweltbezug, der in unserem Fall durch die frühe digitale Transformation möglich wurde, nur ein Faktor für eine Kompetenzorientierung in der Bildungsarbeit ist.

Um es mit Ralf Sygusch zu sagen:

"Es geht um aktives Wissen und reflektiertes Können und nicht um träges Wissen und blindes Können!".

Korrespondenzadresse

Markus Söhngen, Referent Lehrarbeit, Tischtennis-Verband Niedersachsen e.V., Ferd.-Wilh.-Fricke-Weg 10. 30169 Hannover

E-Mail: soehngen@ttvn.de

⁵ Ringleb, D. (2018). Prüfung 2.0 – Das A-Lizenz Videoprojekt. *Trainerbrief (VDTT)* (1).

⁶ Die Erweiterung der Aufgabenstellung entstand im Rahmen der Vorbereitung auf ein Treffen des vom Bundesinstitut für Sportwissenschaft (BISp) geförderten Projekts "Qualifizierung im DOSB – Kompetenzorientierung in der Trainer_innenbildung Leistungssport" (QuaTroPLUS), in dem der DTTB eine aktive Rolle als Beiratsmitglied einnimmt.

Gunter Straub/Wiebke Fabinski/Jana Bayer/Sebastian Liebl/Marco Lutz/Daniel Mayer/Wolfgang Möbius/Markus Söhngen/Ralf Sygusch (aus: Leistungssport 5/2021)

DAS DOSB-KOMPETENZMODELL AUF DEM PRÜFSTAND

Gespräch mit acht Bildungsexperten aus Verband und Universität zum Thema DOSB-Kompetenzmodell

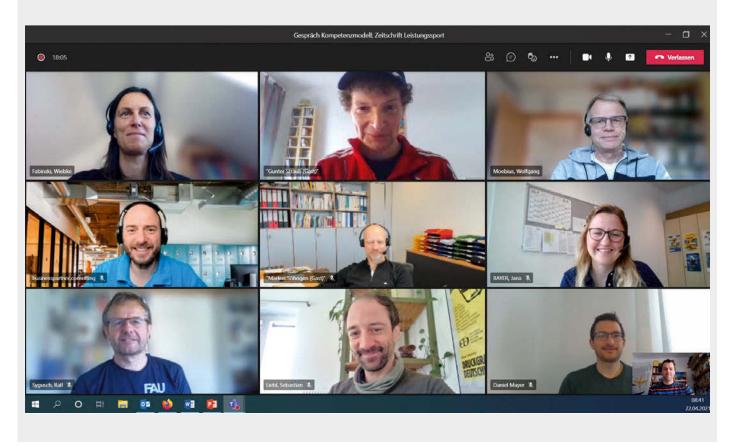
In Sportdeutschland liegt ein Paradigmenwechsel in der Luft. Ein Paradigmenwechsel im Bereich der Traineraus- und -fortbildung. Ein Wandel, der sich geschichtlich zurückverfolgen lässt bis an den Anfang dieses Jahrhunderts – ein Wandel, der im letzten Jahrzehnt Fahrt aufgenommen hat. Seit Beginn der 2010er Jahre wird die Kompetenzorientierung in der Trainerbildung – sprich das Bestreben, Wege der Trainerbildung zu perfektionieren - wissenschaftlich begleitet von einem Expertenteam der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Auf eine erste Evaluationsstudie in den Jahren 2015 bis 2017, genannt QuaTro¹, folgte ein weiteres Forschungsprojekt, nämlich QuaTroPLUS². Auch an QuaTroPLUS nehmen derzeit vier Spitzenverbände teil – namentlich sind dies der Deutsche Hockey-Bund, der Deutsche Judo-Bund, der Deutsche Skiverband und der Deutsche Leichtathletik-Verband. Gemeinsam will man schauen, inwieweit Maßnahmen zur Trainerbildung auf ein einheitliches theoretisches Fundament gegründet werden können, um dann in ganz unterschiedlichen Sportarten der Alltagspraxis von Trainerinnen und Trainern gerecht zu werden.

Leistungssport-Mitarbeiter Gunter Straub traf sich am 22. April online mit Vertretern verschiedener Bildungsträger (Tabelle 1 auf Seite 32 und Videokonferenz-Tableau unten), denen – wenn es um die Befähigung von Trainern im Sport geht – gegenwärtig die Rolle von Vordenkern zukommt.

Eingegangen: 19.7.2021

¹ Das Projekt "Qualifizierung im DOSB – Trainer/in Leistungssport" (QuaTro; Laufzeit: 2015-2017) wurde durch das Bundesinstitut für Sportwissenschaft [BISp] gefördert.

² Das Projekt "Qualifizierung im DOSB: Kompetenzorientierung in der Trainerbildung Leistungssport" (QuaTroPLUS; Laufzeit: 2019-2022), wird durch das Bundesinstitut für Sportwissenschaft [BISP] gefördert.



GUNTER: Ein morgendliches Hallo in die Runde! Euer Ansinnen, einen Kulturwandel in der Aus- und Fortbildung von Trainerinnen und Trainern einzuläuten, geht Hand in Hand mit dem Wort "Kompetenzorientierung". Ich frage mich: Was ist daran neu? War es nicht schon immer das Ziel von Traineraus- und -fortbildungen, Menschen zu befähigen, als Übungsleiter ihren Mann oder ihre Frau zu stehen?

RALF (Universität): Im Prinzip hast du Recht. Vielfach ist es aber so, dass die Trainer ihr neu gelerntes Wissen zwar reproduzieren können, zum Beispiel im Rahmen einer Klausur, aber es zu Hause nicht aufs Parkett bringen.

WOLFGANG (Fußball): Wir vom DFB haben mehr als einmal die Erfahrung gemacht, dass Trainer – nach einer absolvierten Aus- oder Fortbildung – genauso weitermachten wie vorher. Das ist sehr ernüchternd und eigentlich schockierend für die Ausbilder. Da fragt man sich: Was hast du da wenige Wochen vorher mit dem Kandidaten während des Lehrgangs eigentlich gemacht?

RALF (Universität): Oder das Umgekehrte ist der Fall: In der Praxis finden wir viele Leute, die zwar intuitiv ein tolles Training machen, die aber über kein fundiertes Sachwissen verfügen bzw. die ihre Aktivitäten im Nachhinein eigenständig nicht mehr kritisch in den Blick nehmen. Ein zentrales Grundprinzip von Kompetenzorientierung besteht nun darin, bereits in den Ausbildungen Wissen und Können miteinander zu verknüpfen. Nur wenn beides zusammenkommt, sprechen wir von "Kompetenz". Andernfalls sprechen wir einfach nur von "trägem Wissen" oder von "blindem Können". Mit trägem Wissen sind Erkenntnisse gemeint, die für viele Praktiker keinen Gebrauchswert haben; unter blindem Können verstehen wir dagegen Fähigkeiten, die aus dem Bauch heraus passieren und anschließend kaum noch mal überdacht, sprich reflektiert wer-

Und dieser Vorsatz, Wissen und Können zusammenzubringen, sprich, Kompetenzorientierung, schafft neue Perspektiven für den Bildungssektor?

RALF (Universität): Genau. Alles, was wir in puncto Kompetenzorientierung machen, muss sich an der Frage orientieren: Hilft das unseren Trainerinnen und Trainern, ihre typischen Alltagssituationen zu lösen? Und damit sind wir schon bei einem weiteren Grundprinzip: Wir müssen uns viel konsequenter als bislang fragen, welche Anforderungssituationen Trainer in ihrer Lebenswelt vorfinden.

Wie haben die Fachverbände im QuaTro-PLUS-Projekt herausgefunden, welches die zentralen Anforderungssituationen in ihrer Sportart sind?

DANIEL (Skisport): Wir haben rund 50 Trainer bei Lehrgängen und Sitzungen die Frage gestellt: ,Was sind denn häufige Situationen, die ihr in eurer Arbeit mit den Athleten bzw. in eurem Umfeld lösen müsst?' Die Antworten haben wir dann auf kleinen Karteikarten gesammelt, um sie innerhalb der Projektgruppe zu sichten und zusammenzufassen. Zunächst haben wir nach Situationen gesucht, die in sämtlichen Disziplinen des Skisports identifiziert werden konnten und auf den unterschiedlichen Ebenen des langfristigen Leistungsaufbaus auftreten. Zwölf Anforderungssituationen kristallisierten sich dabei heraus, und mit diesen ist dann weitergearbeitet worden.

Nenn doch bitte mal zwei, drei Anforderungssituationen, die sich im Skisport herauskristallisiert haben!

Name	Verband/Institution	Funktion	Aktuelle Schwerpunkte
Jana Bayer	Deutscher Hockey- Bund	Referentin für Bildung und Trainerwesen	Organisation der Hockeytraineraus- und -fortbildung sowie konzeptionelle Überarbeitung der DHB- Ausbildungsrichtlinien und -Lehrpläne
Wiebke Fabinski	Deutscher Olympischer Sportbund	Stellvertretende Ressortleiterin Bildung	Qualitätsentwicklung in der DOSB-Lizenzausbildung mit dem Fokus Kompetenzorientierung, digitale Bildung und Wissensmanagement
Dr. Sebastian Liebl	Friedrich-Alexander- Universität Erlangen- Nürnberg	Akademischer Rat	Implementierung und Evaluation des DOSB- Kompetenzmodells im Rahmen des Forschungs- projektes QuaTroPLUS (gefördert durch das BISp)
Marco Lutz	Landessportbund Niedersachsen	Abteilungsleiter Bildung	Umsetzung des Fahrplans "Digitale Bildung 2025" ("LSB Online-Campus")
Daniel Mayer	Deutscher Skiverband	Projektleiter Berufstrainer- ausbildung	Gewinnung und Ausbildung von hauptamt- lichen Trainern in den verschiedenen Diszipli- nen des Deutschen Skiverbands
Wolfgang Möbius	Deutscher Fußball-Bund	Leiter Trainer-Aus-, -Fort- und -Weiterbildung Landesverbände	Weiterentwicklung der Trainerausbildungsstruktur im Rahmen der UEFA-Konvention sowie Erarbeitung eines Konzeptes für die "Aus- und Weiterbildung der Ausbilder" ("Coach the Coaches")
Markus Söhngen	Deutscher Tischtennis- Bund/Tischtennis-Verband Niedersachsen	Ressortleiter Trainer*innen Aus- und Fortbildung/ Referent Lehrarbeit	Entwicklung von Aus- und Fortbildungskonzepten mit entsprechenden didaktischen Szenarien in Blended-Learning-Formaten
Prof. Dr. Ralf Sygusch	Friedrich-Alexander- Universität Erlangen- Nürnberg	Leiter des Arbeitsbereiches "Bildung im Sport"	Unter anderem: Kompetenzorientierung in der Trainerbildung und im Sportunterricht; Projektleitung QuaTroPLUS (gefördert durch das BISp)

Tabelle 1: Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Expertenrunde zum DOSB-Kompetenzmodell

AAGO/Christian Schroedter

DANIEL (Skisport): Ein Beispiel aus der Alltagspraxis wäre: Der Athlet befindet sich in der Wettkampfsaison, er hat drei schlechte Wettkampfresultate erzielt und beginnt, an sich selbst zu zweifeln. Oder: Die Eltern eines Nachwuchssportlers sind mit der Leistung ihres Kindes unzufrieden und stellen das Training und den Trainer infrage.

JANA (Hockey): Die Teilnehmer in den Lehrgängen erkennen in der Ausbildung recht schnell Situationen, die sie zum Teil bereits erlebt haben. Sie sagen sich häufig: ,Cool, das kenn' ich, das trifft genau meine Lebenswelt.' Oder ihnen begegnen Situationen, die zwar neu für sie sind, bei denen sie aber erkennen, dass sie diese Herausforderungen meistern können müssen. Früher hörte ich des Öfteren die Teilnehmer am Ende eines Lehrganges sagen: ,Diese Woche hätte ich mir schenken können.' Früher meldeten sich viele auch einfach nur für eine Trainerausbildung an, weil sie eine Lizenz brauchten. Jetzt aber sehen sie, dass sie tatsächlich Dinge mitnehmen, die für ihre Trainertätigkeit sinnvoll sind. Aktuell sind die Teilnehmer infolge der neuen Herangehensweise - von einzelnen Ausnahmen mal abgesehen - viel motivierter bei der Sache. Sie erkennen auch viel besser, warum wir verschiedene Themen aufs Tablett

DANIEL (Skisport): Die Teilnehmer erkennen schlagartig, dass in diesen Situationen des Alltags viele Wissensbereiche und Handlungsfelder relevant sind, um die entsprechende Herausforderung lösen zu können. Um beispielsweise gut im Gespräch mit den Eltern der Sportler argumentieren zu können, muss ein Trainer nicht nur die Trainings- und Wettkampflehre kennen, er muss zudem das entsprechende Einfühlungsvermögen walten lassen und sich Strategien der Gesprächsführung zurechtgelegt haben.

Ich gehe davon aus, dass viele der Anforderungssituationen, die in dem einen Verband identifiziert wurden, so oder so ähnlich auch in den anderen Sportarten vorkommen. Richtig?

SEBASTIAN (Universität): Wir haben im Zuge des QuaTroPLUS-Projekts die Erfahrung gemacht, dass 90 Prozent der Anforderungssituationen in allen vier Sportarten in gleichartiger Weise vorkommen.

RALF (Universität): Eine ganz typische sportartenübergreifende Anforderungssituation ist zum Beispiel die Technikvermittlung. Die Techniken im Skisport und im Hockey sind natürlich ganz unterschiedlicher Art, die Herausforderung für den Trainer hier wie dort ist allerdings grundsätzlich die gleiche.



Prof. Dr. Gudrun Doll-Tepper (2006-2021 DOSB-Vizepräsidentin)

"Man kann es gar nicht oft genug betonen – Trainerinnen und Trainer sind Schlüsselpersonen in Sportdeutschland. Sie sind es, die die Kernaufgaben des Sportvereins umsetzen: Sie bilden Sportlerinnen und Sportler aus und entwickeln sportliche Leistungen von der Basis bis an die Spitze. Sie begeistern Menschen für den Sport und motivieren sie dazu, lebenslang Sport zu treiben. Und sie unterstützen die persönliche Entwicklung ihrer Sportlerinnen und

Athleten, sind Vorbild und wichtige Vertrauenspersonen für die Sporttreibenden.

Dass die Anforderungen an die Trainerinnen und Trainer dabei immens sind und es für sie nicht immer leicht ist, "richtig" zu handeln, liegt auf der Hand. Gemeinsam mit den Bildungsverantwortlichen in den Sportverbänden ist es uns im DOSB daher ein großes Anliegen, den Trainerinnen und Trainern bestmögliche und an ihren Bedürfnissen ausgerichtete Bildungsangebote zu gewährleisten. Das DOSB-Kompetenzmodell wurde gemeinsam mit Expertinnen und Experten von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und den Bildungsverantwortlichen der Sportverbände auf der Grundlage der DOSB-Rahmenrichtlinien für Qualifizierung entwickelt und erweist sich dabei als wichtiger Baustein und Werkzeug, diesem Ziel gemeinsam mit allen Verbänden einen Schritt näher zu kommen."

Und wie sehen Anforderungssituationen aus, die ganz spezifisch nur auf einen einzigen Verband zutreffen?

DANIEL (Skisport): Nun, bei uns gibt es beispielsweise die Situation "Erste Hilfe bei schweren Unfällen", die so wohl nur im Skisport vorkommt. Wir haben ja durchaus Extremsportarten in unserem Programm und oft ist es so, dass im Training gerade auf mittleren und niedrigeren Leistungsebenen kein Arzt dabei ist. Und dann ist der Trainer derjenige Verantwortliche, der zu allererst am Unfallort gefordert ist. In solchen Fällen sind die Kenntnisse aus dem normalen Erste-Hilfe-Kurs nicht ausreichend. Ein anders Beispiel wäre das Thema Sicherheit. Oft ist ein Trainer gefordert, zu entscheiden, ob ein angesetztes Training - aufgrund der Wetterlage – tatsächlich durchgeführt werden kann. Es kann in einem Super-G-Training mit hohen Geschwindigkeiten beispielsweise Nebel aufziehen oder es kann anfangen zu schneien.

Also Wetterkunde obendrauf.

DANIEL (Skisport): Ein stückweit ja (schmunzelt).

SEBASTIAN (Universität): Es ist aber auch mitunter so, dass eine Anforderungssituation im Hinblick auf verschiedene Stufen der Ausbildung inhaltlich recht Unterschiedliches bedeuten kann. Mit Blick auf die Trainer-A- und Diplomtrainer-Ausbildung haben wir beispielsweise herausgearbeitet, dass Trainer gerade auf diesem Level mit Informationsmedien, also der Presse etwa, umgehen können müssen. Im Gegensatz dazu ist für C-Trainer die Art und Weise, wie man sich selbst in der Öffentlichkeit darstellt, prinzipiell kein Thema

WOLFGANG (Fußball): Wir haben in den Reihen des DFB 17 Anforderungssituationen gefunden, die Gegenstand unserer Lehrgänge sind. Eine dieser Anforderungssituationen steht unter der Überschrift "Umfeld des Spielers oder der Spielerin". Auf der Stufe des Kindertrainers verstehen wir darunter natürlich die Arbeit mit den Eltern der Kinder. Bei der Ausbildung von Fußball-Lehrern geht es unter der Überschrift "Umfeld" dann allerdings um die Berater der Spieler. Dieses Vorgehen, einen Aspekt aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu beleuchten, gibt uns eine große Sicherheit bei dem Bestreben, Trainer möglichst umfassend auszubilden.

Und an solchen Anforderungssituationen hängt sich konzeptionell dann der gesamte Aus- und Fortbildungsprozess auf, oder?

RALF (Universität): Sozusagen. Im Zuge des QuaTroPLUS-Projekts sind wir immer so vorgegangen, dass zunächst die Anforderungssituationen erarbeitet wurden. Erst danach ist dann jeweils die Frage formuliert worden, welche Lernziele mit dieser oder jener Anforderungssituation verbunden sein sollen. Ein Lernziel gibt unserer Definition zufolge das vor, was ein Lernender nach dem Lehrgang an Kompetenzen vorweisen sollte. Lernziele sind und das soll hier deutlich werden - immer von "hinten her" gedacht. Soll heißen: Die Formulierung des Ziels ist ganz eindeutig der Anforderungssituation nachgeordnet und verknüpft Wissens- und Könnenselemente ganz explizit. Ein Lernziel wäre beispielsweise das Statement: 'Ein Trainer erläutert die Prinzipien der Belastungsdosierung und setzt sie altersangemessen im Training der Sportart XY um.' Ziele wie dieses sind zwingende Voraussetzung dafür, dass man dann auch systematisch Lern- und Prüfungsaufgaben formulieren kann.

Ihr unterscheidet also – vor dem Hintergrund der verschiedenen Anforderungssituationen einer Sportart – auf jeder Lizenzstufe zwischen Lernzielen, Lernaufgaben und Prüfungsaufgaben ...

RALF (Universität): ... und zwar im Zuge von sechs Aktivitätsschritten, mit denen Wissen erworben und bereits in der Ausbildung genutzt werden soll (vgl. Abbildung 1).

JANA (Hockey): Eine Anforderungssituation spiegelt sich bei uns für gewöhnlich in sechs Lerneinheiten wider, um am Ende die ursprünglich gestellte Anforderungssituation bewältigen zu können. Wir schreiben die Anforderungssituation meist wortwörtlich an die Tafel und dann erarbeiten sich die Lehrgangsteilnehmer häufig selbst schon die einzelnen Schritte. Wir achten dabei zunächst auf eine Art "Voraktivierung": Die Trainer sollen dabei ihre Vorerfahrungen, die sie im Hinblick

auf ein Thema mitbringen, offenlegen bzw. einbringen. Wir wollen sie immer dort abholen, wo sie im Moment stehen. RALF (Universität): Nach der Aktivierung des Vorwissens der Teilnehmer und dem sich daran anschließenden Erwerb neuen Wissens sind die weiteren Schritte darauf ausgerichtet, konkrete Lernaufgaben zu stellen. Die Teilnehmenden sollen bereits beim Lehrgang ins Handeln kommen. Das kann dann heißen: 'Gestaltet eine Trainingseinheit! Wählt aus den erarbeiteten Merkmalen ein beispielhaftes aus, berücksichtigt eure Trainingsgruppe und macht einen Entwurf für eure Trainingseinheit.' Ein nächster Schritt wäre: .Setzt die Trainingseinheit in eurem Heimatverein um - und erstellt darüber ein Video.' Ganz wichtig ist dann auch der Schritt, eine Aufgabe auszuwerten. Zum Beispiel indem der Teilnehmer gelungene und weniger gelungene Aktionen erläutern soll. Im Rahmen des QuaTroPLUS-Projekts achten wir als wissenschaftliche Begleiter sehr penibel darauf, dass es zu allen sechs Aktivitätsschritten auch dazugehörige Ziele und Aufgaben gibt.³ Und Jana, Daniel und ihre Kollegen aus den anderen Verbänden nehmen das wirklich sehr geduldig und sympathisch auf (schmun-

Welche Kompetenzen sind euch ganz besonders ins Auge gefallen, als ihr euch mit Anforderungssituationen aus dem Leben eines Trainers oder einer Trainerin beschäftigt habt?

DANIEL (Skisport): Wir sind insbesondere im Bereich der persönlichen und sozialkommunikativen Kompetenzen auf Entwicklungspotenzial gestoßen. In puncto Fachwissen bzw. Trainingslehre sind unsere Trainer ganz gut aufgestellt, aber im Bereich von Führung, Coaching und Ansprache der Sportler – auch im Hinblick auf die Bewältigung von Konflikten – gibt es noch Potenzial. Ich glaube, dass gerade das DOSB-Kompetenzmodell ein sehr

gutes Instrument darstellt, um die Soft Skills von Trainern zu verbessern.

Wie schafft ihr es, gerade diese "weichen" Themen an die Frau bzw. den Mann zu bringen?

JANA: (Hockey): Die Teilnehmer sind gegenwärtig mehr gefordert, sich persönlich einzubringen. Input von außen – durch den Mund von Experten und Referenten – ist gut und schön … Den Teilnehmern muss allerdings klar werden, dass sie selbst für das verantwortlich sind, was sie lernen. Sie selbst sind die Konstrukteure ihrer eigenen Trainer-Kompetenz.

Heißt das, ihr setzt vorwiegend auf Kleingruppenarbeit und verzichtet auf externe Referenten?

SEBASTIAN (Universität): Nein, natürlich nicht. Es spricht überhaupt nichts dagegen, weiterhin Referenten einzuladen, aber das didaktische Setting - der Rahmen – muss sich anpassen. Wenn wir uns diese Anforderungssituation von vorhin vor Augen führen – gemeint ist die Situation, in der der Sportler infolge einiger Misserfolge seine Zuversicht verliert -, dann ist das eine optimale Basis, von der aus Lehrgangsteilnehmer einem Sportpsychologen zuhören können. Die Zuhörer sollen genau dasjenige Wissen aus dem Vortrag rausholen, das ihnen nützlich erscheint, um die Situation, die sie im Zuge der Ausbildung bearbeiten sollen, zu lösen. Gerade bei der Ausbildung der höheren Lizenzen, wo traditionell häufig Experten eingeladen werden, muss das auch so bleiben: Die Zuhörer hängen oftmals geradezu an den Lippen solcher Dozenten und verstehen genau, was der da vorne sagt.

MARKUS (Tischtennis): Die größte Leistung, die ein Ausbilder mitbringen muss, besteht darin, zu lernen, sich zurückzunehmen. Für die Referenten und Dozenten ist das nicht leicht: Der natürliche "Reflex" eines Ausbilders besteht darin, sein Wissen der Zuhörerschaft mitteilen zu wollen. Auf der anderen Seite möchte der Teilnehmer aber natürlich auch den einen oder anderen Fachkommentar vom Dozenten hören. Ich habe als Teilnehmer von Bildungsveranstaltungen selbst die Erfahrung gemacht, dass ein Dozent es mit diesem "Sich-Zurücknehmen" auch übertreiben kann. Unterm Strich geht es um eine Balance.

SEBASTIAN (Universität): Ganz richtig. Es geht als Ausbilder oder Referent sicherlich nicht darum, eine Aufgabenstellung vorzugeben, um die Gruppe bzw. die Kleingruppen damit gänzlich alleine zu lassen. Ein Dozent sollte verstärkt in die Rolle eines Lernbegleiters und Moderators



Abbildung 1: Lernzielraster des DOSB-Kompetenzmodells als Hilfsmittel für die systematische Entwicklung von Lernzielen

schlüpfen, der Denkanstöße gibt und nachfragt.

Ralf, du wirst als wissenschaftlicher Experte von den Verbänden bestimmt öfter als Referent eingeladen, um Trainern etwas mit auf ihren Weg zu geben. Wie gehst du persönlich an dieser Schnittstelle von Theorie und Praxis vor? Hast du einen Tipp für Referenten im Sportbetrieb?

RALF (Universität): Wolfgang hat mir früher – im Vorfeld meiner Vorträge beim DFB – immer eingebläut: 'Ralf, die Trainer müssen kapieren, was deren Benefit ist!' Dies habe ich stets versucht zu beherzigen. An der Schnittstelle von Wissenschaft und Praxis bewegen wir uns aber zugegebenermaßen in einem Spannungsfeld: Wir müssen – auch mit Blick auf den akademischen Kollegenkreis – bestrebt sein, im Hinblick auf die Inhalte wissenschaftlich korrekt zu bleiben. Gleichzeitig müssen wir aber eine Sprache finden, mit der in der Praxis des Sports alle Leute etwas anfangen können.

MARCO (LSB): Wir müssen auf jeden Fall das Lernen in Lerngemeinschaften, sprich in der Gemeinschaft Gleichgesinnter fördern. Die Trainer sollen sich untereinander vernetzen und nicht abhängig sein von Experten – wohlwissend, dass morgen früh der Referent nicht mehr da sein wird. Die Gruppe der Trainerkolleginnen und -kollegen hast du dagegen immer wieder um dich herum.

Wie lässt sich nun dieses neue Selbstverständnis bei den Referierenden und Ausbildungsverantwortlichen systematisch entwickeln – weg vom "instruierenden Wissensvermittler" hin zum "lernförderlichen Entwicklungsbegleiter"?

DANIEL (Skisport): Zum DOSB-Kompetenzmodell gibt es ein sehr schönes Erklärvideo, das auf YouTube verfügbar ist. Für die Schulungen unserer Ausbilder und Referenten im Zuge von QuaTroPLUS fand dies schon wiederholt Verwendung.⁴ WOLFGANG (Fußball): Wir haben - abgeleitet vom DOSB - ein sogenanntes DFB-Ausbilderzertifikat ins Leben gerufen⁵, welches drei Module umfasst: das Modul der Sozialkompetenz, der Methodenkompetenz und der Medienkompetenz. Dem vorgeschaltet ist der Erwerb eines Wissenshintergrundes dahingehend, Lernprozesse bei Erwachsenen erfolgreich gestaltet werden können. Bei der Fortbildung selbst sind die Ausbilder als Teilnehmer immer wiederkehrend gefordert, aus der Rolle des Rezipienten auszusteigen, um zu reflektieren, wie sie das Erlebte in ihre eigenen Bildungsveranstaltungen hineintragen können.

SEBASTIAN (Universität): Mit Blick auf die Zeit nach QuatroPLUS ließen sich die Erfahrungen, die wir sammeln, sehr gut bündeln in einem "DOSB-Ausbilderzertifikat zur Kompetenzorientierung". Dies ist Zukunftsmusik, wäre aber ein weiteres Tool, um diesen Kulturwandel in der Trainerbildung – angeschoben durch den DOSB – dauerhaft in den Verbänden zu unterstützen.

RALF (Universität): QuaTroPLUS setzt sich übrigens auch mit der Situation von Ausbildern und Referenten auseinander. Wir schauen uns vor diesem Hintergrund ausgewählte Lerneinheiten per Video an und versuchen, unsere Eindrücke auch noch mal in Interviews mit den Ausbildern abzugleichen.

Wolfgang und Markus, die nationalen

Spitzenverbände im Fußball und Tischtennis beschäftigen sich seit geraumer Zeit ebenfalls mit der Umsetzung einer kompetenzorientierten Trainerausbildung. Ihr geht mit euren Verbänden diesen Weg allerdings eigenständig außerhalb des QuaTroPLUS-Forschungsprojekts. Aus welchem Antrieb heraus setzt ihr euch in euren Verbänden mit diesem DOSB-Ansatz auseinander? WOLFGANG (Fußball): Das Kompetenzmodell, das über den DOSB und Ralf an uns herangetragen wurde, hat uns begeistert, weil es uns hilft, das Spiel weiterzuentwickeln. Wenn du den Fußballsport weiterentwickeln willst, dann brauchst du mit Blick auf die Zukunft eine andere Art von Spielerinnen und Spielern - und damit eine andere Art von Trainern. Es braucht Trainer. die - im Vergleich zu früher – nunmehr ganz anders ausgebildet werden müssen. Diese Haltung bzw. Forderung, sich ganz bewusst an der Lebens- und Alltagspraxis von Trainern zu orientieren, wollten wir dafür folgerichtig nutzen. Darüber hinaus entsprach das Kompetenzmodell des DOSB den Richtlinien, die unser Kontinentalverband UEFA in der jüngeren Vergangenheit für die europaweite Ausbildung von Fußballtrainern verabschiedet hat. Alle nationalen Verbände sind verpflichtet, bis 2023 diesen Konventionen beizutreten. Das förderte in unseren Reihen zum einen die innere Überzeugung, dass wir mit der Überarbeitung unserer Ausbildungsordnung fachlich auf dem richtigen Weg sind. Zum anderen hilft der durch die UEFA entstehende "Rückenwind" ungemein in politischer Hinsicht: Auf dem neuen Bildungsweg hast du nämlich viele Widerstände zu überwinden, weil innerhalb des nationalen Verbands viele Leute umdenken müssen. Alles in allem kann man - im Lichte des

Kompetenzmodells betrachtet – wirklich von einem fruchtbaren Dreieck sprechen, bestehend aus Wissenschaft, dem Dachverband DOSB und den Landessportbünden bzw. Spitzenverbänden.

MARKUS (Tischtennis): Wir betrachten den ganzen Prozess als eine sehr gute Begleitung. Von diesem DOSB-Kompetenzmodell geht für uns die Inspiration aus, uns selbst immer wieder kritisch zu hinterfragen. Wir sind vor allem ein ums andere Mal gefordert, uns die Frage zu stellen, welche Bildungsinhalte ein Trainer in der Halle braucht – und welche nicht. Muss ein Trainer zum Beispiel wirklich wissen, wie das Herz aufgebaut ist und wie es funktioniert? Da gibt es harte Diskussionen, denn es liegt einfach oftmals nicht auf der Hand, ob ein bestimmter Wissensinhalt wirklich relevant ist für den Trainer. Ich führe solche Diskussionen durchaus auch mit mir selbst! Es ist nicht so, dass ich da vor meinem Ausschuss oder vor meiner AG stehe und sage: ,Wir müssen radikal vereinfachen - weil ab jetzt nur noch die Anforderungssituationen zählen.' Sondern: Ich selbst stehe immer wieder vor dem Dilemma, wo ich sage: ,Boah, soll ich dieses Thema oder jenen Aspekt wirklich über die Klippe schieben?' Und weiter: ,Ist das nicht zu billig, was da am Ende stehen bleibt?'

WOLFGANG (Fußball): Solche Diskussionen hinsichtlich praxisrelevanter und -irrelevanter Wissenselemente gibt es auch in unseren Reihen – so geschehen in der Vergangenheit zum Beispiel im Hinblick auf das Konditionstraining. Wir sind jetzt zu einem Modell gekommen, bei dem wir die Kondition nicht mehr physiologisch "auseinandernehmen", sondern das ganze Fach mit dem Kunstbegriff "Fußball-Fitness" belegen. Wir versuchen, den Trainern beizubringen, wie sie altersbzw. leistungsentsprechend im Training eine Fitness herstellen können - und zwar ohne dass sie die physiologischen Hintergründe kennen und lernen müssen. Keine Frage, so etwas ist eine Gratwanderung.

³ Für eine sehr anschauliche Darstellung der sechs Aktivitätsschritte des DOSB-Kompetenzmodells siehe Sygusch, R., Muche, M., Liebl, S., Fabinski, W. & Schwind-Gick, G. (2020). Das Kompetenzmodell für die Trainerbildung – Teil 2: Aufgaben- und Prüfungskultur. *Leistungssport*, 50 (2), 45-49.

⁴ Das Video "Qualifizierung im DOSB: Kompetenzorientierung in der Trainerbildung Leistungssport" ist abrufbar unter https://www.youtube.com/watch?v=yzqn83RZ67c

⁵ Das DOSB-Ausbilderzertifikat richtet sich an die Ausbilder in der DOSB-Lizenzausbildung. Es umfasst zwei Module zur Sozial- und Methodenkompetenz und wird von den Landessportbünden und einigen Fachverbänden angeboten.

TRAINERBILDUNG

MARKUS (Tischtennis): Und genau dieser Entwicklungstrend wird gegenwärtig angestoßen: Man reduziert Inhalte, man verdichtet, man vereinfacht. Und das ist richtig so! Wir müssen von dieser etwas hochmütigen Sichtweise wegkommen, der zufolge man dieses oder jenes "doch unbedingt wissen muss".

Wiederholt war herauszuhören, dass der angestrebte Kulturwandel in der Trainerbildung auf Widerstände treffen kann. In inter- und intrapersonaler Hinsicht, aber auch zum Beispiel in Form tradierter Lehrpläne, die sich über Jahre hinweg bewährt haben. Wie geht ihr, Ralf, als die Begleiter der Verbände mit dieser Herausforderung, denen sich eure Schützlinge gegenübersehen, um? RALF (Universität): Uns Wissenschaftlern ist vollkommen klar, dass einem Verband das Konzept "Kompetenzorientierung" nicht von außen aufgestülpt werden kann und sollte. So von oben herab im Sinne eines "Ihr müsstet doch mal ...". Im Rahmen des QuaTroPLUS-Projekts und auch in der Kooperation mit dem DFB lautet unsere Empfehlung stets: Übernehmt das nicht eins zu eins aus irgendeinem Papier oder von einem anderen Verband, sondern erschafft als Praktiker auf Basis dieser Impulse euer eigenes Modell - passend für euren Verband. Kurzum: Jeder Verband sollte sein eigenes Ding daraus machen. Im Rahmen von QuaTroPLUS sehen wir ganz unterschiedliche Vorgehensweisen: Der eine Verband geht beispielsweise sehr stark in die Tiefe und diskutiert viel anhand einzelner Ausbildungsmodule der andere Verband dagegen strebt sofort in die Breite und stellt eine ganze C-Lizenzausbildung auf den Kopf. Im idealtypischen Fall gibt es demnächst so viele Kompetenzmodelle, wie es Verbände gibt. Und wenn alle Verbände eine gemeinsame Grundlage haben, dann ist das ziemlich hilfreich.

WIEBKE (DOSB): Wichtig in diesem Zusammenhang ist auch, dass das DOSB-Kompetenzmodell zwar "DOSB-Kompetenzmodell" heißt, aber ursprünglich ganz viele Verbände an dessen Entwicklung beteiligt waren. Auch die DOSB-Rahmenrichtlinien für die Qualifizierung haben Verbände erarbeitet, und der Deutsche Sportbund, als die Vorgängerorganisation des DOSB, hat diesen Prozess moderiert.⁶

Augenhöhe von Anfang an sozusagen.

WIEBKE (DOSB): Ja, genau. Wir haben die ganze Zeit über immer wieder feststellen dürfen, dass die Bildungsverantwortlichen in den Spitzenverbänden eine total gute Community darstellen: Die Verantwortlichen sprechen offen über ihre Ausbildungspraxis - wohlwissend, dass diese nicht perfekt ist. Es gehört viel Mut dazu, zu sagen: 'Schaut bitte mal mit mir da drauf und lasst uns das diskutieren.' Und wir vom DOSB haben gemerkt, dass genau dies der richtige Weg ist: Über die Diskussion, über die Transparenz und das gemeinsame Reflektieren einander zu zeigen, wie die Bildungspraxis aussieht. Und genau auf solch einem Wege lässt sich Qualität entwickeln! Wir möchten alle, die sich mit Traineraus- und -weiterbildung beschäftigen, einladen, diesen Weg des DOSB-Kompetenzmodells mitzuge-

Und auf welchem Wege kam dann der dritte Mitspieler hinzu? Gemeint ist damit die Universität Erlangen-Nürnberg.
RALF (Universität): Wir waren ursprünglich vom DOSB angefragt worden, zu überprüfen, inwieweit die DOSB-Rahmenrichtlinien für Qualifizierung von 2005 dem DQR – dem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen – entsprechen.⁷ Auf diesem Wege nahmen wir die Frage in den Blick, wie viel Kompetenzorientierung in den Rahmenrichtlinien des DOSB wirklich drinsteckt.⁸

Welche wissenschaftlichen Vorerfahrungen in puncto Kompetenzorientierung brachtet ihr in die gemeinsame Diskussion mit dem DOSB und seinen Verbänden ein?

RALF (Universität): Ich muss ehrlich sagen, dass meine Vorbildung in Sachen Kompetenzorientierung noch gar nicht so breit vorhanden gewesen war, als Wiebke mich damals – in der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts – mit ins Boot holte. Klar, ich befasse mich seit vielen, vielen Jahren mit Fragen des Vereins-, Verbands-, Kinder-, Jugend- und Erwachsenensports. Aber wichtig war in diesem Zusammenhang auch und vor allem, dass ich aus der Praxis komme: Ich habe in jungen Jahren die B-Lizenz des DFB erworben und jahrelang als Fußballtrainer gearbeitet. Als universitäres Team haben wir uns in Sachen Kompetenzorientierung zwischenzeitlich sogar in drei unterschiedlichen Bereichen eine Expertise erarbeitet. Neben der Trainerbildung sind diesbezüglich der Sportunterricht und die Sportlehrkräftebildung zu nennen. Da diese drei Bereiche sehr stark miteinander verwandt sind, gingen wir im Laufe der Zeit daran, bereichsübergreifend einen wissenschaftlich fundierten "Entwurf zur Kompetenzorientierung im Sport", unseren sogenannten EKSpo-Ansatz, zu erarbeiten.

Woher kommt eigentlich dieser Begriff der "Kompetenzorientierung"?

SEBASTIAN (Universität): Im deutschsprachigen Raum kam der Begriff im Zuge der Entstehung der PISA-Studien auf – also rund um die Jahrtausendwende.⁹ Es ist schon bemerkenswert, dass der DOSB bereits so früh – eben mit seinen Rahmenrichtlinien zur Qualifizierung von 2005 – sensibel geworden war für dieses Thema. So systematisch und konsequent, wie die Bildungsdiskussion hier in den Reihen des DOSB stattfindet, wird sie anderenorts, sprich in anderen Bildungsmilieus bzw. -institutionen nur selten vollzogen.

Welche Rolle spielt in diesem Zusammenhang die digitale Entwicklung?

WIEBKE (DOSB): Eine große. Trainerbildung und digitale Entwicklung gehen Hand in Hand. Bereits vor der Pandemie hatten sich die Verbände sehr stark in Richtung digitale Bildung entwickelt. Und damit ging dann der Gedanke einher, auch die Inhalte der Lehre immer wieder neu anzugehen, um diese besser zu machen. In diese technisch-didaktische Großwetterlage hat das DOSB-Kompetenzmodell total gut gepasst.

DANIEL (Skisport): Es gibt Ansätze, bei denen Inhalte zur reinen Wissensvermittlung von zentralen Lehrgängen ausgelagert

⁶ Die Rahmenrichtlinien sind abrufbar unter https://cdn.dosb.de/alter_Datenbestand/fm-dosb/ arbeitsfelder/Ausbildung/Rahmenrichtlinien_2006/ Rahmenrichtlinien_fuer_Qualifizierung_von_2005. pdf

⁷ Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) überträgt ein europaweit gültiges Stufenmodell – den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) – auf das deutsche Bildungssystem. Dabei werden Schul-, Berufs-, Fortbildungs- und Hochschulabschlüsse – je nach Höhe der erworbenen fachlichen und persönlichen Kompetenzen – einer von acht verschiedenen Stufen zugeordnet. Eine bestimmte Stufe des DQR entspricht der gleichen Stufe des EQR. Damit sollen über nationale Grenzen hinweg Transparenz und Vergleichbarkeit erzeugt sowie eine europaweite Mobilität von Arbeitnehmern gefördert werden.

⁸ Die Handreichung zur Einordnung der DOSB-Rahmenrichtlinien für Qualifizierung in den DQR ist abrufbar unter https://cdn.dosb.de/alter_ Datenbestand/fm-dosb/arbeitsfelder/Ausbildung/ downloads/Handreichung_DQR.pdf.

⁹ Die internationalen Untersuchungen der Schulleistungen in den Bereichen Lesekompetenz, Mathematik und Naturwissenschaften ("PISA-Studien") werden von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) in Auftrag gegeben und finden seit dem Jahr 2000 im dreijährigen Turnus statt.

¹⁰ Beim "Blended Learning" (wörtlich: "vermischtes Lernen") handelt es sich um eine kombinierte Form des Lehrens und Lernens, bei dem sowohl der klassische Präsenzunterricht als auch digitale Medien für den Fernunterricht zum Einsatz kommen.

werden. Stichwort Blended Learning.¹⁰ Dennoch ist es uns wichtig, unsere Teilnehmer im persönlichen Kontakt auszubilden.

MARKUS (Tischtennis): Beim DTTB konzipieren wir bereits seit 2008 Aus- und Fortbildungsformate in Blended-Learning-Formaten. Deswegen verfügen wir bereits über eine gewisse Expertise.

JANA (Hockey): Bei uns kommt ein Lerntagebuch in digitaler Form zum Einsatz – und zwar im Zuge der neuen A-Trainerausbildung.

Was ist ein "Lerntagebuch"?

MARCO (LSB): Ich habe zufällig unser neues "Beutebuch" in Reichweite und halte es mal in die Kamera (s. Abbildung 2). Jeder, der aktuell an einer Übungsleiterausbildung teilnimmt, bekommt so ein Lerntagebuch auf die Hand. Wir wollen die Teilnehmenden dadurch zum Reflektieren animieren und zudem deutlich machen, dass wir die Verantwortung für das Lernen an den Lernenden zurückgeben. Wir probieren dieses Instrument im Moment im Rahmen eines sogenannten Modellighres aus.

WOLFGANG (Fußball): Auch wir arbeiten mit einer handschriftlichen Version, dem sogenannten Trainer-Lerntagebuch. Darüber hinaus gibt es eine Online-Version: das Trainerentwicklungsportal. Wir nehmen die Inhalte bzw. Gedanken, die sich die Trainer als "Lernbeute" aufschreiben, sogar mit hinein in die Prüfungsgespräche. Unterm Strich haben die Trainer dadurch einen dreifachen Profit: Sie sind im Alltag angehalten, ihre Erlebnisse rückblickend zu betrachten, um wesentliche Gedanken schriftlich festzuhalten. Sie präsentieren und diskutieren diese Erkenntnisse im Prüfungsgespräch und sie bekommen abschließend von Seiten der Prüfer noch einmal eine Rückmeldung. Wenn man diese Prozedur konsequent fortsetzt - von Lizenzstufe zu Lizenzstufe -, dann haben die Trainer am Ende einen unglaublichen Fundus an Lernfortschritten, den sie sich selbst buchstäblich vor Augen führen können.

Offensichtlich ändert sich im Zuge des Aufkommens des DOSB-Kompetenzmodells auch die Prüfungskultur.

MARCO (LSB): Ich selbst bin kein Anhänger klassischer Prüfungen und es gibt noch mehr Leute im Bereich Bildung, die diese Haltung vertreten. Wir können es uns eigentlich nicht erlauben, ein Drittel der Anwärter im Trainer- oder auch Schiedsrichterwesen durch Prüfungen zu verlieren. Durch Prüfungen, deren Aussagekraft im Hinblick auf die Qualität der Auszubildenden möglicherweise sehr be-



Abbildung 2: "Beutebuch"

schränkt ist. Gerade auch, weil wahrscheinlich viele der Anwärter nicht wirklich an den Prüfungsfragen, sondern eher an ihren eigenen Nerven scheitern. Stichwort Prüfungsangst.

Höre ich da heraus, dass schriftliche und mündliche Prüfungen im traditionellen "Quiz-Stil" abgeschafft werden sollten? MARCO (LSB): Ich will darauf mal mit einem schönen Beispiel aus der Praxis antworten. In der jüngeren Vergangenheit hat in unserem Einzugsbereich ein Lehrwart, der für die Ausbildung von Handball-Schiedsrichtern zuständig ist, ein Experiment gestartet: Am Ende von drei parallel stattfindenden Lehrgängen wurde

jeweils auf eine offizielle Abschlussprüfung verzichtet - stattdessen wurde allerdings eine "freiwillige Selbstkontrolle" durchgeführt. Hinter diesem Wort verbarg sich eine schriftliche Prüfung, die aber nicht als solche tituliert worden war und keine Relevanz hatte für den weiteren Werdegang der Schiedsrichter innerhalb des Verbandes. Was glaubt ihr: Wie groß war die Bestehens- bzw. Durchfallquote? Ich mach's kurz: 100 Prozent der Teilnehmenden haben bestanden! Bei der gleichen Prüfung – unter veränderten Vorzeichen - verliert der Verband normalerweise 30 bis 40 Prozent seiner Schiedsrichter-Anwärter

RALF (Universität): Die Antwort auf die Frage "Prüfung ja oder nein?" soll natürlich jeweils den Verbänden überlassen werden. Für uns Wissenschaftler steht allerdings fest: Wenn geprüft wird, dann muss diese Prüfung auch das prüfen, was in der Ausbildung an Zielen formuliert und an Lernaufgaben umgesetzt worden ist. Und damit gehört das Zusammenspiel von Wissen und Können unbedingt in eine kompetenzorientierte Prüfung (vgl. Abbildung 3).

SEBASTIAN (Universität): Beim Deutschen Hockey-Bund kam ein spannender Ansatz für eine Prüfung auf. Dort wurde die Anforderungssituation, die es zu bewältigen galt, gar nicht mehr von Prüfern vorgegeben, sondern sie wurde von den Ausbildungsteilnehmern richtiggehend eingefordert. Die Teilnehmenden sollten selbstständig mit einem Problem – mit ihrer ganz eigenen Anforderungssituation – kommen. Die entsprechende Situation sollte zuerst einmal ausformuliert werden, um – darauf aufbauend – eigenständig die ganze Prüfungsaufgabe konzipieren zu können.

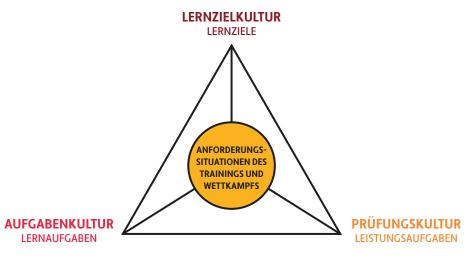


Abbildung 3: Beziehungsdreieck im DOSB-Kompetenzmodell. Lernziele, Lern- und Prüfungsaufgaben sind eng miteinander verknüpft und orientieren sich an Anforderungssituationen.

TRAINERBILDUNG

JANA (Hockey): Wir glauben, dass so etwas zur Verselbstständigung beiträgt. Wir können unsere Trainer nicht immer wieder neu ausbilden und wir können inhaltlich nicht alles in Lehrgängen abdecken. Auf der C-Lizenz-Ebene versuchen wir zwar noch sehr stark, alle wesentlichen technisch-taktischen Elemente zu thematisieren, aber je höher die Lizenzstufe, desto komplexer werden die Anforderungssituationen und das Spielgeschehen.

Bei QuaTroPLUS hat jeder teilnehmende Verband zwei Lizenzlehrgänge, die er – den Standards entsprechend – konzipiert, durchführt und in die Erhebung durch die Universität Erlangen-Nürnberg einbringt. Wo stehen im Moment die beiden Verbände in unserer Runde, die ihre Trainerlehrgänge außerhalb von QuaTroPLUS überarbeiten?

MARKUS (Tischtennis): Wir vom DTTB kommen gerade in eine Art Brennglas-Situation. Wir müssen dementsprechend überlegen, wie wir die Verknüpfung von Wissen und Können, die durch das Kompetenzmodell gefordert wird, in unseren Ausbildungsplänen verankert bekommen. WOLFGANG (Fußball): Wir vom DFB lassen unseren Elitebereich sozusagen "vorlaufen". Das heißt: Die A-Lizenz- und die

Fußball-Lehrer-Ausbildung werden nach kompetenzorientierten Maßstäben überarbeitet. Erkenntnisse aus dieser Arbeit lassen wir fortwährend einfließen in die weitere Arbeit mit unseren Kollegen aus dem Amateurbereich auf der Ebene der Landesverbände. Zusammengefasst kann ich sagen: Wenn wir etwas so Großes wie die Trainerbildung verändern, dann ist das wie bei einer Kernsanierung im Bestandshaus. So etwas muss kommunikativ absolut professionell begleitet werden – zumal wir uns in einem föderativen System befinden.

Wie beurteilst du den Status quo, Wiebke?

WIEBKE (DOSB): Wir haben den Eindruck, dass durch die Beschäftigung mit dem DOSB-Kompetenzmodell innerhalb der Verbände unwahrscheinlich viel gelernt wird. Dazu gehört auch, dass sich die Rollen der Referenten und der Verbände in der Ausbildung ändern. Wir haben gemerkt, dass auch uns – als Dachorganisation – die Rolle eines Lernbegleiters zukommt. Wir wollen es unseren Verbänden ermöglichen, dass sie voneinander lernen können.

RALF (Universität): In einer Viertelstunde - Schlag 12 Uhr – beginnt übrigens eine Art Handreichung in Richtung der Verbände: Ein digitales Austauschforum nämlich, das hausintern "DOSB-Sprechstunde" heißt. Ich weiß nicht, wie viele Leute sich für heute angemeldet haben, aber einige Verbände warten dort auf uns. Dort besprechen wir die Probleme des Alltags. Heute geht es schwerpunktmäßig um das Thema Prüfungskultur.

Liebe Verantwortliche in Sachen Bildung, vielen Dank im Namen der Redaktion der Zeitschrift *Leistungssport* für das aufschlussreiche Gespräch. Mit Blick auf weitere "Umbaumaßnahmen" in euren jeweils verbandseigenen "Sport-Schulen" wünschen wir euch alles Gute und viel Erfolg.

Korrespondenzadressen

Gunter Straub, Diplom-Soziologe, Redakteur und Sportwissenschaftsjournalist für den Verband Deutscher Tischtennis-Trainer e.V. (VDTT), Dudenhofer Str. 8c, 67346 Speyer E-Mail: straub@vdtt.de

Wiebke Fabinski, Deutscher Olympischer Sportbund, Otto-Fleck-Schneise 12, 60528 Frankfurt (Main)

E-Mail: fabinski@dosb.de



Frank Vohle/Ralf Sygusch (aus: Leistungssport 5/2022)

KOMPETENZORIENTIERUNG UND DIGITALISIERUNG IM TRAINERWESEN

Hürdenlauf oder Doppelpass?

Kaum etwas hat die didaktische Lehrarbeit der Trainer- und Übungsleiterbildung aller Fachverbände in den letzten zehn Jahren so herausgefordert wie die Qualitätsentwicklung zur "Digitalisierung" und zur "Kompetenzorientierung". Mit Digitalisierung verbinden sich Stichworte wie z. B. Multimedia, Online-Umgebungen und spätestens seit Corona auch Videokonferenzen (Fabinski & Vohle, 2021). Kompetenzorientierung lässt sich durch das gelingende Zusammenspiel von Wissen und Können kennzeichnen, das in der Lernziel-, Aufgaben- und Prüfungskultur zum Tragen kommt und so das Versprechen – zu einem wirksamen "Outcome" führen soll (Sygusch et

Worin bestehen nun die Herausforderungen für Ausbilderinnen und Ausbilder? Digitalisierung und Kompetenzorientierung irritieren die bisherige Lehrarbeit. Erstens betrifft das den gekonnten Um-

gang mit Bildungstechnologien und digitalen Werkzeugen, was zumindest eine gewisse Technikaffinität voraussetzt (Tool Set). Zweitens geht es um die Planung und Umsetzung von aktivierenden Aufgaben zum Zusammenspiel von Wissen und Können im Blended-Learning-Format (Skill Set). Drittens stehen individuelle Überzeugungen und etablierte Gewohnheiten zum Lehren und Lernen auf dem Prüfstand, beispielsweise indem nicht die Inhaltsauswahl, sondern die konsequente Orientierung an Anforderungssituationen und konkreten Zielen sowie die empathische Lernbegleitung mit personalisiertem Online-Feedback gefragt sind (Mind Set).

Herausforderungen dieser Art – Tool Set, Skill Set und Mind Set – können verunsichern und fordern dazu auf, aus der Komfortzone herauszutreten. Digitalisierung und Kompetenzorientierung verlangen von Ausbildern (und den lernenden Trainern und Übungsleitern) Offenheit und eine Weiterentwicklung der eigenen Lehrkompetenz. Sportorganisationen müssen die Bedeutung dieses Personalentwicklungsprozesses erkennen und anerkennen. Die gute Botschaft ist: Digitalisierung und Kompetenzorientierung fahren auf gemeinsamen Gleisen, bieten gemeinsam eher einen Doppelpass als einen Hürdenlauf.

In Ergänzung zu den Beiträgen über digitale Bildung (Vohle, 2017) und zum DOSB-Kompetenzmodell (Sygusch et al., 2020) beleuchten wir in diesem Artikel die Verbindungslinien: den *Doppelpass der beiden Ansätze* (Vohle, 2022). Unsere leitende These ist, dass Kompetenzorientierung von einer didaktisch motivierten Digitalisierung profitieren und innovative Impulse geben kann.

Eingegangen: 25.4.2022

1. Kompetenzorientierung durch Digitalisierung

In einer zunehmend digitalen Gesellschaft sind Bildungsprozesse in Schule, Hochschule, Arbeitswelt und damit auch im Deutschen Olympischen Sportbund nicht mehr ohne Digitalisierung zu verantworten (vgl. Wendeborn, 2021). Gleichzeitig bleibt Digitalisierung im Sinne einer digitalen Transformation ohne eine inhaltliche und normative Bestimmung "blind". Bindet man diesen Gedanken in das bestehende DOSB-Kompetenzmodell (Sygusch et al., 2020) ein, dann spielt Digitalisierung mehr oder weniger auf allen Ebenen des Kompetenzdreiecks (Abbildung 1) eine Rolle bzw. muss von jedem Eckpunkt mitgedacht werden:

• Bei der **Lernzielkultur** stehen die Anforderungssituationen von Trainern im Zentrum. Sicher liegen die allermeisten Anfor-



Abbildung 1: Digitalisierung im DOSB-Kompetenzmodell

TRAINERBILDUNG

derungssituationen des Trainierens und Coachens im Präsenzkontakt in der Sporthalle oder auf dem Sportplatz (Sygusch et al., 2020a, S. 44). Anforderungssituationen von Trainern integrieren aber auch heute schon digitale Möglichkeiten, beispielsweise bei der Trainingsvorbereitung¹ oder bei der Analyse und Auswertung von Trainings- und Wettkampfdaten.

- Bei der **Lehr-Lernkultur**² steht das Aufgabendesign im Zentrum. Aufgaben setzen Lernziele konkret in Lernaktivitäten um, sie bereiten aber auch auf Prüfungssituationen vor. Beide Perspektiven werden durch digitale Möglichkeiten erheblich erweitert (vgl. Abschnitt 2).
- Bei der **Prüfungskultur** steht das Assessment, also das Bewerten (und Reflektieren) von Kompetenzen im weitesten Sinne, im Zentrum. Auch hier ergeben sich durch die Digitalisierung neue Chancen zur Feststellung der Kompetenzentwicklung (z. B. Portfolioarbeit) wie auch zur Überprüfung, inwieweit Lernziele abschließend erreicht wurden.

Die Erläuterung aller drei Beziehungen würde den Umfang eines Artikels sprengen. Wir haben daher entschieden, uns zunächst auf die **Lehr-Lernkultur** zu konzentrieren (Abbildung 2). Hier stehen Kompetenzorientierung und Digitalisierung in einem engen Austausch – sie spielen quasi Doppelpass. Dieser Doppelpass lässt sich mit folgenden Fragen konkretisieren:

Welchen Beitrag bieten digitale Formate wie "Blended Learning", um die Aktivitätsschritte des Kompetenzerwerbs und verschiedene Lernorte zu verbinden? Wie kann "Blended Learning" zum

- Zusammenspiel von Wissen und Können beitragen?
- 2. Welche Möglichkeiten liefern digitale Werkzeuge, um die lernenden Trainer in der Ausbildung zur selbstständigen kognitiven Auseinandersetzung mit Aufgaben anzuregen, beispielsweise zum Erkunden und Experimenten, Analysieren, Vergleichen und kooperativen Problemlösen?
- 3. Wie können digitale Vernetzung und Transparenz eine digitale Lehrhaltung der Ausbilder anstoßen, welche es wahrscheinlicher macht, dass kompetenzorientierte Lehr-Lernprozesse auch nachhaltig wirken?

2. Zusammenspiel in drei "Doppelpässen"

Um das Zusammenspiel von Kompetenzorientierung und Digitalisierung weiter auszudifferenzieren, greifen wir die Kategorien Format, Werkzeug und Haltung auf und analysieren deren Verbindung zur Kompetenzorientierung.

Kompetenzorientierung durch digitale Formate (Skill-Set)

Schon früh haben Mediendidaktiker von einer "didaktischen Innovation durch Blended Learning" gesprochen (Reinmann, 2003). Innovativ war nicht nur die einfache Mischung aus Online- und Präsenzphasen, sondern auch das Zusammenspiel aus unterschiedlichen Lernphasen und -orten, diversen Methoden und passenden Bildungstechnologien zur Ansteuerung von anspruchsvollen Lernzielen. Ein so verstandenes "Blended Learning" bildet die qualitative Grundlage, um die von der Kompetenzorientierung geforderten didaktischen Merkmale methodisch umzusetzen. Anhand der Stichworte "Wissen erwerben, Wissen nutzen und Wissen schaffen" (Abbildung 3) aus dem DOSB-Kompetenzmodell (S. 45 f.) wollen wir das Format "Blended Learning" an einem Beispiel erläutern:

Eine Möglichkeit, Blended Learning zur Kompetenzorientierung in der Trainerbildung umzusetzen, besteht darin, eine dreiphasige Struktur aus Online, Präsenz und Online anzulegen: Die Vorort-Präsenz in der Sportschule kann so um asynchrone – also zeitversetzte – Lernphasen zu Hause bzw. im Heimatverein zeitlichräumlich gestreckt werden.

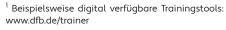
Ein Lehrgang beginnt beispielsweise mit einer **Online-Phase**, in der die Teilnehmer asynchron in einem Zeitfenster von z.B. sieben Tagen Aufgaben bearbeiten. Dabei kann zunächst Vorwissen aktiviert werden, indem eigenes Training im Heimatverein per Video aufgenommen und Sequenzen daraus kommentiert werden. In einer nächsten Online-Aufgabe wird dieses Vorwissen mit "objektivem" Wissen aus der Sportwissenschaft (z.B. über Lehrvideos, Texte, digitale Vorträge) konfrontiert und vernetzt: Wie mache ich es? Was empfehlen mir die Lehrexperten? Wie hängt das eine mit dem anderen zusammen? Genau das ist mit "Wissen erwerben" gemeint!

Mit diesem vernetzten Wissen geht es in die **Präsenzphase**. An der Sportschule fließt das "neue Wissen" in die Planung konkreter Trainingsmaßnahmen ein, die auf dem Platz praktisch umgesetzt und ausgewertet werden. Die Präsenz ermöglicht hier spontane Reflexionsprozesse, in die auch Feedback und Korrekturen durch Ausbilder und Peers integriert werden.

In der abschließenden **Online-Phase** zielen weitere Aufgaben darauf ab, das durch systematische Reflexionsprozesse vernetzte und erprobte Wissen – auch mit Bezug zur Vorphase und ggf. weiteren Erprobungen im Heimatverein – tief zu verankern und damit neues, reflexives Handlungswissen für sich persönlich zu schaffen.

Kompetenzorientierung durch digitale Werkzeuge (Tool-Set)

Bisher haben wir noch nicht konkret von digitalen Medien, Online-Lernumgebungen, digitalen Lernwerkzeugen, kurz: Bildungstechnologien, gesprochen (Niegemann & Weinberger, 2020). Wie der Begriff andeutet, sollen digitale Technologien dann Bildungstechnologien heißen, wenn sie in (non-)formalen Bildungssettings für Lernzwecke eingesetzt werden. Da Bildungstechnologien technische Produkte oder Ergebnis bestimmter Auffassungen zu Lehren und Lernen sind (Lernparadigma), lassen sie sich auch grob in Typen einteilen: So gibt es Bildungstechnologien, die eher der Vermittlung oder dem Transfer von Informationen dienen, und solche, die sich dadurch auszeichnen, dass Nutzer selbst aktiv werden und Inhalte produzieren (user generated content). Diese Ermächtigung des Users zur



² Für "Lehr-Lernkultur" wird im DOSB-Kompetenzmodell noch der Begriff "Aufgabenkultur" genutzt (z. B. Sygusch et al., 2020a, S. 43). Im laufenden Austausch mit Sportverbänden hat sich "Lehr-Lernkultur" als praxistauglicher erwiesen.

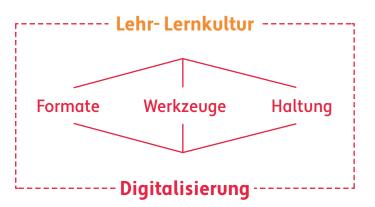


Abbildung 2: Digitalisierung in der kompetenzorientierten Lehr-Lernkultur Inhaltsproduktion korrespondiert mit einem konstruktivistischen Lernverständnis, das vor allem die Eigenaktivität, den sozialen Austausch und die Mitlernenden ins Zentrum stellt (Reinmann & Mandl, 2006). Schaut man sich vor diesem Hintergrund der Idee des "Mitmach-Webs" aktuelle Bildungstechnologien mit symbolischen, logischen und enaktiven Symbolsystemen an (vgl. Bruner, 1974), dann kann man exemplarisch "Weblogs" zum Schreiben von Texten, "Concept-Maps" zum Erstellen von Wissensvisualisierungen und "Videoannotationen" zur Kommentierung von audio-visuellen Medien nennen.

Alle drei digitalen Werkzeuge zeichnen sich durch ihren asynchronen und konstruktionsorientierten Gebrauch aus, man nutzt sie also zeitversetzt und arbeitet auch gemeinschaftlich in der Gruppe an einem Wissensprodukt, weshalb man sie auch als "Cognitive Tools" bezeichnet (Vohle, 2009). Diese Werkzeuge werden spätestens seit Beginn der Coronapandemie systematisch durch den Einsatz von Videokonferenzsystemen und Whiteboards ergänzt, in denen ein zeitgleicher, d. h. synchroner Austausch zwischen Personen sowie eine visuell gestützte Zusammenarbeit möglich sind (vgl. Abbildung 4).

Für die kompetenzorientierte Lehr-Lern-kultur sind vor allem die asynchronen Werkzeuge eine "Steilvorlage", weil sie ganz im Sinne der Merkmale kognitive Aktivierung, Lebensweltbezug und Reflexion (Sygusch et al., 2020b, S. 46-48) eine tiefe Verarbeitung von Information durch selbstständige und kollaborative Wissensproduktion erfordern und damit unterstützen, konkret:

• **kognitive Aktivierung:** Wenn ich beispielsweise die Aufgabe bekomme, ein Vi-



Abbildung 3: Kompetenzorientiertes Blended Learning (Basismodell)

deo zum Thema Trainerverhalten nicht nur anzuschauen, sondern an den Stellen im Video aktiv zu kommentieren, an denen ich Fragen habe, eigene Gedanken formulieren oder auch Kritik äußern möchte, dann zwingt das zur eigenständigen und konstruktiven Auseinandersetzung und verhindert einen passiven Konsum des Videos.

- Lebensweltbezug: Wenn ich beispielsweise die Aufgabe bekomme, eigenes Training im Heimatverein per Video aufzunehmen, vorzustellen und zu diskutieren (siehe Beispiel in Abschnitt Skill-Set) oder Trainingsplanungen aus der Präsenzphase im Heimattraining zu erproben (siehe Beispiel Tool-Set unten), digital zu dokumentieren und zu präsentieren, dann ist ein Bezug zum Trainingsalltag (= Lebensweltbezug) kaum enger zu realisieren.
- Reflexion: Wenn ich in den o. g. digitalen Aufgaben mein eigenes Trainerhandeln (Planung, Umsetzung, Auswertung) und eigene Lernfortschritte reflektiere, liegt darin ein wesentlicher Schritt, diese praktischen Erfahrungen zu neuen Erkenntnissen zu verarbeiten. Digitale Werkzeuge (z. B. e-Portfolio, Videokommentierungen, Weblog) erfordern eine

solche vertiefte Reflexion und ermöglichen wiederum unmittelbares Feedback durch die Ausbilder.

Selbstredend kommt es jetzt darauf an, dieses technologische Potenzial mit intelligenten didaktischen Lernaufgaben zu verbinden, denn welche Wissensinhalte genau aktiviert werden sollen und wie groß die Verarbeitungstiefe ist, hängt entscheidend von der Qualität der Aufgabe ab. Die Aufgabenstellung orientiert sich in der Lehr-Lernkultur des DOSB-Kompetenzmodells (Abbildung 5) an den Aktivitätsschritten zum Wissen Erwerben (Aktivität 0 und 1), Wissen Nutzen (2 bis 4) und Wissen Schaffen (5).

Wie die Aktivitätsschritte und Merkmale der Lehr-Lernkultur im "Blended Learning-Format" aufgehen können, wollen wir an einem Beispiel erläutern:

Wir greifen das o. g. Blended Learning-Format (Abschnitt Skill-Set) erneut auf. Die Teilnehmer sollen noch vor dem Präsenztreffen in der Sportschule ein Handyvideo ihrer eigenen Lehrpraxis im Heimatverein drehen. Im Wechsel von Online- und Präsenzphasen erhalten Sie folgende Aufgaben zu den einzelnen Aktivitätsschritten (0) bis (4):

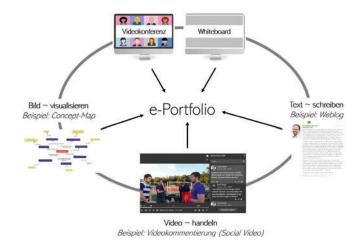


Abbildung 4: Kompetenzorientierte Lernwerkzeuge

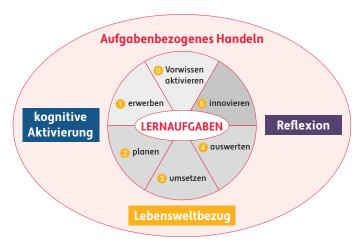


Abbildung 5: Lehr-Lernkultur im DOSB-Kompetenzmodell (vgl. Sygusch et al., 2020b, S. 46)

Onlinephase 1

(0) Vorwissen aktivieren:

Aufgabe: Zeigt über ein dreiminütiges Video auf, (a) welche Trainingsziele in der Einheit verfolgt werden, (b) wie die verbale Instruktion vor der Mannschaft aussieht, und (c) wie die Mannschaft die Übungsform umsetzt. Ladet das Video in die Online-Umgebung (idealerweise durch eine passende App) hoch und kommentiert die entsprechenden Stellen.

(1) Wissen erwerben:

Aufgabe: Befasst euch mit dem hochgeladenen Text zum Thema "Gute Trainingspraxis". Nutzt diesen theoretischen Input zur erneuten Kommentierung Eurer eigenen Trainingspraxis im vorliegenden Video. Begründet in einem maximal halbseitigen Blogbeitrag euer Verständnis von guter Lehre – berücksichtigt dabei euer Vorverständnis und Erkenntnisse aus dem theoretischen Input (Text).

Begleitung: Zu diesen Blogs geben Ausbilder (ggf. auch Peers) digitales Feedback.

(2) Wissen nutzen - planen:

Aufgabe: Entwerft in Tandems einen Trainingsplan auf Grundlage des neuen Fachwissens. Verschriftlicht diesen Plan im Weblog.

Anmerkung: Dies macht ggf. synchrone Absprachen erforderlich, die über ein Videokonferenzsystem und einen geteilten Bildschirm organisiert werden.

Begleitung: Da die Ausbilder alle Planungsprozesse in der Online-Umgebung mitlesen, können sie nach Bedarf korrigierend eingreifen und Feedback geben.

Präsenzphase:

(2) Wissen nutzen - planen:

Aufgabe: Diskutiert eure Trainingsplanung mit einem (themengleichen) Tandem, gebt euch gegenseitig Feedback und optimiert die geplanten Einheiten. Wählt in zwei Tandems eine Einheit zur gemeinsamen Umsetzung aus.

(3) Wissen nutzen - umsetzen:

Aufgabe: Erprobt die ausgewählte Trainingseinheit mit der Gesamtgruppe. Begleitung: Ausbilder und Peers geben kurzes Feedback, das von den umsetzenden Doppel-Tandems notiert wird.

Onlinephase 2:

(4) Wissen nutzen – auswerten:

Aufgabe: Führt eure eigenen Eindrücke und die Feedbacks zu eurer Trainingseinheit in einer "Concept-Map" zusammen und strukturiert diese. Bewertet Stärken, Schwächen und Optimierungsmaßnahmen eurer Trainingseinheit auf Basis des neuen Fachwissens. Vergleicht euren "neuen Kompetenzstand" mit dem aus der ersten Online-Phase in einem Blog: Inwiefern hat sich meine Lehrkompetenz

verändert? Was ist mir warum nicht so gut gelungen? Welche Dimensionen des Trainings haben mich besonders angesprochen? Führt Videokommentare, "Concept-Map" und Bloginhalte in einem e-Portfolio zusammen und zieht ein Fazit.

Begleitung: Die Ausbilder geben ein differenziertes Feedback als Orientierung für die eigenen nächsten Schritte.

Kompetenzorientierung durch digitale Haltung (Mind Set)

Die dritte und letzte Kategorie, die hier im Zuge des Doppelpasses erläutert werden soll, ist die der Haltung. Unter einer digitalen Haltung in der kompetenzorientierten Lehr-Lernkultur verstehen wir, dass Ausbilder zunächst im Blended Learning ein Format (siehe Abschnitt Skill-Set) sehen, welches das Spektrum der kompetenzorientierten Lehr-Lernkultur erheblich erweitert. Überdies ist mit einer digitalen Haltung gemeint, dass Ausbilder die verfügbaren Werkzeuge (siehe Abschnitt Tool-Set) beherrschen und diese zur kognitiven Aktivierung, für Lebensweltbezug und Reflexion in der Lehr-Lernkultur gewinnbringend und innovativ einsetzen. Indem Ausbilder vorleben, wie Lehre und Lernen mit digitalen Formaten und Werkzeugen "funktionieren" und zum Gelingen eines angezielten Kompetenzerwerbs in der Trainerbildung beitragen können, wirken sie gleichsam als Vorbilder für die Nutzung einer sich sicher weiterhin zügig entwickelnden Digitalisierung auch im Trainings- und Wettkampfalltag der Trainer.

Uns ist die digitale Haltung deshalb so wichtig, weil wir aus unserer langjährigen Bildungs- und Forschungserfahrung ersehen haben, wie Einstellung und Haltung das Verständnis von Kompetenzorientierung und Digitalisierung formen! Wer davon überzeugt ist, dass Lernen nach der Transportmetapher, nach dem Nürnberger Trichter funktioniert, der oder die wird sich beim Thema Kompetenzorientierung eher an den guten alten Lehrplänen oder dem eingespielten Foliensatz orientieren. Er oder sie wird auch beim Thema Digitalisierung eher nach solchen Bildungstechnologien greifen, bei denen die Informationsvermittlung oder die automatisierten Erinnerungstests im Zentrum stehen. Eine solche Haltung unterläuft die Chancen, die sich jeweils aus der Kompetenzorientierung und der Digitalisierung ergeben. Eine solche Haltung ignoriert auch das Potenzial des Doppelpasses, wie er hier skizziert wurde. Nun fällt eine positive Haltung bzw. eine lernförderliche Einstellung nicht vom Himmel: Sie sind vielmehr Ergebnis eines Sozialisationsprozesses und sie sind relativ immun gegenüber Veränderungsimpulsen. Aber auch hier bieten Bildungstechnologien und Kompetenzorientierung Chancen für einen Doppelpass.

Haltung heißt auch "digitale Lernbegleitung"

In dem skizzierten Blended-Learning-Szenario aus den Beispielen 1 und 2 war an mehreren Stellen die Möglichkeit eingebaut, das Lehrende Feedback auf produzierte Leistungen geben: schriftliche Weblogbeiträge, Strukturübersichten in Form von "Concept-Maps", Videos oder Videokommentare. Diese "Artefakte" stellen geistige oder handlungsbezogene Produkte der Teilnehmenden dar und wurden in der Regel mit viel Engagement produziert. Entsprechend steigt die Erwartung an die Ausbilder, auf diese persönliche Leistung ein Feedback zu erhalten. Eine solche Online-Begleitung von Lernaktivitäten ist zentral für den Erfolg, zeigt sie doch echtes Interesse der Ausbilder an der Kompetenzentwicklung der Trainer und deren besonderem Fall. Und dieses echte Interesse ist wiederum eine wichtige Bedingung einer Lehr-Haltung, die sich an den Lernenden – hier die angehenden Trainer – orientiert und die man sich auch bei den Trainern und ihrer Arbeit mit den Sportlern langfristig wünscht. Genau ein solcher langfristiger Gedanke wird beispielsweise durch den Einsatz von e-Portfolios verfolgt: Hier geht es darum, den eigenen Lernprozess im Rahmen der Traineraus- und -fortbildung zu dokumentieren, die entstandenen Lernartefakte zu kleinen Lerngeschichten zu verdichten und idealerweise über Jahre in eine Art Meta-Lernprozess zu kommen, der das eigene Lernen (und seine förderlichen wie hinderlichen Bedingungen) nachvollziehbar und "vorzeigbar" macht. Praktisch relevant wird das z.B. für Prüfungen, wenn Kandidaten der A-Lizenz zeigen sollen, wie sie über mehrere Monate eine Mannschaft entwickelt haben. Ist die e-Portfolioarbeit einmal Teil der formalen Ausbildung, bestehen gute Chancen, dass das e-Portfolio auch für die eigene weitere selbstorganisierte Kompetenzentwicklung - ein so genanntes lebenslanges Lernen - genutzt wird, die mit einem Lehrgang ja nicht enden sollte (Häcker & Lissmann, 2007).

3. Modellbezogene Folgerungen

Die Skill- und Tool-Beispiele sollten anschaulich zeigen, wie der Doppelpass aus Kompetenzorientierung und Digitalisierung "übersetzt" werden kann, und zwar so, dass wir es guten Gewissens auch Lehr-Novizen empfehlen. Bei dieser Übersetzungsleistung haben wir das DOSB- Kompetenzmodell aber auch etwas vereinfacht bzw. starr ausgelegt: Wir haben so getan, als ob die Phasenverteilung immer mit einer Online-Phase beginnen soll, und die Beispiele legen auch nahe, dass diese erste Online-Phase *immer* mit einem Wissenserwerb, d. h. einer Vorwissensaktivierung und einer Konfrontation mit objektivem Wissen, starten muss. Das ist mitnichten so! Das DOSB-Kompetenzmodell lässt effektiv vielmehr kreativen Spielraum für didaktische Fantasie bei der Wahl der Lernphasen und -orte sowie den primären Wissensprozessen zu (Abbildung 6).

Im Beispiel aus dem Beitrag zum DOSB-Kompetenzmodell (Sygusch et al., 2020b, S. 47) erfolgt der Lehrgangsbeginn in einer Präsenzphase folgendermaßen:

Präsenzphase:

- **(0) Vorwissen aktivieren:** Seht euch die Bilder zu Trainingssituationen mit E- und A-Junioren an: Worauf achtest du bei Erklärungen im Kindertraining, worauf beim Halbzeitgespräch mit A-Junioren?
- (1) Wissen erwerben: Stellt aus vorhandenen Texten eine Liste von Merkmalen motorischer und psychosozialer Entwicklung von Heranwachsenden zusammen.
- (2) Wissen nutzen planen: Gestaltet eine Einheit zum altersgerechten Techniktraining. Berücksichtigt ausgewählte Entwicklungsmerkmale bei Trainingszielen, Übungs- und Spielformen.

Onlinephase:

- (3) Wissen nutzen umsetzen: Setzt in eurem Heimatverein den Trainingsentwurf um und erstellt dazu ein Video. Zeige, wie du die entworfenen Übungs- oder Spielformen der Mannschaft erklärst (1 min) und wie die Gruppe die Übung umsetzt (4 min).
- (4) Wissen nutzen auswerten: Kommentiere dein Video zur Trainingseinheit. Begründe Planung und reale Umsetzung von Zielen, Übungs- und Spielformen. Wähle dazu je zwei gelungene bzw. nicht gelungene Beispielsituationen per Videokommentar aus.
- (5) Wissen schaffen innovieren: Konzipiere Grundprinzipien für "altersangemessenes Kinder- und Jugendtraining in deinem Verein" und stelle diese in einem Kurzvortrag (ca. 8 min) den Eltern aller Jugendmannschaften vor. Filme dich dabei und kommentiere das Video an drei Stellen!

Die didaktische Fantasie wächst in der Regel mit fortschreitender Expertise und Erfahrung und man tut gut daran, nicht immer dasselbe Muster zu wiederholen, wenn man die eigene Lehrkompetenz ausweiten will (Baumgartner, 2011).



Abbildung 6: Generisches Blended-Learning-Modell auf der Basis des DOSB-Kompetenzmodells

4. Fazit und Ausblick

Der organisierte Sport und mit ihm die Traineraus- und -weiterbildung stehen vor großen Herausforderungen: Kompetenzorientierung und Digitalisierung sollen im Zuge von Qualitäts-, Effizienz- und Flexibilitätserwartungen ausgebaut werden. Nicht selten geraten diese Zielvorstellungen in Konflikt miteinander, denn nicht jede Qualitätssteigerung ist mit einer Effizienzverbesserung zu haben und nicht jede Flexibilisierung erhöht auch die Qualität. Entsprechend wichtig ist es, ein Primat der Qualität zu setzen und von hier aus zu fragen, welchen Beitrag Kompetenzorientierung und Digitalisierung leisten können.

Die Prämisse unseres Artikels war, dass Kompetenzorientierung und Digitalisierung keine zwei unabhängigen "Baustellen" sind, sondern zwei methodische Ansätze, die sich wechselseitig befruchten und stützen. Wie das konkret aussehen kann, wurde anhand von drei "Doppelpässen" veranschaulicht: Blended-Learning-Formate verbinden unterschiedliche Wissensprozesse und Lernorte, digitale Werkzeuge fördern kognitive Aktivierung und Reflexionsprozesse und schließlich machen systematisches Feedback und Portfolioarbeit eine offene und wertschätzende Lehr-Haltung wahrscheinlich. Die Traineraus- und -weiterbildung im DOSB wird sich in den kommenden Jahren weiter verändern, dazu hat nicht erst "Corona" aufgerufen. Eine zentrale Gelingensbedingung für die Umsetzung von "digitaler Kompetenz" in Landessportbünden und Spitzenverbänden ist Kooperation: Austausch über Implementationsbedingungen zu gelungenen Praxisprojekten, ein auch kontroverser Austausch zu Qualitätskriterien, die die Sportwissenschaft für notwendig und der Sportverband für machbar halten, sowie ein Austausch von und über Aufgaben und Lernressourcen, in denen Kompetenzorientierung und Digitalisierung wirksam verknüpft wurden – um nur drei Beispiele zu nennen. Das Doppelpassspiel ist ein guter Weg, um Kooperation praktisch zu machen.

Literatur

Baumgartner, P. (2011). Taxonomie von Unterrichtsmethoden. Ein Plädoyer für didaktische Vielfalt. Münster: Waxmann.

Bruner, J. S. (1974). Entwurf einer Unterrichtstheorie. Berlin: Schwann.

Fabinski, W. & Vohle, F. (2021). Das Beste aus zwei Welten? ... oder? *Leistungssport*, *51* (6), 23-27.

Häcker, T. & Lissmann, U. (2007). Möglichkeiten und Spannungsfelder der Portfolioarbeit – Perspektiven für Forschung und Praxis. *Empirische Pädago-qik*, 21 (2), 209-239.

Niegemann, H. & Weinberger, A. (2020). Handbuch Bildungstechnologien. Konzeption und Einsatz digitaler Lernumgebungen. Heidelberg: Springer.

Reinmann, G. & Mandl, H. (2006): Unterrichten und Lernumgebungen gestalten. In A. Krapp & B. Weidenmann (Hrsg.), *Pädagogische Psychologie. Ein Lehrbuch.* (5. Aufl.) (S. 613-658). Weinheim: Beltz PVU. Reinmann-Rothmeier, G. (2003). *Didaktische Innovation durch Blended Learning.* Bern: Huber-Verlag.

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.

Vohle, F. (2009). Cognitive Tools 2.0 in Trainer Education. International Journal of Sports Science and Coaching, 4 (4), 583-595.

Vohle, F. (2017). Lernen 5.0. Fünf Essentials im Bereich der digitalen Bildung im Sport. *Leistungssport*, 47 (3), S. 27-30.

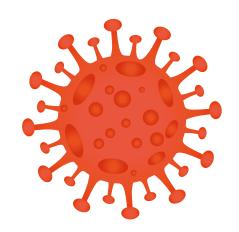
Vohle, F. (2022). Kompetenzorientierung durch Digitalisierung: Ein "Doppelpass" mit nachhaltiger Wirkung?! In R. Sygusch, J. Hapke, S. Liebl & C. Töpfer (Hrsg.), Kompetenzorientierung im Sport (S. 504-513). Schorndorf: Hofmann.

Wendeborn, T. (2021). Digitalisierung in der Sportwissenschaft – Ein Blick über den Tellerrand wagen. In C. Steinberg & B. Bonn (Hrsg.), Digitalisierung und SportWissenschaft (Brennpunkte der Sportwissenschaft 41) (S. 19-38). Baden-Baden: Academia.

Korrespondenzadresse

Dr. Frank Vohle, Dipl.-Sportlehrer, Ghostthinker GmbH, Hunoldsberg 5, 86150 Augsburg E-Mail: vohle@ghostthinker.de Wiebke Fabinski/Frank Vohle (aus: Leistungssport 2/2021)

"CORONA-LEHRE" – CALL FOR PAPERS



Seit März 2020 stehen Menschen in allen Teilen der Welt vor der Herausforderung, mit den Folgen der Covid-19-Pandemie zu leben. Bisher nicht gekannte Einschränkungen des Soziallebens in Folge von Lockdowns treffen gerade den körperzentrierten Sport ins Mark.

Die Sportorganisationen unter dem Dach des Deutschen Olympischen Sportbundes sind von diesen Einschränkungen vor allem im Bereich der Aus- und Fortbildung von Trainerinnen und Trainern sowie Übungsleiterinnen und Übungsleitern getroffen: Die Präsenz an den Sportschulen ist weitgehend zum Erliegen gekommen oder per Gesetz verboten worden.

Die Zwangsabstinenz von etwas, das Jahrzehnte als selbstverständlich galt und fraglos zum Kern des Sports zählt, schafft aber auch Neues. Mit dem Wegfall der Begegnung vor Ort hat man nach Ersatz gesucht, um den Body-to-body-Austausch zumindest in einen virtuellen Face-to-face-Austausch zu überführen. Seit 2020 wissen alle: Es gibt Videokonferenzen, mit denen ein direkter und synchroner Austausch über die Distanz möglich ist.

Eingegangen: 1.2.2021

1. Online-Präsenz

Mit dem Begriff "Online-Präsenz" in Form von Videokonferenzen wird "Anwesenheit" wie auch "Gegenwärtigkeit" signalisiert, wie der lateinische Begriff praesentia nahelegt: Mit Zoom, MS-Teams und anderen Tools werden Tagungen abgehalten, Workshops durchgeführt und ein nicht geringer Teil der theoretischen Trainerausbildung umgesetzt. Folgt man den ersten Urteilen aus der Praxis (in Ergänzung auch zu dem, was an deutschen Hochschulen passiert), so sind die Erfahrungen überraschend positiv: Weder sind Systeme zusammengebrochen noch war die Wissensvermittlung per Fernvortrag erschwert. Vielmehr konnte man in kleineren und größeren Gruppen dank Breakout-Rooms, Miro und Padlet auch online eng zusammenarbeiten – ähnlich der Arbeit an der Metaplanwand im Seminarraum.

Gerade diese neuen Werkzeuge, wie z. B. Padlet und Miro - sog. Kollaborationstools -, ergänzen die Online-Didaktik wesentlich, weil so z. B. auf Vermittlung setzende Folienvorträge mit sozialer Interaktion in Kleingruppenarbeit sinnvoll kombiniert werden können. Wenn Workshop- oder Tagungsdidaktik mit Bewegungspausen angereichert, Sozialformen gewechselt und Aufgaben zur Vor- und Nachbereitung bereitgestellt werden, kann sogar "Nähe" aufkommen (Reinmann, 2020), also etwas, das bisher nur den Sportschulen als Funktion vorbehalten war. Es gibt aber natürlich auch berechtigte Stimmen, die von einer "Verarmung der Kommunikation" sprechen, weil in Videokonferenzen eben auch Vieles verloren geht.

2. Hybrid-Lehre

Während man die erste Phase der Pandemie noch mit dem Begriff "Emergency-Teaching", also eine Art "Notfall-Lehre" überschreiben konnte, kommt aktuell der Begriff der "Hybrid-Lehre" vermehrt in die Diskussion (vgl. Reinmann, 2021). Verbreitet wird der Begriff, auch international, aus dem Kontext der Schule, wo Unterricht in Klassenzimmern virtuell durch zeitgleiche Livestreams ins Netz "verdoppelt" wird, um möglichst viele Teilnehmende zu erreichen - so die überwiegende, aber keinesfalls einheitliche Lesart von Hybrid-Lehre in der Literatur. Für die betroffenen Lehrkräfte an Schulen ist diese neue Lehre mit Sicherheit eines: anspruchsvoll! Zum einen ist es schwierig, alle Schüler im wahrsten Sinn des Wortes "im Blick" zu haben, um ein Unterrichtsgespräch zu führen. Zum anderen ist fragwürdig, ob im analogen und virtuellen Raum tatsächlich zeitgleich Gleiches unterrichtet wird. Wichtig hierbei: Das Fragezeichen trifft nicht die virtuelle Lehre als solche, sondern die synchrone Verdoppelung des Unterrichts mit der (politischen) Erwartung qualitativer Äquivalenz!

Im Sport ist die Hybrid-Lehre, wie sie an Schulen praktiziert wird, noch nicht angekommen, zumindest noch nicht in der Breite. Bisweilen kombiniert man die o. g. "Online-Präsenz" der Videokonferenzen mit asynchronen Phasen der Online-Lehre im Vorfeld und Nachgang zur Online-Präsenz, was im Grunde eine Variante des spätestens seit 2010 im Sport bekannten "Blended Learning" ist. Unterm Strich gilt aber: Wir befinden uns aktuell in einer Art "Explorationsphase", in der alle Formen

von Hybriden, also Mischungen, erfunden, erprobt, bewertet und verfeinert werden. Vor diesem Hintergrund soll in aller Kürze ein Beispiel aus dem Sport – bewusst nicht aus Deutschland – skizziert sein.

Beispiel: Corona-Lehre

Im August 2020 fand an der Eidgenössischen Hochschule für Sport, Magglingen (EHSM), eine Klausurtagung "Digitale Lehre" in einem "Blended"-Format mit ca. 120 Hochschulmitgliedern statt; beteiligt waren neben der Hochschulleitung u. a. alle Lehrenden der Hochschule.

• Asynchrone Online-Phase: In einer ca. 10tägigen asynchronen Online-Phase "vorab" wurden alle Teilnehmenden gebeten, ein paar Aufgaben zu erledigen: Die Teilnehmenden sollten, erstens, bisher gemachte Erfahrungen zur Corona-Lehre in einem kurzen Textbeitrag beschreiben und sich, zweitens, in einem fünfminütigen Videobeitrag zur Begrifflichkeit des E-Learnings (mit ihrem eigenen Verständnis) positionieren. Drittens, lud ein ca. 30minütiger Videovortrag über zentrale Dimensionen der Mediendidaktik im Sport zur kritischen Videokommentierung ein. Mit fast 500 Teilnehmenden-Beiträgen zur Corona-Lehre, zum E-Learning-Begriff und zur Mediendidaktik ging es dann in den "Präsenztag".

• Präsenz: Zum Präsenztag der Klausurtagung fanden sich die Teilnehmenden zur Hälfte in unterschiedlichen Hochschulräumen mit Abstandsregeln ein oder waren via Videokonferenz ("remote") zugeschaltet, was dem o. g. Hybrid-Lehre-Verständnis entspricht. Vormittags wurde das Thema E-Learning mit dem vor Ort

anwesenden Fachreferenten I vertieft. Nachmittags griff der online zugeschaltete Fachreferent II die Beiträge aus der Vorphase in verdichteter Form auf (Flippedclassroom-Methode), ehe in Tandems – teils physisch, teils online – an Folgerungen für die eigene (digitale) Lehrpraxis gearbeitet wurde. Durch videografierte Zusammenfassungen an analogen oder digitalen Flipcharts fand eine Ergebnissicherung statt, die in der Online-Umgebung dokumentiert wurde.

• Asynchrone Online-Phase: Hier bestand die Aufgabe darin, die videografierten Lehrskizzen von den Kollegen anzuschauen und durch Kommentierung ideenreich zu erweitern.

Die Erfahrungen mit diesem hier nur kurz skizzierten Konferenzformat zeigen: Es ist machbar, unterschiedliche Ansätze zu mischen, z. B. asynchron mit synchron und analoge mit digitaler Präsenz. Zu diesen "Mischungen" kommen neue Komponenten hinzu, wie z.B. die o.g. Werkzeuge der Echtzeitkollaboration durch Miro, Abstimmungstools und neue methodische Kniffe. Das Beispiel zeigt aber auch: Zwar haben wir bereits jetzt Ideen, wie wir Körperpräsenz im Schulformat durch Gruppentausch und Online-Zuschaltung "coronatauglich" umsetzen können, aber für den Sport und die körperzentrierte Handlungspraxis auf dem Spielfeld oder in der Sporthalle ist das kein Ersatz!

3. Post-Pandemie-Lehre

Wir alle fragen uns natürlich, wie es weitergeht, wie die "digitale Trainerbildung der Zukunft" nach der Pandemie aussieht (vgl. Vohle, 2021). Hier kann man nur spekulieren, aber zwei neue Qualitäten zeichnen sich wohl ab: Zum einen haben die letzten Monate gezeigt, wie methodisch reichhaltig, flexibel und effizient die Online- und Hybrid-Lehre in all ihren Spielarten funktionieren kann. Hinter dieses Niveau wollen wir sicher nicht zurückfallen - zu schlagend sind die Vorteile. Zum anderen erzeugen genau diese Vorteile der Online-Lehre einen Innovationsdruck auf das, was wir bisher Präsenz genannt haben, also die Aktivitäten an und in der Sportschule. Einfach gefragt: Kann man sich in Zukunft noch einen Power-Point-Vortrag vor Ort leisten? Was macht die physische Präsenz so einzigartig, dass es gerechtfertigt ist, dafür 100 km (und mehr) anzureisen? Sucht man nach echten Mehrwerten, dann könnte man folgern: Es sollten in dieser physischen Präsenz Dinge vorkommen, die man nicht erwartet, überraschende Entdeckungen und "glückliche Zufälle", also etwas, das an anderer Stelle mit "Serendipity" beschrie-



ben wird, um das Körperliche, das Emotionale, das Informelle und eben das Zufällige zu betonen. Es ist noch völlig offen, ob die Entwicklungen in Richtung "Serendipity" gehen. Aber alle Bildungsverantwortlichen sind dazu eingeladen, darüber nachzudenken, mit welchen einzigartigen und unverwechselbaren Qualitäten wir in Zukunft den Online-Raum und den physischen Raum ausgestalten und diese Räume verschränken, eine Art "New Blended", um Lehre attraktiv, wirksam und zukunftssicher zu machen. Für dieses gemeinsame Nachdenken ist jetzt der richtige Zeitpunkt!

4. DOSB-Call: Aufruf zur Einreichung von Praxisbeispielen

Wir möchten mit dieser Einstimmung die Bildungsverantwortlichen in den Sportverbänden dazu aufrufen, Praxisbeispiele zur Corona-Online- und Hybrid-Lehre einzureichen. Die Praxisbeispiele sollten eine Länge von max. 3500 Zeichen haben und folgende **Leitfrage** beantworten:

Was ist das aus Ihrer Sicht interessanteste Format zur Corona-Lehre in Ihrem Verband?

Erläutern Sie den methodischen Ablauf und sagen Sie uns, was daran auch aus Sicht der Teilnehmenden besonders war. Im Call sind alle Formate willkommen: Elemente der Aus- oder Weiterbildung, Tagungen, Workshops oder auch spezielle Formate, wie z. B. Prüfungen.

Literatur

Reinmann, G. (2020). Präsenz – (k)ein Garant für die Hochschullehre, die wir wollen? *Impact Free 31*. Reinmann, G. (2021). Hybride Lehre – ein Begriff und seine Zukunft für Forschung und Praxis. *Impact Free 35*.

Vohle, F. (2021). Normal ist das nicht! Eine Zeitreise von der alten Präsenz, über Blended- und Hybridformate bis in die Zukunft. *Vortrag auf dem Lehrteam-Forum des LSB NRW*, 16.01.2021 (vgl. http://www.reizwort.de/2021/01/17/vom-gluecklichen-zufall-serendipity/)

Korrespondenzadresse

Wiebke Fabinski, Deutscher Olympischer Sportbund, Otto-Fleck-Schneise 12, 60528 Frankfurt/Main

E-Mail: fabinski@dosb.de

Wiebke Fabinski/Frank Vohle (aus: Leistungssport 4/2021)

PANDEMIE ALS LERNTURBO

In der März-Ausgabe von Leistungssport haben wir die Bildungsverantwortlichen in den Sportverbänden dazu aufgerufen, uns Praxisbeispiele zu einer "Corona-Lehre" aus ihren Bereichen einzureichen. Wir haben auf unseren Call bereits eine Reihe von Beiträgen erhalten, von denen wir einen Teil in dieser Ausgabe präsentieren wollen. Was uns positiv überrascht hat, war die Breite der "Innovationsaspekte", die durch die Corona-Lehre, wenn nicht immer verursacht, aber doch befördert wurde.

So ist z. B. Kim Paul vom Deutschen Kanu-Verband (DKV) froh, dass Corona zumindest auch eines gebracht hat: Einen dringend benötigten digitalen Schub, der sich unter anderem darin zeigt, dass interessante Angebote für die Selbstlernphase entwickelt wurden. Das Autorenteam Clasen, Döring und Siegel aus dem Niedersächsischen Rugby-Verband (NRV) und vom Rugby Verband Rheinland-Pfalz zeigt auf, wie in Corona-Zeiten der Online-Austausch über Landesgrenzen organisiert wurde und welche Werkzeuge dabei hilfreich waren.

Um den Austausch zwischen Referierenden und Teilnehmenden geht es im Beitrag von Florian Huber vom Deutschen Fußball-Bund (DFB). Das DFB-Bildungsteam hat dabei insbesondere das Thema Feedback in den Fokus gerückt und Möglichkeiten erprobt, das digitale Feedback individuell und in direktem Bezug zu den Teilnehmenden zu gestalten. Selbstkritisch reflektiert Markus Söhngen vom Deutschen Tischtennis-Bund (DTTB) – Pionier der E-Learning Bewe-

gung im deutschen Sport – zum Thema Blended-Formate: Zwar sei die Umstellung auf reines E-Learning generell leicht gefallen, aber "blended" im Onlinebereich bedeute eben auch – so die Erkenntnis –, asynchrone mit vor allem synchronen Phasen gut zu mischen, weil nur so Lebendigkeit und unmittelbarer Austausch möglich seien.

Schließlich erzählt Frank Scheffold vom Württembergischen Fußballverband (wvf) anschaulich aus der Sicht eines Lehrgangsteilnehmers, wie man Prüfungen so gestalten kann, dass sie zu einem Gewinn gerade für den Prüfling werden können.

Eingegangen: 1.6.2021

Digitales Lernen: von Wochenend-Präsenzveranstaltungen zu modularen Online-Fortbildungen

Kim Paul (Deutscher Kanu-Verband, DKV)

Das Corona-Jahr 2020 hat dem DKV einen dringend benötigten digitalen Schub verpasst, den es sich aus der Bildungsperspektive zu betrachten lohnt. Im ersten Lockdown ist binnen weniger Wochen die erste vollständig digitale Fortbildung, das DKV-Onlinesymposium, entstanden: 27 Live-Webinare, 50 Teilnehmende, 17 Referierende in drei Wochen des April 2020. Darauf folgten: digitale Ökologieschulung, Sicherheitsschulung, weitere Fortbildungen und sogar eine komplett digitalisierte Ausbildung. Die unterschiedlichsten Formen des digitalen Lernens, von asynchron digital über synchron online bis zum Blended-Learning-Format fanden Anwenduna.

Nicht nur für das Team der Akademie des Kanusports, sondern auch für die Teilnehmenden waren diese Formate teilweise herausfordernd, doch vor allem interessant. Spannung versprechen insbesondere die aus diesen ersten Versuchen resultierenden Formate. So befinden sich derzeit Web-Based-Trainings via Adobe Captivate in der Entwicklung, die noch in diesem Jahr in den Aus- und Fortbildungen die Selbstlernphasen bereichern sol-

len. Auch bei einer Wiederholung des Onlinesymposiums sollen diese Web-Based-Trainings zum Einsatz kommen. Demnach wird das Onlinesymposium bereits für die zweite Durchführung evaluiert und weiterentwickelt, indem neue Erfahrungen einfließen und unterschiedlichste Lernmethoden zum Einsatz kommen

Die Vielfalt der Bildungsmöglichkeiten im Kanusport lässt sich jedoch nicht nur auf ein Format beschränken. Da viele Landes-Kanu-Verbände überwiegend in ehrenamtlicher Hand sind, diese jedoch unter anderem für die C-Lizenzen und Vorstufenqualifikationen verantwortlich zeichnen, greift der DKV unterstützend ein und öffnet vereinzelte Angebote für diese Zielgruppen. Seit Januar 2021 finden monatlich zwei bis drei Fortbildungsmodule à drei Lerneinheiten zu den unterschiedlichsten Themen statt. Dadurch können nicht nur alle Lizenzstufen, sondern auch alle Disziplinen des Kanusports mit Fortbildungsangeboten versorgt werden. Von allgemeinen Themen wie Schlagfertigkeit und Stimmtraining über Spezifisches zum Kanu-Rennsport, Parakanu oder Europäischer Paddel-Pass bis hin zu brandaktuellen Inhalten über Hygiene und eine neue Slalom-Technik war zum Jahresdrittel bereits eine bunte Themenvielfalt im Programm. Das Schöne an dieser Modularisierung ist, dass nicht nur Breiten- und Leistungssportthemen abgedeckt werden können, sondern sogar modulare Präsenzveranstaltungen denkbar sind, sofern es die örtlichen Auflagen ermöglichen. So wird die Akademie des Kanusports diesen Ansatz weiterverfolgen und zukünftig ein Jahresprogramm zusammenstellen, das eine individuelle Themenwahl zur Lizenzverlängerung ermöglicht. Alle können sich schon zum Jahresbeginn die eigene individuelle Fortbildung aus dem Modulangebot zusammenstellen, bis die benötigte Anzahl an Lerneinheiten zur Lizenzverlängerung erreicht ist.

Das eine, interessanteste Format der Corona-Lehre lässt sich bei diesen zahlreichen Entwicklungen gar nicht eindeutig ausmachen – noch nicht!

Die Digitalisierung nimmt an Fahrt auf und vermag zum aktuellen Zeitpunkt, wenn auch ein Stück weit gezwungenermaßen, sowohl Anbietende als auch Nachfragende mitzunehmen. Zu kaum einem anderen Zeitpunkt hätten alle Beteiligten das notwendige Verständnis für solch einen Umschwung aufgebracht, sich mit Neuem zu beschäftigen, gemeinsam Probleme zu lösen und für breite Akzeptanz zu sorgen. Auf unbeschrittenen Wegen wird sich schon bald eine befestigte Straße auftun.

2. Kollaboration und überregionaler Austausch als Pandemiegewinne

Jakob Clasen (Landestrainer Niedersächsischer Rugby-Verband, NRV), Christian Doering (Ausbildungsleiter Niedersächsischer Rugby-Verband), René Siegel (Ausbildungsleiter Rugby-Verband Rheinland-Pfalz)

Die Corona-Pandemie nutzten die Rugby-Verbände in Niedersachsen und in Rheinland-Pfalz dazu, um deren guten Austausch zu intensivieren und ein innovatives Konzept für die C-Lizenz-Lehrgänge zu entwerfen. Zudem erlaubten die digitalen Ausbildungsveranstaltungen, dass Referierende aus den regional weit entfernten Verbänden nun gemeinsam Lehrgänge gestalten konnten.

Ablauf der C-Lizenz Module

Als Qualitätskriterien für die Lehrveranstaltungen während der Corona-Pandemie haben die beiden Landesverbände eine interaktive Lehrgangsgestaltung, eine Übertragbarkeit der online erarbeiteten Inhalte in die Trainingspraxis und eine leichtgewichtige Organisation der Lehrveranstaltungen festgelegt. Das daraus abgeleitete Konzept setzt sich aus einem Online-Block per Videochat und einer Präsenzveranstaltung im Heimatverein zusammen (vgl. Abbildung 1).

Um die Präsenz im Heimatverein lohnend zu gestalten, wird eine Anzahl von mindestens vier Trainerinnen und Trainern pro Verein gefordert. Für eine Trainingseinheit besucht der regionale Ausbildungsleiter die Vereine und reflektiert gemeinsam mit den Teilnehmenden die Trainingseinheiten, deren Inhalt sich aus dem Online-Meeting zum jeweiligen Modul ableitet.

Passende Werkzeuge für intensive Arbeitsphasen

Bewusst wurden die genutzten Online-Werkzeuge möglichst einfach gehalten, weshalb der meist genutzte Dienst bei den Teilnehmenden gewählt wurde. Überzeugen konnte der gewählte Anbieter durch die einfache Erstellung von Breakout-Räumen und das problemlose Screensharing durch die Teilnehmenden. Zusätzlich wurde eine gemeinsame Arbeitsoberfläche genutzt, um Denkprozesse zu visualisieren und Arbeitsergebnisse als Diskussionsgrundlage festzuhalten. Vor- und Nachteile der genutzten Tools sind in Tabelle 1 dargestellt. Alle drei Tools ermöglichen es dem Referierenden, den Teilnehmenden bei der Arbeit in Echtzeit "zuzuschauen", wodurch Referierende dank dieser "Feldübersicht" sehr schnell erkennen, in welchen Kleingruppen Probleme auftreten, sodass sie sich gegebenenfalls in die Breakout-Räume zuschalten und mit der Kleingruppe gemeinsam arbeiten können.

Methoden und Werkzeuge reichen jedoch keinesfalls aus, um einen qualitativ hochwertigen Lehrgang zu gestalten. Die Qualität einer gelungenen Lehrgangskonzeption liegt weiterhin in der Auswahl relevanter Inhalte und deren didaktischer Aufbereitung im Sinne einer teilnehmerorientierten Vermittlung.

Lehren aus der Pandemie

Von den Teilnehmenden wurde insbesondere die Vielfalt an Referierenden in den einzelnen Modulen sehr geschätzt. Die Diversität sprach verschiedene Gruppen von Teilnehmenden an und öffnete verschiedene Perspektiven auf das Trainerhandeln.

Auch nach der Pandemie ist es das Ziel, weiterhin auf verschiedene Referierende zurückzugreifen. Ein Ansatz könnte hier entweder ein gemeinsames vorgeschaltetes Online-Meeting mithilfe der vorgestellten Werkzeuge sein oder die Durchführung bereits etablierter Blended-Learning-Szenarien mit zentralen Phasen im Landesverband und verbandsübergreifenden Online-Phasen.

3. Feedback: Digital und individuell Florian Huber (Deutscher Fußball-Bund, DFB)

Herausforderungen im Coronajahr 2020 gab es genügend. Mit den Kollegen, Externen und Teilnehmenden den Kontakt aufrechtzuerhalten und womöglich auf neue Beine zu stellen, war eine davon. Nach der erfolgreichen organisatorischen Umstellung hin zu mehr digitalen Anteilen in den Lehrgängen war vor allem die Methodik des "In-Kontakt-Bleibens" echter Denksport. Beim DFB wollten wir uns dabei auf die didaktisch wertvolle Kommunikation zwischen den Referierenden und den Teilnehmenden konzentrieren.

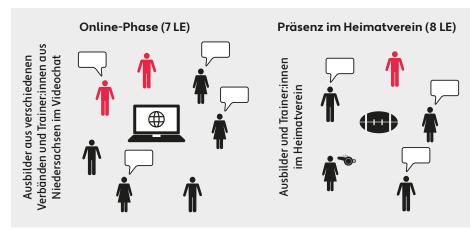


Abbildung 1: Online-Block per Videochat und Präsenzveranstaltung im Heimatverein

	Miro	Google Tabellen	Google Präsentationen
Methodische Möglichkeiten	freie Arbeitsfläche, nahezu unbegrenzte Möglichkeiten, Lern- produkte können ein- fach umstrukturiert werden	sehr eingeschränkt, Dokumentation nur in Textform möglich, Korrekturen in Ergeb- nisvorstellung schwierig	vielfältige Möglichkei- ten, Abstriche bei der Umstrukturierung von Lernprodukten
Nutzbarkeit	einfache Nutzung, für Arbeit am Tablet opti- miert, Arbeit mit digita- lem Stift möglich	einfache Orientie- rung, anfällig für Feh- ler, Arbeit nur am PC zu empfehlen	gute Nutzbarkeit, leicht eingeschränkte Nutzung am Tablet, gewohntes Präsenta- tionsformat
Administration	Referierendenzugang kostenpflichtig, kompli- ziertes Admin-Panel und anfällig für Fehler	Teilen über Link sehr einfach	Teilen über Link sehr einfach

Tabelle 1: Vor- und Nachteile der genutzten Tools

Ausgangslage

In den kurzfristig erstellten Formaten von reinen Online-Fortbildungen und Blended-Learning-Ausbildungen mit erhöhtem Online-Anteil stand die Anwendung im Alltagskontext der Teilnehmenden im Vordergrund (vgl. Abbildung 2). Durch gezielte Aufgabenstellungen konnten wir die Teilnehmenden in Aktivität bringen, die während der wechselnden Corona-Maßnahmen noch möglich war. Doch ein Lernprozess beinhaltet zu guter Letzt auch die Reflexion mit sich und dem Thema.

Feedback nach Hattie

Feedback als ein zentraler Baustein reflektierter und kompetenzorientierter Lernprozesse war bereits vor der Pandemie fest in unserem Lehrverständnis integriert. Allerdings waren wir jetzt "gezwungen", durch eine klare und einheitliche Referenz für alle Beteiligten einen verlässlichen und fundierten Rahmen zu schaffen: Das Feedback-Modell nach Hattie mit seinen Bausteinen des Feedup, Feedback und Feedforward bot alle Voraussetzungen für eine effiziente, strukturierte und didaktisch wertvolle Rückmeldung.

Feedback digital, aber individuell

Nachdem die Feedbackmethode gefunden war, galt es jetzt, auf verschiedenen Wegen den Austausch mit den Teilnehmenden schnell und persönlich zu initiie-

¹ Schmidt, M. & Söhngen, M. (2012). Web-2.0-basiertes E-Learning in der Trainerausbildung. *Leistungssport*, 42 (3), 24-29.

ren. Vermeiden wollten wir, pauschale und breit gestreute Rückmeldungen über große Online-Meetings zu geben oder Standardnachrichten allgemeingültig über allen auszugießen. Wir wollten individuell bleiben und die Trainer in ihrer Entwicklung begleiten. Vorrangig haben wir drei Wege genutzt:

- Asynchrones Audiofeedback auf geleistete Aufgaben: "Sprachnachrichten", die mit der Stimme und ihren Modulationen auch zwischen den Zeilen für die Teilnehmenden wichtige Informationen beinhalteten.
- Schriftliches Feedback auf konkrete Aussagen und Kommentare: Ein oftmals mehrfaches Wechselspiel zwischen den Ansichten der Beteiligten mit kontroversem Austausch am Thema.
- Feedbackgespräche in Vier-Augen-Videokonferenzen: Individuell vereinbart über 30 Minuten mit den Schwerpunkten "Wo können wir als Ausbildende dich unterstützen?" und "Wo finden wir gemeinsam Potenziale für deine Entwicklung als Trainer*in?".

Feedback individuell, weil digital

Eine Erkenntnis aus den Fort- und Ausbildungen war, dass gerade durch die digitalen Möglichkeiten das Feedback individueller gestaltet werden konnte. Allen erwähnten Formen des Feedbacks war gemein, dass sie eine sehr fokussierte Auseinandersetzung mit dem Feedbacknehmer und -gegenstand zur Folge hatten. Die Rückmeldungen waren stringent am Thema ausgerichtet, effizient formuliert und mit direktem Bezug zum Teilnehmer. Zudem haben sich die Feedbacknehmer in der Regel nicht in die Verteidigungspo-

sition zurückgezogen, sondern das Feedback wohlwollend angenommen und das Feedforward konstruktiv umgesetzt.

Allen Beteiligten war und ist klar, dass die sozio-emotionale Komponente nicht auf Präsenzniveau ist und doch hat sich diese Erfahrung auch auf die Herangehensweise im physischen, analogen Bereich übertragen.

Wir sind stolz, unseren Teilnehmenden über die lange Phase des Distanzlernens diesen Service anbieten zu können. Nach den positiven Erfahrungen steht unser Feedforward fest: Das werden wir als langfristige Lösung etablieren.

4. An "Blended-Formaten" geht kein Weg vorbei!

Markus Söhngen (Deutscher Tischtennis-Bund, DTTB)

Der Tischtennis-Verband Niedersachsen zählt sich zu den Pionieren bei der Entwicklung von digitalen Aus- und Fortbildungsangeboten im deutschen Sport. Schließlich hat der Verband bereits im Jahr 2008 erstmalig einen Ausbildungsabschnitt der Trainer-Ausbildung in seiner Präsenzzeit verkürzt und mit asynchronen E-Learning-Elementen zu einem Blended-Learning-Format angereichert¹. Seit diesem Zeitpunkt wurde das Thema "Blended Learning" in allen Landesverbänden des DTTB etabliert. Daher sahen wir uns mit dem ersten Lockdown, beginnend am Freitag, den 13. März 2020, gut für unsere weitere Bildungsarbeit ohne Präsenzveranstaltungen aufgestellt.

Da wir sowohl über die technische als auch die personelle Infrastruktur verfügten, konnten wir innerhalb weniger Tage die wichtigsten Bildungsmaßnahmen auf



Abbildung 2: Online-Fortbildung beim DFB reine E-Learning-Formate umstellen. Unsere C-Lizenz-Ausbildung gliedert sich in einen Einstiegs-, Aufbau- und Vertiefungslehrgang. Die Aufbau- und Vertiefungslehrgänge boten wir bisher entweder über fünf Lehrgangstage als reine Präsenzveranstaltung oder über zwei Tage mit vor- und nachgelagerten Onlinephasen an einem Wochenende an.

So entwickelten wir – gezwungen durch den Lockdown - die Strategie, den Aufbaulehrgang als reines E-Learning-Angebot über einen langen Zeitraum von zehn Wochen auszuschreiben und den Vertiefungslehrgang, darauf abgestimmt, zu einem späteren Zeitpunkt im Jahr als reine Präsenzveranstaltung durchzuführen. Die Teilnehmenden konnten auf diese Weise die Zeit der geschlossenen Sporthallen nutzen, um die Lizenzausbildung fortzusetzen. Der lange Lehrgangszeitraum ermöglichte ein individuelles Arbeits- und Lerntempo. Die 40 Lehrgangsplätze waren innerhalb weniger Tage ausgebucht! Zusätzlich entwickelten wir ein Fortbildungsangebot im reinen E-Learning-Format. Auch hier hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, über einen langen Zeitraum die anstehenden Aufgaben zu bear-

Unsere Lehrgangsformate kennzeichneten sich also durch ein asynchrones Angebot, in dem sich die Teilnehmenden nach ihren Vorlieben und Möglichkeiten "bewegen" konnten. Dabei täuschte die positive Teilnehmerresonanz nicht darüber hinweg, dass unsere Lehrgänge auf diese Weise sehr "steril" waren. Die Teilnehmenden bearbeiteten zu sehr unterschiedlichen Zeiten ihre Aufgaben und interessierten sich nur wenig für die anderen Ausbildungsteilnehmer. Die Ausbildungsformate schlossen – zu diesem Zeitpunkt - ein Lernen voneinander und miteinander weitgehend aus. Gleichzeit gaben die betreuenden Dozenten zu unterschiedlichen Zeiten ihr Teilnehmerfeedback zu den einzelnen Aufgaben. Das erzeugte ein Gefühl, nicht die gesamte Teilnehmergruppe auf ein höheres Ausbildungsniveau zu heben, sondern nur Einzelpersonen zu betreuen.

Im Herbst 2020 zogen wir dann das Fazit, dass auch bei reiner Onlinelehre ein synchrones Moment im Aus- oder Fortbildungsformat vorhanden sein muss! Seitdem konzipieren wir alle Aus- und Fortbildungsformate so, dass wir drei- bis vierstündige Webseminare mit asynchronen Onlinephasen vor- und nachbereiten. Auch wenn Webseminare eine physische Präsenzveranstaltung nicht ersetzen können, ermöglicht diese in Verbindung mit den Onlinephasen dennoch vergleichbare didaktische Möglichkeiten. Tandem- oder

Gruppenarbeiten können zur Vorbereitung auf das Webseminar angeleitet werden, Dozenten können in der Liveveranstaltung den Lernfortschritt reflektieren und Teilnehmende können Fragen stellen, die alle interessieren.

Am Ende steht für uns die Erkenntnis, dass sowohl in der reinen Onlinelehre als auch in der Kombination mit physischer Präsenz E-Learning-Elemente als Teil von Blended-Learning-Formaten die besten didaktischen Möglichkeiten bieten. Es bleibt bei dem Grundsatz, das Beste aus zwei Welten – analog und digital – zu nutzen, wobei uns Corona gelehrt hat, dass die Kombination aus synchroner und asynchroner Onlinearbeit ebenfalls von entscheidender Bedeutung ist!

5. "Die neue Coronaprüfung im Fußball"

Frank Scheffold (Württembergischer Fußballverband, wfv)

Seit drei Jahren durchlaufe ich meine Trainer-C-Lizenz-Ausbildung beim wfv. Sie hat sich seit 2019 bis heute stark verändert. In den Ausbildungslehrgängen ist der DFB-Online-Campus einschließlich neuer Didaktik hinzugekommen. Auf dem Campus kann ich Aufgaben rein online erledigen und nach dem Blended-Learning-Prinzip ist die Online-Arbeit mit der Praxis am Lehrgangsort und im Heimatverein gemischt.

Neuer Rahmen: Selbstorganisation

Trotz Corona bin ich im April 2021 in den Prüfungslehrgang eingeladen worden. Dass er stattfindet, überrascht mich. Viel verblüffter bin ich, als ich feststelle, dass es gar kein typischer Lehrgang ist: Es gibt kein Anfangs- oder Enddatum für den Kurs. Auch für die Aufgaben gibt es keine Fristen und ich "solle mir einen Wunschtermin für eine mündliche Prüfung selbst wählen."

Ein Kurs ohne Fristen, wie kann das organisiert sein? Antwort: Alle Aufgaben sind geschlossen, das bedeutet, nur ich und die Lehrgangsleiter haben Zugriff und Einblick auf die Aufgabenlösungen. Neu ist ebenfalls, dass die Aufgaben mit "Wenn-Dann-Verknüpfungen" verbunden sind, d. h., erst wenn Aufgabe 2 erfüllt ist, öffnet sich Aufgabe 3.

Prüfungsinnovation im Stenostil

Ich starte online. Aufgabe 1: mein Profil aktualisieren. Abgeschlossen. Aufgabe 2: Ein 10-sekündiges Vorstellungsvideo von mir mit dem Handy drehen, in den Campus hochladen und im hochgeladenen Video meinen Namen als Kommentar hinterlegen. Kenne ich alles aus der Ausbildung, erledigt. Aufgabe 3, dann 4: Ver-

schiedene Dokumente für die Prüfung herunterladen, Tutorials mit Hinweisen zur Prüfung anschauen. Abgeschlossen. Und plötzlich öffnet sich der Prüfungsbereich mit mehreren Aufgaben. Einen Termin für meine mündliche Prüfung ausmachen! Hierzu auf einen Link klicken, der mich auf eine neue Seite leitet, auf der mir verschiedene Termine angeboten werden. Ich suche mir einen unter der Woche vormittags aus. Da habe ich Zeit, passt mir super. Bevor ich die mündliche Prüfung absolviere, arbeite ich mein Lehrprobenblatt mit Übungs- und Spielform aus. Das Thema für mein praktisches Video, das ich mit meiner Mannschaft drehe, darf ich mir aussuchen. Diese Ausarbeitung lade ich hoch und hole mir für das Video die schriftlichen Einverständniserklärungen meiner Spieler auf dem Vordruck. Beides Hochladen, diese Aufgaben sind abgeschlossen.

Die mündliche Prüfung findet per Videokonferenz statt. Zur Vorbereitung absolviere ich am Vortag den geforderten Online-Multiple-Choice-Test einschließlich offener Fragen. Mein zweites Mannschaftsvideo passt. Ich lade es in den Campus hoch und versehe es an einigen Stellen mit fachlichen Kommentaren. Zum Glück darf ich laut aktueller Corona-Verordnung bei mir im Bezirk trainieren. Andere Prüflinge müssen mit dem Videodreh ein paar Wochen warten. Terminstress gibt es wegen der freien Zeiteinteilung nicht. Ich möchte zügig fertig werden und gebe Gas. Nachdem mein Video von den Prüfern gesichtet ist, bin ich zu einer abschließenden Videokonferenz eingeladen. Hier sprechen der Prüfer und der Lehrgangsleiter mit mir über mein Video: Was war gut, was weniger, warum, wo gibt es Optimierungschancen. Im Gespräch beziehen wir uns immer wieder auf mein Trainingsvideo und meine Kommentare, die als Gesprächsanker und Orientierung dienen. Alles Gesagte kann ich einordnen. Ich vergesse, dass ich in einer Prüfung bin, ich bin im Gesprächsflow, ich spüre die Wertschätzung der Ausbilder bei jedem Feedbacksatz, es geht um mich und mein Training! Ach ja, ich "bestehe" ... auch gut.

Korrespondenzadresse

Wiebke Fabinski, Deutscher Olympischer Sportbund, Otto-Fleck-Schneise 12, 60528 Frankfurt (Main)

E-Mail: fabinski@dosb.de

Wiebke Fabinski/Frank Vohle (aus: Leistungssport 5/2021)

"WIR ENTDECKEN VIEL NEUES, ABER DAS INFORMELLE FEHLT UNS."

In der März-Ausgabe von Leistungssport haben wir die Bildungsverantwortlichen in den Sportverbänden dazu aufgerufen, uns Praxisbeispiele zu einer "Corona-Lehre" aus ihren Bereichen einzureichen. Wir haben auf unseren Call eine Reihe von Beiträgen erhalten, die in der letzten Ausgabe präsentiert wurden. Weitere Beiträge aus der Praxis - die Optimismus, aber auch Schweiß versprühen finden sich in diesem Artikel.

So zeigt uns Sebastian Fink vom Deutschen Fußball-Bund (DFB), wie im Rahmen der hybriden Vereinsmanager-Ausbildung vor allem die Projektarbeit eine ungewöhnliche Kreativität bei den Teilnehmern freisetzt.

Karl Schwarzenbrunner vom Deutschen Eishockey-Bund (DEB) berichtet sehr persönlich von den hohen Zeitaufwänden für die Digitalisierung, aber auch über tolle Aha-Momente wie den Einsatz von Kunsteisplatten in den eigenen vier Wänden. Besonders freut er sich aber wieder auf die Spontaneität und die ungeplanten Gespräche in den Präsenz-Treffen.

Schließlich skizzieren Martina Widemann und Torsten Schück vom Deutschen Minigolfsport Verband (DMV) neue didaktische Chancen bei der Nutzung von Zoom, verschweigen in ihrer Bilanz aber auch nicht die gesundheitlichen Nachteile der Bildschirmlehre.

Eingegangen: 4.8.2021

1. Mitarbeiter*innen-Entwicklung im Verein - wie der DFB Vereinsführungskräfte während Corona qualifiziert Sebastian Fink (Deutscher Fußball-

Bund, DFB)

Ob als Vorsitzender, Jugendleiter, Abteilungsleiter oder eben potenzielle Nachwuchsführungskraft im Verein – alle haben eines gemeinsam: Sie sorgen oftmals im Hintergrund dafür, dass in allen (Fußball-)Vereinen der Ball rollt. Der DFB und seine Landesverbände haben es sich daher zur Aufgabe gemacht, durch gezielte Qualifizierungsangebote deren ehrenamtliches Wirken zu unterstützen.

Bereits im Jahr 2019 wurden die Weichen für eine hybride und modulare Ausbildung zum Vereinsmanager C bzw. zum DFB-Junior-Manager gestellt. Im Zuge von Corona wurde diese Entwicklung weiter beschleunigt, um den Landesverbänden die Möglichkeit zu geben, auch während der Pandemie Qualifizierungsangebote für Vereinsführungskräfte durchzuführen. Auch am Gymnasium Romäusring in Villingen fand gemeinsam mit dem Südbadischen Fußballverband das Pilotprojekt DFB-Junior-Manager statt. Mit Hilfe der Ausbildung wurden die Teilnehmer, größtenteils Schüler, auf ehrenamtliche Aufgaben im Verein vorbereitet. Dass das Ganze statt in Form einer Präsenzveranstaltung während einer Projektwoche als reines Online-Projekt durchgeführt wurde, hielt die Teilnehmer nicht davon ab, spannende Projekte auf die Beine zu stellen.

In einer Kombination aus Online-Seminaren, virtuellen Einzel-, Tandem- oder Gruppenaufgaben sowie dem Herzstück der Ausbildung, der Planung und Durchführung eines Vereinsprojekts, wurde den Nachwuchsführungskräften viel Knowhow rund um die Vereinsarbeit vermittelt. So standen u. a. Themen wie die Vermittlung von Vereinsstrukturen, Sozial-, Konflikt-, und Führungskompetenz sowie Grundlagen des Projektmanagements auf dem Lehrplan.

Trotz der fehlenden Präsenzphasen zeigten alle Teilnehmer viel Kreativität bei der Planung und teilweisen Umsetzung ihrer Projekte. Zu einem Highlight gehörte sicherlich das Projekt von Luca Czeke. Luca studiert Mathematik und Sport auf Lehramt in Konstanz und hat zusammen mit seinem Teampartner einen Online-Spendenlauf organisiert.

Luca: "Zu Beginn der Ausbildung haben wir dann reflektiert, was in unseren Vereinen gut und was vielleicht nicht so gut läuft. Beim FC Radolfzell stehen wir immer wieder vor der Problematik, dass uns für einen Verein dieser Größenordnung verhältnismäßig geringe finanzielle Mittel zur Verfügung stehen. So kam ich auf die Idee des Online-Spendenlaufes, womit wir den FC Radolfzell finanziell unterstützen können. Wir wollten aber auch einen erheblichen Anteil an eine Einrichtung außerhalb des Vereins spenden. Und als wir auf die Kinder der Familienrehabilitationsklinik Katharinenhöhe gestoßen sind, die jeden Tag hart trainieren und kämpfen, um wieder in ein normales Leben zurückzukehren, war uns klar: Das passt zu uns. Gerade in dieser krisenbedingten Zeit wird gesunden Menschen bewusst, wie wertvoll ein 'normales' Leben ohne Einschränkungen ist. Mit einem Video haben wir dann für den Lauf und das Spenden geworben. Nun stecken wir mitten in der Auswertung des Projekts und wissen aber schon, dass wir 1300 Euro erlaufen haben, wobei etwa 1000 Euro an die Katharinenhöhe im Schwarzwald gehen werden."

Sowohl der DFB als auch der Südbadische Fußballverband zogen am Ende ein sehr positives Resümee und alle Beteiligten waren begeistert, wie auch während Corona (neue) Qualifizierungsformate mit enorm viel Potenzial durchgeführt werden können.

2. Corona-Lehre im Eishockey ein Erfahrungsbericht

Karl Schwarzenbrunner (Deutscher Eishockey-Bund, DEB)

Es war unheimlich viel Arbeit, auch sehr schwierige Arbeit, vor allem am Anfang. Das waren sehr, sehr viele und lange Stunden vor dem Rechner bei der Umstellung auf die komplett digitale Trainerausbildung, aber auch Stunden, in denen

man viel zurückbekommen hat, weil die Teilnehmer sehr positiv reagiert haben, das muss man auch sagen. Es saß nicht nur vier Stunden einer da und redete, sondern die Teilhabe war gegeben. Das sorgte für eine große Zufriedenheit bei den

Ich denke, das ist auch etwas, was wir aus unserer Erfahrung heraus von Anfang an ziemlich gut gemacht haben, dass wir nicht gesagt haben: Wir machen einen ewig langen Ausbildungstag von 8 bis 18 Uhr und packen da alles rein. Sondern auch immer kurz und prägnant mit mehreren adäquaten Pausen und so viel Beteiligung der Trainer wie möglich - Gruppenräume, Padlets, Mentimeter und unterschiedliche Lehrmethoden sind hier die Stichworte.

Was die Arbeit angeht, bin ich ein sehr pragmatischer Mensch, und da war ich mir sehr sicher, dass alles technisch wie auch didaktisch funktioniert, weil wir die Voraussetzungen dafür schon in den Jahren zuvor geschaffen und die Lehre dahingehend umgestellt hatten. Somit gab es hier keine Angst oder Sorge, dass dies nicht funktioniert. Es war viel Arbeit und es war sehr ermüdend, aber dass ich dachte, das geht nicht: nein. Was ein größeres Problem war: Wann können wir unsere Praxiseinheiten machen? Funktioniert unser Hygienekonzept, machen wir das gut genug? Wie bringen wir das im gesamten Kalender unter, wie koordinieren wir das bestmöglich? Aber wir hatten eine Infrastruktur und haben gesagt: Wir gehen all-in und kriegen das auf die Reihe.

Bei den Referenten hatten wir einige, die anfangs skeptisch waren, was asynchrone Phasen bzw. virtuelles Lehren als solches angeht - die mussten wir an die Hand nehmen und in kurzer Zeit bestmöglich vorbereiten. Da gab es die größten Aha-Erlebnisse, die haben Dinge hingezaubert, da dachtest du dann nur noch: wow! Das war großes Kino. Bei Collin Danielsmeier etwa haben wir inzwischen einen kompletten Raum mit Kunsteisplatten von Like-Ice ausgestattet, arbeiten da mit zwei Kameras, und er kann stock- und schlittschuhtechnische Dinge online auf dem "Eis" in seinem eigenen Haus/Aufnahmestudio machen. Da haben wir natürlich investiert: in Zeit und auch in Geld.

Ob ich jetzt genug davon habe? Ein Riesenvorteil ist, dass ich nicht so viel reisen musste. Das ist die Wahrheit, denn ich bin die letzten Jahre viel gereist, wir reden von über 165 Tagen in Hotels und jeder Menge Flügen und Autofahrten, das ist schon eine Hausnummer. Ich würde zudem nicht sagen, dass ein persönliches Treffen durch nichts zu ersetzen ist, denn es gibt absolut



LSB NRW/Andreas Bowinkelmann



Teile, die ersetzbar sind. Es gab Meetings über zwei Stunden, für die ist man dann durchs Land geflogen, war den ganzen Tag unterwegs. So etwas geht auch online, besonders, wenn man sich schon kennt.

Was auf der anderen Seite natürlich fehlt: Es ist einfach kein dreidimensionaler Raum, in dem man sich trifft. Dieser große Austausch mit den Trainern findet nicht statt. Dieser zweidimensionale Raum, der riecht nicht, der schmeckt nicht, den kann man nicht anfassen und so geht etwas verloren. Ich habe da viel probiert mit "virtuellen Kaffeekränzchen" oder "virtuellem Feierabendbier" und so weiter, das hört sich ganz gut an, nur ist das Problem, dass technisch immer nur einer sprechen kann. Das ist ein Riesenthema und das ist nicht anders lösbar.

Treffen sich die Trainer physisch nach dem Ausbildungsgang abends zum Essen und Austausch, dann reden alle durcheinander und es funktioniert. Man ist mal mehr hier und mal mehr dort in einem Gespräch. Aber so sitzen 20 Leute hier und einer redet – und dann kommt der nächste. Auch in Gruppen, die nach einer Zeit wechseln, klappt es nicht. Es fehlt die Spontaneität. Und darauf freue ich mich wieder.

Deswegen heißt es bei uns: Blended Learning? Ja! Voll virtuelle Zwei-Tages-Fortbildungen? Ja! Fortbildungen mit asynchronen Phasen? Ja! Voll virtuelle Lehrgänge? Nur, wenn es nicht anders möglich ist.

3. Trainerausbildung digital im Deutschen Minigolfsport Verband (DMV)

Martina Widemann (Leistungssportreferentin) und Torsten Schück (Fachtrainer und Ausbildungskoordinator)

Seit 12 Jahren wird die Trainerausbildung des Deutschen Minigolfsport Verbandes an sechs regionalen Stützpunkten durchgeführt und das mit großem Erfolg. Aufgrund der anhaltenden Pandemie haben wir uns seit Oktober 2020 mit der Umsetzung der Module der Trainer-C-Leistungssport-Lizenz im Online-Format auseinandergesetzt. Unsere Ziele waren:

- Verhinderung eines "Ausbildungsstaus" angehender Trainer,
- Vermeidung von Lizenzabläufen ausgebildeter Trainer,
- Weiterentwicklung des Lehrplans,
- Feedback zu den Lehrgängen zu erhalten
- bei den Teilnehmern eine Reflexion über die Modulinhalte anzuregen.

Im Januar und März 2021 haben wir zwei digitale Lehrgänge synchron über die Plattform Zoom durchgeführt, aus denen wir die nachfolgend beschriebenen Erfahrungen schöpfen.

Technische Umsetzung und digitales Know-how

Die Modulinhalte ins Onlineformat zu übersetzen, gelang uns relativ schnell, sodass wir direkt mit den Referenten ins Gespräch gehen konnten. Unsere externen Referenten waren bereits erprobt in der Onlinelehre und gut mit den digitalen Tools vertraut. Anders sah das bei manchen unserer internen Referenten aus, die eher als "Praktiker" gelten. Durch unterstützende Angebote konnten wir sie allerdings schnell ins Boot holen.

Überrascht haben uns die Teilnehmer. Hier hätten wir mit mehr Skepsis und Vorbehalten gerechnet, doch erlebten wir sie als sehr diszipliniert und offen für das Onlineformat. Die Nachfrage nach dem Angebot war riesig, sodass wir den ersten Lehrgang mit 35 Teilnehmern starteten. Mithilfe eines technischen Vorab-Check-ins konnten die Funktionen von Zoom ausprobiert und Fragen geklärt werden. Besonders schön zu beobachten war dabei der kollegiale Austausch unter den Teilnehmenden.

Didaktik und Teilnehmerverhalten im digitalen Raum

Onlinelehrgänge setzen ein Umdenken bei den Referenten, Organisatoren und Teilnehmern voraus. Wie viel Stoff kann ich digital durcharbeiten? Wie formuliere ich Arbeitsaufträge klar und deutlich? Wie motiviere ich die Gruppe und wie bringe ich Empathie über den Bildschirm hinüber? Was ist die optimale Teilnehmergröße? Welche Rolle nehme ich als Moderator ein? Dies ist nur eine Auswahl an Fragen, die sich im digitalen Raum stellen. Sicherlich spielen sie in Präsenzveranstaltungen auch eine Rolle, jedoch sollten sie in der Online-Lehre genau unter die Lupe genommen werden. Wir stellten fest, dass 35 Teilnehmer zwar problemlos zeitgleich an einem Zoom-Meeting teilnehmen können, jedoch wenig Raum für Austausch und Fragen bleibt. Somit haben wir die Lehrgänge nun auf 20 Personen limitiert. Gleichzeitig sind es die meisten unter uns wohl nicht gewohnt, das eigene Gesicht über einen Zeitraum von vier bis sechs Stunden im Bildschirm zu sehen. Daher ist es wichtig, genügend Pausen einzuplanen. Moderationswände und damit verbundene Methoden lassen sich problemlos mithilfe von Whiteboards und anderen Tools ins Digitale übertragen und veranschaulichen. Doch was sich schwer übersetzen lässt, sind der informelle Austausch, das gemütliche Zusammensitzen bei einem Getränk und die konstruktiven Gespräche, die sich daraus ergeben. Dieser wichtige Teil fehlte unseren Teilnehmern und konnte über die breakout sessions nur partiell abgebildet werden.

Effizienz und Nutzen

Durch die Onlinelehrgänge konnten wir einem "Ausbildungsstau" vorbeugen und unserer Pflicht zur Weiterbildung nachkommen. Gleichzeitig bietet die Umstellung die Chance, die Ausbildung qualitativ weiterzuentwickeln und auf individuelle Bedarfe einzugehen. Um die Zeit vor dem Bildschirm zu verkürzen, haben wir den Teilnehmenden vorab Aufgaben gestellt, die im Zusammenhang mit den Themeninhalten des Moduls standen. Damit konnten wir einen Teil der Unterrichtseinheiten durch Eigenarbeit abdecken und gleichzeitig Vorwissen abfragen. Die Referenten haben anschließend die Ergebnisse in ihre Präsentation eingebunden, was einen direkten Einstieg ins Thema ermöglichte und damit Zeit sparte. Im Nachgang zum Modul haben wir ebenfalls eine Aufgabe als Selbststudium in Form einer Selbstreflexion erstellt. Diese diente einerseits dazu, Feedback zu den Inhalten des Ausbildungsmoduls einzuholen, und andererseits dazu, anzuregen, das Gelernte noch einmal zu reflektieren und in die eigene Praxis zu übertragen. Durch diese positiven Erfahrungen haben wir nun die Vision, bestimmte Themenfelder als Blended-Learning-Formate zwischen den Präsenzphasen einzubinden. Dadurch können die Präsenzmodule mehr auf die Praxis ausgelegt und gleichzeitig Kosten und Reisezeit eingespart werden.

Unser Resümee

Sicherlich ist es noch zu früh, um die Steigerung der Qualität in der Ausbildung zu messen, aber eines wissen wir schon heute: Eine Onlineausbildung überwindet Distanzen. Sie bietet mehr Flexibilität und - unter Einsatz geeigneter Methoden - einen großen Nutzen. Das "neue" Format ermöglicht es uns, die Ausbildung flexibel und innovativ weiterzuentwickeln. Nachteile sind die Einschränkungen bzw. der Wegfall des informellen Austauschs und gesundheitliche Aspekte durch die erhöhte Bildschirmzeit. Hinzu kommen technische Herausforderungen, da nicht jeder Standort über ausreichend Bandbreite verfügt und nicht alle Endgeräte die vollständige Nutzung digitaler Plattformen unterstützen.

Doch lassen sich aus den ersten beiden digitalen Lehrgängen wichtige Erkenntnisse ableiten, die zukünftig in die Ausbildung eingebettet werden sollen. Im Herbst plant der DMV einen Trainer-B-Lehrgang, der aus einer Mischung an Präsenz- und Blended-Learning-Modulen bestehen soll.

Korrespondenzadresse

Wiebke Fabinski, Deutscher Olympischer Sportbund, Otto-Fleck-Schneise 12, 60528 Frankfurt (Main) E-Mail: fabinski@dosb.de Wiebke Fabinski/Frank Vohle (aus: Leistungssport 6/2021)

DAS BESTE AUS ZWEI WELTEN! ... ODER?

Wir sind an der vorerst letzten Ausgabe zur "Corona-Lehre" angekommen. Auch dieses Mal konnten wir wieder Beiträge gewinnen, die interessante Perspektiven auf die Digitalisierung der Trainerausbildung in Sportdeutschland werfen.

- Dennis Sandig von der Deutschen Triathlon-Union berichtet von positiven Erfahrungen rund um die Virtualisierung der Lehre in seinem Verband, weist aber auch auf den hohen Aufwand bei der Erstellung von Inhalten hin und gibt den mangelnden persönlichen Kontakt bei Online-Szenarien zu bedenken. Unter'm Strich sieht er die Sache aber optimistisch: Für ihn geht es darum, die "Vorteile beider Welten" zusammenführen.
- Melina Stock vom Bund Deutscher Fußball-Lehrer (BDFL) zeigt in ihrem Beitrag drei erfreuliche Entwicklungen: Interaktivität lässt sich zwischen Lehrenden und Lernenden auch als Online-Fortbildung organisieren, Zusammenarbeit zwischen BDFL und gastgebenden Vereinen kann man via Livestream attraktiv ausbauen und überdachte Stadien werden als "virenfreie" Bildungsräume für Fortbildungen vor Ort entdeckt.
- Dr. Jörg Leitolf von der Deutschen Reiterlichen Vereinigung legt den Finger in die Wunde, wo die vermeintlichen Schwächen der digitalen Medien liegen: In den praktischen Teilen der Trainerprüfung. Er zeigt durch sein Dreischritt-Programm aber ebenso auf, wie sich Praxis (Planungs-, Durchführungs- und Re-

viewpraxis) auch unter Corona-Bedingungen realisieren lässt, und kommt zum Schluss, dass die hybride Variante eine "beträchtliche Qualitätssteigerung" beinhaltet.

• Das Team der Trainerakademie Köln (Christoph Dolch/Markus Finck/Lothar Linz/Thorsten Ribbecke) legt zunächst dar, dass es im Sport nicht nur um Wissensvermittlung gehen darf: Gerade das Handeln, die Bewegung, das Spüren und der Erfahrungsaustausch gehören zur "Trainerbildungs-DNA". Auch die digitale Lehre habe hierzu viele positive Erfahrungen geliefert, z.B. zum effektiven Erfahrungsaustausch in Großgruppen und zur intensiven Auseinandersetzung mit Sachthemen in Breakout-Rooms. Kritisch gesehen wird aber das begrenzte Potenzigl der Online-Lehre für den informellen Austausch und das Erleben des Sozialen. Die Autoren resümieren, dass es der Trainerakademie in Zukunft darum gehen wird, die "beiden Welten sinnvoll methodisch-didaktisch zu verbinden", also auch die Besonderheiten des Virtuellen noch besser in den Blick zu nehmen.

Es gehört zu den Einsichten der Digitalisierung im Sport, dass man das Beste aus beiden Welten, also der analogen und digitalen Lernwelt, zusammendenken sollte. Ein erster Schritt ist hier, bei der Gestaltung von Lehre die Vorteile der Präsenzlehre mit den Vorteilen der Online-Lehre zu "mischen" und damit auch

die jeweiligen Nachteile zu reduzieren. Dabei sollten wir uns des Risikos bewusst sein, dass wir die Wissensvermittlung in den Online-Raum und die Handlungspraxis in den Präsenzraum legen, also unsere Vorstellungen von Theorie-Praxis fortgesetzt und gegenüber didaktischen Innovationen immunisiert haben. Das Ergebnis können dann modern anmutende Blended-Learning-Konzepte sein, die "unter der Haube" den Theorie-Praxis-Graben fortsetzen.

In den Beiträgen zur Corona-Lehre (in allen drei Ausgaben von Leistungssport) finden wir Versuche und vielversprechende Ansätze, diese dualistischen Vorstellungen aufzubrechen, um ganz neue Mischvarianten zu entdecken: Indem man "online" mit der verteilten Praxis vor Ort kombiniert oder die Zeit an der Sportschule mit Online-Elementen dort ergänzt, wo es sinnvoll ist. Diese "Kreuzungen" ergeben interessante Veränderungen in der "Trainerbildungs-DNA" (Dolch/Finck/Linz/Ribbecke). Es wäre zu wünschen, dass wir die Erkenntnisse aus der Corona-Lehre genau dazu nutzen, solche Veränderungen weiter zu kultivieren und didaktische Dualismen aufzubrechen. Denn darin liegt die eigentliche Chance der Digitalisierung: ihr transformatives Potenzial¹.

Eingegangen: 5.10.2021

1. Die Deutsche Triathlon Union in Bewegung: Corona-Lehre 2021/22

Dennis Sandig (Deutsche Triathlon Union, DTU)

Als Sommersportart starten die Ausbildungen regelmäßig im Herbst und die Fortbildungsangebote finden zwischen Oktober und April statt. Mit der Zuspitzung der Pandemie im Frühjahr 2020 war klar, dass die Situation nicht so schnell umkehrbar sein würde. Einschneidende Veränderungen waren unumgänglich und es musste unter Zeitdruck über den formalen Umgang mit Lizenzverlängerungen und die Durchführung der geplanten

Aus- und Fortbildungsangebote nachgedacht werden.

Die Ausgangslage im Triathlon

Zum Zeitpunkt des Pandemiebeginns war die hauptamtliche Verantwortung der Bildung bei der DTU noch sehr frisch. Die ehrenamtlichen Vorgänger haben schon sehr früh mit einer Lernplattform gearbeitet und diese auch an die DTU übergeben. Bis dato wurde die Plattform im Kern dafür genutzt, Dokumente (z. B. Präsentationen der Referenten) zu teilen, Aufgaben abzugeben oder einen Multiple-Choice-Test durchzuführen. Die Pandemie traf so

auf eine Situation, in der bereits Überlegungen begannen, die Möglichkeiten von *Moodle* besser auszuschöpfen. Inhalte zur asynchronen Lehre, digitale Übungen wa-

¹ Vohle, F. (i. V.). Kompetenzorientierung durch Digitalisierung: Ein "Doppelpass" mit nachhaltiger Wirkung?! In R. Sygusch, J. Hapke, S. Liebl & C. Töpfer (Hrsg.), Kompetenzorientierung im Sport. Schorndorf: Hofmann.

Reinmann, G. & Vohle, F. (2021). Vom Reflex zur Reflexivität: Chancen der Re-Konstituierung forschenden Lernens unter digitalen Bedingungen. Impact Free (34). Download unter https://gabireinmann.de/wp-content/uploads/2021/01/Impact_Free_34.pdf.

ren angedacht und die dadurch bedingte offene Grundhaltung half bei den in die Zukunft gerichteten Arbeiten.

Inhalte zu erstellen, bleibt eine Herausforderung

Wir waren uns bei der DTU schnell einig darüber, dass eine "Frei-Verlängerung" der Lizenzen vermieden werden muss. Gerade die Herausforderungen der Pandemie bieten eine Vielzahl an Themen und Inhalten. Für die ersten asynchronen digitalen Inhalte zeichnete der Referent kurzerhand ein Zoom-Meeting mit sich selbst und geteilter Präsentation auf. Vortragsvideos mit ergänzenden Texten bildeten so den Start digitaler Fortbildung. In der Folge setzte eine Evolution ein, um die Möglichkeiten von Moodle kennenzulernen. Neben Online-Lehre im Kursraum mit "Breakout-Rooms" sind auch gemeinsame Wikis erstellbar. Bild und Text sowie die Abgaben für Aufgaben und Skizzen bieten vielfältige Möglichkeiten. Allein finanzielle und personelle Ressourcen beim Erstellen der Lerninhalte sind ein Begrenzer im organisierten Sport.

Ausbildungen der Extreme

Allen Befürchtungen zum Trotz startete ein Ausbildungsgang im Herbst 2020 mit einer Präsenzphase, die dank organisatorischer Anpassungen umsetzbar war. Wenige Wochen später gelang dies bei einem weiteren Kurs nicht. Aufgrund der Vorarbeiten und mittels schneller Abstimmungen mit den Referenten konnte zum ersten Mal ein Ausbildungsgang rein digital durchgeführt werden. Dank der digitalen Werkzeuge rund um die Kommentierung von Aufgaben, der Eingabe von Text, Bild und Videos und Vielem mehr zeigte sich, dass im Ausnahmefall auch diese Möglichkeit besteht. Aber in der Auswertung und Rückschau muss man auch festhalten, dass der Vorteil der Ausbildung der DTU eben gerade im persönlichen Austausch, Netzwerken und Kennenlernen der Teilnehmenden besteht. Dies gilt umso mehr, als dass kommerzielle Anbieter wie Ironman eben auch Coaching-Certifications per videobasierter Ausbildung anbieten. In der Bewertung der Kurse seitens der Teilnehmer ist kein Qualitätsunterschied erkennbar.

Fazit

Digitale Anteile gab es in der DTU schon vor der Pandemie. Die Aufgaben und neuen Ideen konnten auf einem bestehenden Fundament aufbauen. Die ersten Schritte in Richtung digitaler Angebote und damit einem Blended Learning entwickelten sich durch die Pandemie schneller als geplant. Wichtig ist dies aus unserer Sicht,

weil diese digitalen Angebote eben auch eine Wertschätzung gegenüber Trainern zum Ausdruck bringen. Insgesamt muss man sagen, dass die Digitalisierung, die durch Covid-19 einen wichtigen Schub erhalten hat, nicht einfach wieder verschwinden wird. Vielmehr ist es unsere Aufgabe, das Beste aus den zwei Welten zu behalten und für den Sport weiterzuentwickeln.

2. Fortbildung von Fußballtrainerinnen und -trainern in Corona-Zeiten – Herausforderung und Digitalisierungsmotor

Melina Stock (Bund Deutscher Fußball-Lehrer, BDFL)

Herausforderung – das ist wohl eines der meist gebrauchten Worte im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie und dem Thema Bildung. Wie zahlreiche andere Verbände sah sich auch der Bund Deutscher Fußball-Lehrer im Frühjahr 2020 mit der großen Herausforderung konfrontiert, seinem Fortbildungsauftrag gegenüber den Fußballtrainern mit A- und Fußball-Lehrer-Lizenz gerecht zu werden. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten alle Fortbildungsveranstaltungen unseres Verbandes in Präsenz stattgefunden. Neben dem Internationalen Trainer-Kongress, an dem jährlich über 1.000 Trainerinnen und Trainer teilnehmen, stellten regionale Fortbildungstagungen - organisiert und ausgerichtet von den ausschließlich ehrenamtlich tätigen BDFL-Funktionsträgern - in unseren acht Verbandsgruppen das gesamte Fortbildungsportfolio des BDFL dar. Von Mitte März 2020 bis Mitte Juli 2021 mussten zwei Internationale Trainer-Kongresse und nahezu alle regionalen Fortbildungstagungen abgesagt werden. Damit Trainer trotzdem ihrer Fortbildungspflicht nachkommen konnten, mussten wir kurzfristig alternative Lernplattformen für uns entdecken und komplett neue Fortbildungsstrukturen aufbauen. Nach nun über einem Jahr Erfahrung in der digitalen Lehre haben sich in unserem Online-Campus fünf Fortbildungsformate etabliert: Kongresse und Livestreams mit bis zu 300 Teilnehmern sowie kleine Workshops, Module und Blended Learning.

Einen ganz besonderen Charakter haben unsere Livestreams, die wir in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Profivereinen durchgeführt haben. So waren wir beispielsweise bei Hertha BSC Berlin, dem 1. FC Union Berlin oder beim VfL Wolfsburg zu Gast und haben aus deren Stadien bzw. Presseräumlichkeiten Vorträge und Diskussionsrunden übertragen. Die Trainer bekommen in diesem Format nicht nur die Möglichkeit, sich fortzubilden,

sondern können sich mit ihren Fragen, die via Chatfunktion an die Moderatoren der Livestreams gestellt und in die Vorträge der Referenten eingebaut werden, aktiv in die Fortbildung einbringen. Neben dem reinen Vortragscharakter sorgt der Austausch und die Diskussion der Referenten untereinander zu den behandelten Themen für zusätzlichen Input und gibt dem Veranstaltungsformat einen sehr interaktiven Charakter in einem sportlichen Umfeld. Außerdem fördert das Livestream-Format die Zusammenarbeit des BDFL mit den gastgebenden Vereinen durch die gemeinsame Organisation und Umsetzung dieser Fortbildungen.

Doch die Corona-Pandemie war für uns nicht nur ein Türöffner im Bereich der digitalen Lehre. Wir haben im Zuge dieser Neuorientierung auch unsere Präsenzfortbildungen weiterentwickelt. Durch die geltenden Beschränkungen war an Fortbildungen in geschlossenen Räumen lange Zeit nicht zu denken. Deshalb wurde die Idee geboren, Veranstaltungen in Stadien durchzuführen, bei denen die teilnehmenden Trainer auf der Tribüne unter dem Stadiondach Platz nehmen, wodurch die Ansteckungsgefahr extrem gering ist. Präsentationen der Theorievorträge werden über eine für alle gut sichtbare Leinwand gezeigt und unmittelbar im Anschluss auf dem Platz im jeweiligen Stadion Praxiseinheiten durchgeführt. Das neue Konzept kam bei den Trainerinnen und Trainern sehr gut an und soll nun neben dem Erhalt der etablierten regionalen Fortbildungsformate sowie dem Internationalen Trainer-Kongress weiterentwickelt werden.

3. Trainerausbildung im Reitsport unter Corona-Bedingungen: Hybrid geht gut – in drei Schritten zum Lernturbo!

Jörg Leitolf (Deutsche Reiterliche Vereinigung, FN)

Die FN als Fachverband für Reitsport, Pferdezucht und -ausbildung bietet in ihren Fachschulen Trainerlehrgänge der DOSB-Lizenzstufen C, B und A an. In der Breite der Vereine, Reitschulen und Sportställe werden auf diese Weise qualifizierter Reitunterricht und artgerechte Pferdeausbildung sichergestellt. Diese Angebote fanden vor Corona in aller Regel im Format mehrwöchiger oder modularer Lehrgänge in Präsenz an diesen Fachschulen statt. Anhand eines 2020 und 2021 im Hofgut Albführen durch Ausbilder Markus Lämmle durchgeführten Trainer-Lehrgangs im Pferdesport zeigte sich, dass ein ursprünglich komplett analog und in Präsenz geplantes Trainingsangebot auch hybrid erfolgreich durchzuführen ist. Was braucht

es dafür? Teamgeist, die richtige Technik, Offenheit der Teilnehmenden und das Abbauen vorhandener Denkhürden.

Teile des Lehrgangs – und zwar gerade die für die Trainerprüfung so wichtige praktische Unterrichtserteilung – haben digital bzw. remote sogar besser funktioniert und zu vertieften und nachhaltigeren Lernerfolgen bei den Teilnehmenden geführt. Die unter Corona-Bedingungen gemachten Erfahrungen können in der Ausbildung im Reitsport auch in Zukunft vermehrt in neuen digitalen Formaten und Lernformen zum Einsatz kommen.

Die in diesen Lehrgängen übliche Wissensvermittlung bzw. -auffrischung u. a. zu Reitlehre, Sportpädagogik und Pferdegesundheit erfolgte über die Lernplattform edubreak®SPORTCAMPUS. Es gab Präsentationen und Vorträge des Lehrgangsleiters bzw. der Teilnehmer sowie einen ergänzenden Austausch mit dem Online-Meeting-Tool Go-To-Meeting.

Die Ausbildung in praktischer Unterrichtserteilung in der Reithalle und auf dem Springplatz erfolgte mittels Lehrproben in Dressur und Springen, Hospitationen und "Peer Review" von Trainingseinheiten und Coachings. Da dies unter Corona-Bedingungen mit der 15-köpfigen Teilnehmergruppe nicht in Präsenz durchgeführt werden konnte, wurde hierfür als Alternative ein kompaktes und wirkungsvolles Drei-Schritte-Programm entwickelt:

- 1 Detaillierte Vorbereitung (Ziel der Trainingseinheit, Lektion/Übung, mögliche Fehler, Korrekturen, nächste Schritte ...) durch die Teilnehmer individuell "at home". Dann Präsentation, Diskussion und Verfeinerung der geplanten Trainingssequenzen über edubreak®SPORT-CAMPUS. Ein Teilnehmer erstellte z. B. ein Video, in dem unter Einsatz eines digitalen Whiteboards die Spring- und Dressuraufgaben Schritt für Schritt aufgemalt, dargestellt und erläutert wurden (Wege, Hindernisfolgen, Distanzen usw.).
- 2 Besuche der Lehrgangsteilnehmer auf der Reitanlage der von ihnen zu coachenden Pferd-Reiter-Paare. Dort coronakonformes Unterrichten "auf Abstand" mittels Coach-Phone wie z. B. CeePhone (Mikrofon/Headset); dies auch, um die akustische Verständlichkeit sicherzustellen. Aufnehmen einer Trainingssequenz mittels Smartphone-Kamera; Dauer ca. 5 Minuten. Verteilen dieser so erstellten Videosequenzen per Messenger-Dienst und/oder edubreak®SPORTCAMPUS an die Lehrgangsteilnehmer.
- 3 Peer-Review der Videos unter Anleitung des Lehrgangsleiters: Abgleichen der in Schritt 1 erarbeiteten Ziele mit der im Video gezeigten Umsetzung "am lebenden Objekt" bzw. in der Live-Situation vor

Ort. Hier zeigte sich rasch, dass die Möglichkeit, die Videos anzuhalten, vor- und zurückzuspringen, entscheidende Situationen wiederholt oder in Zeitlupe zu betrachten etc., ein wesentlicher Mehrwert für die Teilnehmer war.

Die Kriterien guten Reitunterrichts sind u. a. Fachsprache, Verständlichkeit, dem Leistungsstand von Pferd und Reiter angepasstes Vorgehen, sinnvolle Abfolge der Übungen, adäquate Rückmeldung an den Reiter. Dies konnte anhand der Videos viel genauer erarbeitet und diskutiert werden als in der bisher üblichen, meist nicht per Video o. Ä. dokumentierten und dadurch flüchtigen Ausbildungssituation in der Gruppe in der Reithalle. Vor allem Teilnehmer mit wenig Unterrichtspraxis konnten so von diesem Drei-Schritte-Programm profitieren.

Am Ende des Lehrgangs waren sich die Teilnehmer einig darüber, dass die hybride Durchführung des Trainerlehrgangs eine beträchtliche qualitative Verbesserung der Vermittlung des Lernstoffs und der Praxis darstellte. Das gilt insbesondere für die vertiefte und intensivierte Beschäftigung mit der Unterrichtspraxis in den oben dargestellten drei Schritten. Zudem konnten etliche Präsenztage mit Übernachtungen von Pferd und Reiter etc.

gespart werden. Die Prüfung selbst konnte dann mit durchweg guten Ergebnissen im Juni 2021 in Präsenz stattfinden.

Positiver Nebeneffekt: Die Teilnehmergruppe wuchs gerade durch die schwierigen Rahmenbedingungen – mehrmals musste umterminiert und modifiziert werden, zeitweise war aufgrund der un- übersichtlichen Pandemieentwicklung im Winter 2020/21 keinerlei Planungssicherheit mehr gegeben – zusammen. Sie steht bis heute in kollegialem Kontakt und Austausch.

4. Herausforderungen in der Trainerbildung unter Pandemiebedingungen

Christoph Dolch/Markus Finck/ Lothar Linz/Thorsten Ribbecke (Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes, TA)

Die Covid-19-Pandemie stellt(e) die Bildungsarbeit im Sport zweifelsfrei vor große Herausforderungen. Die Frage, wie erfolgreiche Bildungsprozesse unter Pandemiebedingungen organisiert, didaktischmethodisch aufbereitet und umgesetzt werden können, beschäftigte Bildungsverantwortliche nicht nur in der Trainerbildung. Nun ist es an der Zeit, die Erfahrungen der vergangenen 18 Monate zu reflektieren und hinsichtlich zukünftiger Strategien und Vorgehensweisen in der



55



Abbildung 1: Wissen und Handeln in der Kompetenzentwicklung

Trainerbildung zu analysieren. Kurz gesagt: Was bleibt nach der Pandemie an digitalen Ansätzen weiter bestehen?

Trainerinnen und Trainer "(fort-)bilden" – Wissen vermitteln und Handeln verändern

Die TA ist die zentrale Aus- und Fortbildungsstätte für Trainerinnen und Trainer im deutschen Leistungssportsystem. Die verschiedenen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zielen darauf ab, berufliche Handlungskompetenzen im Sinne eines erfolgreichen, verantwortungsbewussten Trainerhandelns in der täglichen Praxis zu entwickeln und zu verbessern. Für diesen Prozess ist es bedeutsam, dass Trainer ihr individuelles Handeln reflektieren und bewusst verändern². Im Kern geht es darum, die subjektiven Gebrauchstheorien von Trainern zu optimieren und zu verändern, da diese das Trainerhandeln direkt beeinflussen. Allgemein formuliert, sollen die Inhalte des Bildungsangebots eine Wirkung in der Realität der Teilnehmenden bewirken³. Für diesen Prozess ist es wichtig, dass Aus- und Fortbildungsmaßnahmen über die reine Wissensvermittlung hinausgehen, indem sie Methoden beinhalten, die es den Trainern ermöglichen, ihr individuelles Handeln zu reflektieren und zu verändern (vgl. Abbildung 1). Wissensvermittlung allein reicht also nicht aus, ohne Wissen ist zugleich kein kompetentes Handeln möglich.

Besonderheiten des Sports - was gilt es bei der Umsetzung zu berücksichtigen?

Zur konzeptionellen Umsetzung im Rahmen von Bildungsmaßnahmen bedarf es (nicht nur im digitalen Raum) spezifischer didaktisch-methodischer Ansätze⁴. Bevor am Beispiel eines Webinars für Bundestrainer mit dem Thema "Achtsamkeit im Leistungssport" die Umsetzung konkreter beschrieben und abschließend eine Bewertung und ein Ausblick geliefert werden, soll zunächst kurz auf zwei Besonderheiten der Trainerbildung eingegangen werden.

Zum einen bedingt der sportliche Vollzug, d. h. die Ausübung der verschiedenen Sportarten und Disziplinen, grundsätzlich menschliche Bewegungen, d. h. physische Aktivität⁵. Dies ist sozusagen der Kern des (Leistungs-)Sports und dies nicht nur bei Athleten und Spielern, sondern auch bei den zuständigen Trainern, v.a. im Trainings- und Vermittlungsprozess (Technik, Skills, Übungen, Taktik). Folglich ist der Lehr- und Lerngegenstand Trainertätigkeit durch einen hohen Praxisbezug gekennzeichnet. Zum anderen ist der sportart- und disziplinübergreifende Wissensund Erfahrungsaustausch im kritischen Diskurs und folglich das Miteinander- und Voneinander-Lernen ein didaktisch-methodischer Kern im Rahmen von sportartübergreifenden Angeboten. Somit kann man Praxis und Interaktion als DNA erfolgreicher Trainerbildungsmaßnahmen bezeichnen. Daraus resultiert die entscheidende Herausforderung: Wie kann diese "Trainerbildungs-DNA" unter den Bedingungen des social distancing erfolgreich im digitalen Raum umgesetzt werden?

Umsetzung an der TA

Mit Beginn der Pandemie hat die TA ihr Aus- und Fortbildungsprogramm nahezu vollständig auf digitale Angebote umgestellt. Hauptunterschied zum bereits vorhandenen Blended-Learning-Konzept war dabei zunächst die Umstellung des Präsenzunterrichts auf Online-Präsenzunterricht via Zoom. Nach und nach kamen weitere interaktive Onlinetools zur digitalen Zusammenarbeit hinzu, um die vielfältigen methodischen Möglichkeiten des Präsenzunterrichts auch online abzubilden. Für die asynchronen Onlinepha-

sen konnte, wie bisher, auf die bereits seit zehn Jahren etablierte (und 2021 neu aufgesetzte) Lernplattform der TA "trainer-im-leistungssport.de" zurückgegriffen werden. Zur Vorbereitung des Unterrichts wurden vermehrt Aufzeichnungen von PowerPoint-Präsentationen genutzt. Für einige Veranstaltungen wurden außerdem informelle Räume über wonder.me etabliert. Insgesamt wurden 60 Veranstaltungen in verschiedenen digitalen Formaten durchgeführt:

- 47 Seminare in den Diplom-Trainer-Studiengängen,
- 4 Trainerforen Leistungssport,
- 1 Update Trainerwissen,
- 5 Module Athletiktrainerausbildung,
- 3 Trainerrunden.

Die beiden neu ins Programm der TA aufgenommenen Formate der Trainerrunde (kollegiale Fallberatung) und das Mentoring für Trainer im Leistungssport wurden unter Pandemiebedingungen erfolgreich gestartet und, wo nicht anders möglich, mit Videokonferenztools umgesetzt.

Bewertung und Ausblick

Insgesamt haben wir die Erfahrung gemacht, dass digitale Formate gut gelingen können. Die Besonderheiten des digitalen Raums sind jedoch im Blick zu behalten und einzubeziehen:

- die zeitliche Struktur ist anzupassen aus unserer Erfahrung heraus sind maximal 60 min pro Lerneinheit und sechs Lerneinheiten pro Tag sinnvoll;
- eine Eins-zu-eins-Vergleichbarkeit von Digital- zu Präsenzstunden ist schwierig; durch die intensivere Onlinephase für Referenten wie Trainer erschließt sich eher eine zeitliche Anrechnung von 1,5 zu eins zugunsten des Digitalformats;
- methodische Vielfalt ist mehr denn je notwendig, um Aufmerksamkeit und Eigeninitiative hoch zu halten;
- Austauschmöglichkeiten über Breakout-Rooms sind zu forcieren, da bei zunehmender Gruppengröße (< 15) die Bereitschaft, sich im Plenum einzubringen, sinkt;
 grundsätzlich sind "schwarze Bildschirme" für die Referenten schwierig, da das optische Feedback wegfällt.

Ob im digitalen Raum, klassisch in Präsenz oder blended, Trainerbildung erfordert grundsätzlich sorgfältig ausgearbeitete didaktische-methodische Konzepte, die auf die Lernziele und die Zielgruppe ausgerichtet sind. Hat man diese genau definiert, können die Vor- und Nachteile des digitalen Lernens zusätzlich in Betracht gezogen werden (vgl. Tabelle 1). Erfolgreich umgesetzt wurden neben den oben genannten, bereits vorher langfris-

² Trainerakademie Köln des DOSB (2020). Sportartübergreifendes Fortbildungskonzept 2020 der Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes e.V. Köln.

³ Göller, M. & Kammerer, L. (2018). Webinare in der Erwachsenenbildung: Konzeption, Gestaltung und Umsetzung. Berlin: K.o.s GmbH.

⁴ Trainerakademie Köln des DOSB (2021). Curriculum für das Diplom-Trainer-Studium an der Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes e.V. Köln.

⁵ Schnabel, G. & Thieß, G. (1993). *Lexikon Sportwissenschaft*. Berlin: Sportverlag.

⁶ Reitinger, J. & Proyer, M. (2021). Studentisches Lernen im digitalen Raum in Zeiten der Pandemie. In: S. Krause, I. M. Breinbauer & M. Proyer (Hrsg.), Corona bewegt – auch die Bildungswissenschaft. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

⁷ Fauville, G., Luo, M., Queiroz, A. C. M., Bailenson, J. N &, Hancock, J. (2021). Zoom exhaustion & fatigue scale. Computers in Human Behaviour Reports, 4, 1-10.

tig geplanten Aus- und Fortbildungsveranstaltungen mehrere kompakte, dreistündige Webinare mit über 150 Teilnehmern pro Webinar. Hierbei steht im Spektrum zwischen Wissen-Vermitteln und Handeln-Verändern Ersteres im Vordergrund. Unter diesem Aspekt ist das Webinar der "Gewinner" der Coronalehre. Ausgerichtet auf eine große Teilnehmerzahl, bietet es als Onlineformat besonders viele Vorteile. Die dagegenstehenden, zu berücksichtigenden Nachteile beziehen sich dabei eher auf die hohe Teilnehmeranzahl als auf das Onlineformat.

Wie geht's weiter? Das Beste aus beiden Welten zusammenbringen

Sicherlich wird die Trainerbildung nach Beendigung der Pandemie nicht in den "Ausgangszustand" zurückfallen können und wollen. Die vielfältigen Möglichkeiten, die durch neue digitale Programme entstanden sind und bereits praktisch durchgeführt wurden, haben gezeigt, dass hier ein großes Potenzial zur Weiterentwicklung der Trainerbildung steckt. Jedoch kam, so zumindest unser Eindruck, die praktische Umsetzung, der Pandemie geschuldet, oftmals vor der konzeptionellen Arbeit. Um jedoch digitale Lehre und Präsenzlehre optimal miteinander verbinden zu können, bedarf es entsprechender Konzepte und Ansätze.

Dabei sind die Besonderheiten des Sports unbedingt zu berücksichtigen. Sporttreiben als Gegenstand bedingt Bewegungen. Folglich ist zur vollständigen Erfassung des Lerngegenstandes mitunter bedeutsam, selbst aktiv zu werden, zu üben, auszuprobieren und zu erfahren. Diese tiefere Auseinandersetzung ist online nur begrenzt umsetzbar. Wir haben beispielsweise für die Athletiktrainer- und Diplomtrainerausbildung umfassendes Videomaterial erarbeitet und dies in der Ausbildung online genutzt. Das hat so weit gut funktioniert. Jedoch ist das eigene Erleben und Spüren einer Übung für einen Lernerfolg sehr wichtig. Natürlich kann Praxis auch allein vor dem Rechner stattfinden. Einen Aha-Effekt, wie er z.B. durch taktiles Feedback bei der Ausführung einer Stabilitätsübung geschehen kann, wird es online allerdings nicht geben. Selbst visuell sind dem digitalen Format in der Praxis Grenzen gesetzt. Perspektivwechsel durch eine Veränderung des Standortes sind im Coaching extrem wichtig, im digitalen Raum jedoch, genauso wie nonverbale Kommunikation über die Körpersprache, schwer umsetzbar.

Lernen hat zweifelsfrei eine soziale Dimension. Der Mensch lebt von und mit sozialen Kontakten, die vor allem im direkten Miteinander entstehen. Das Erleben

Vorteile	Nachteile
größere Reichweite, weil die Trainer nicht anreisen müssen, d. h. viele Teilnehmer (z. T. über einhundert)	Vertiefung durch informellen Austausch zwischen den Sportarten entfällt (meist)
geringerer Zeitaufwand für die Trainer, da die Anreise entfällt	eine sehr tiefgreifende Auseinandersetzung mit der Thematik ist zeitlich schwer möglich
geringere Kosten für die Teilnehmenden	es kann weniger improvisiert und spontan reagiert werden
relative kurze, intensive Auseinandersetzung mit einem relevanten Thema aus verschie- denen Perspektiven ist gut möglich	
Referenten sind leichter zu gewinnen, weil der organisatorische Aufwand geringer ist	
der Einsatz von Breakout-Rooms fördert die Eigenaktivität der Teilnehmer hinsichtlich Austausch und Reflexion	
eine tiefergehende Beschäftigung mit dem Thema hinsichtlich der sportartspezifischen Umsetzung kann in einem zeitlich nach- gelagerten Präsenzseminar erfolgen	

Tabelle 1: Vor- und Nachteile des digitalen Lernens

von Eingebundenheit ist im digitalen Raum eingeschränkt⁶. Hier gelangt der virtuelle Raum deutlich an Grenzen. Weiterhin ist der informelle Austausch für die Bildung, den Erhalt und die Belebung von Netzwerken unverzichtbar. Informeller Austausch kann nur schwer "angeleitet" und erzwungen werden. Die Bereitstellung von Gelegenheiten (z. B. über Zoom oder wonder.me) wurden, so unsere Erfahrung, zwar genutzt, jedoch fehlte es an Selbstorganisation von Gesprächsthemen und -partnern. Soziale Kontakte sowie die Entwicklung einer Gruppendynamik, welche für ein positives Lernklima (z. B. Offenheit der Teilnehmer; Bereitschaft, sich einzubringen) zwingend erforderlich ist, scheint online eher gehemmt. Die viel beschworene Kaffeepause ist für das Networking jedoch weiterhin unverzichtbar. So entstehen beispielsweise in einem Breakout-Room einer Kleingruppe selten spontan und informell weitere Untergruppen, um Themen weiter auszudifferenzieren. Im Gegensatz dazu entstehen im realen Raum, z. B. an einem runden Tisch mit mehreren Personen, häufig auch Gesprächsuntergruppen und dadurch mehr Dynamik bei Gesprächspartner- und Themenwechseln.

Der komplette Umstieg auf digitales Lernen und Arbeiten hat gezeigt, dass bei vielen Menschen eine gewisse Müdigkeit eintritt. Dieses Phänomen wird als Zoom-Fatigue bezeichnet und ist nicht ausschließlich auf den zeitlichen Umfang der

Videokonferenzen zurückzuführen. Vielmehr spielt z.B. ein erhöhtes Stressempfinden eine wichtige Rolle⁷.

Ausblick

Die Frage, was nach der Pandemie in der Trainerbildung an digitalen Ansätzen bestehen bleibt, kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschließend beantwortet werden. Die TA konnte in der Pandemie schnell reagieren und erfolgreich den Lehrbetrieb (digital) aufrecht erhalten. Nun gilt es, die beiden Welten sinnvoll didaktisch-methodisch miteinander zu verknüpfen. Erste Schritte sind bereits vollzogen. Wichtig ist dabei, dass das Ziel der Maßnahmen zur Entwicklung und Optimierung beruflicher Handlungskompetenzen von Trainern im Leistungssport weitergeführt wird. Daran orientiert sich der Einsatz digitaler Möglichkeiten. Die Pandemie wird jedoch auch Auswirkungen auf Präsenzveranstaltungen haben (müssen), indem auch hier technische Innovationen mit eingebunden werden, um die didaktisch-methodischen Konzepte weiterzuentwickeln.

Korrespondenzadresse

Wiebke Fabinski, Deutscher Olympischer Sportbund, Otto-Fleck-Schneise 12, 60528 Frankfurt (Main)

E-Mail: fabinski@dosb.de

Frank Vohle (aus: Leistungssport 3/2017)

LERNEN "5.0"

Fünf Essentials im Bereich der digitalen Bildung im Sport

Wer die Bildungslandschaft zum mediengestützten Lernen aufmerksam verfolgt, wird den Ruf nach "Innovationen" kennen: Auf das primär rezeptive Online-Lernen 1.0 folgte ab 2006 mit dem Mitmachnetz das Lernen 2.0, das Lernende zu Autoren im Internet machte. In der Folge propagierte man das Lernen 3.0, ohne genau benennen zu können, was die neue Qualität sein sollte. Spätestens seit dem IT-Gipfel 2016 der Bundesregierung spricht man vom Lernen 4.0, dem Pendant zu selbstgesteuerten Produktionsprozessen in der Wirtschaft, für die man eine "neue Bildung" zu brauchen glaubt.

Blickt man in die Bildungsarbeit des organsierten Sports, so findet sich sieben

Jahre nach der ersten Expertise des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) zum Thema "E-Learning" eine Reihe von Bildungsinitiativen, die auf Blended Learning und digitale Medien setzen. In vielen Sportorganisationen steckt das Thema aber immer noch in den Kinderschuhen und man trifft auf mehr Fragen als Antworten.

Im Folgenden werde ich unsere fast 10jährigen Erfahrungen bei der Einführung digitaler Bildung in unterschiedliche Sportorganisationen (Landesfachverband, Spitzenverband, Landessportbund, Akademie, Liga) anhand von fünf "Essentials" bündeln. Diese bilden nach unserer Meinung wesentliche Prinzipien im Gestaltungsraum von Didaktik, Technologie und Organisation, und von ihnen gehen innovative Impulse für eine Organisationsentwicklung aus, die auf Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit setzt ¹

Eingegangen: 27.2.2017

¹ Diese fünf Essentials bilden auch die Basis für das edubreak[®]-Bildungskonzept; wenn von "wir" die Rede ist, meine ich das Ghostthinker-Team und unsere engen Kooperationspartner.

Essential 1: Neue Lehrorganisation mit Blended Learning

Effektivität durch die Wechselbeziehung von Präsenz- und Online-Phasen

Blended Learning, also eine Mischung aus Präsenz- und Online-Lernen, ist seit einigen Jahren im Lehr- und Lernkontext ein bedeutendes Thema. Dafür gibt es verschiedene Gründe: der Ruf nach mehr zeitlicher Flexibilität für individuelle Lernprozesse, die Verkürzung der Präsenzzeit zur Kostenreduktion oder das Versprechen einer neuen Qualität des Lernens, das sich aus dem Wechselspiel der Lernphasen und neuen, interaktiven Möglichkeiten der Online-Arbeit ergeben soll.

Wie sieht die Umsetzung konkret aus?

Stellen Sie sich vor, Sie erweitern ein klassisches Präsenz-Wochenende um eine zeitlich vorgelagerte Online-Phase von sieben Tagen und eine zeitlich nachgelagerte Online-Phase von ebenfalls sieben Tagen; Sie nehmen die Präsenz sozusagen in die Zange.

• In der ersten Online-Phase könnte man die Teilnehmer Texte lesen lassen. Aber wer liest schon gerne zum Einstieg Texte? Wie wäre es, wenn die Teilnehmer in dieser Lernphase Videos aus ihrer jeweiligen Lehrpraxis aufnehmen (mit dem Handy geht das einfach und ist in der Regel ausreichend), diese Videos in einer Online-Umgebung hochladen und an der Stelle im Video einen Kommentar verfassen, wo sie selbst großen Beratungsbedarf haben. Dies alles teilen sie mit den anderen Teilnehmern und dem Referenten. Wie hört sich das an?

- In der Präsenzphase sollte der Referent nun eines nicht tun: die Ergebnisse der Online-Phase ignorieren. In der Regel tut er das nicht, denn seine Neugier lenkt ihn auf die Nöte, die Fragen und Ideen der Teilnehmer, die ihm aus der Online-Phase bekannt sind. Seine Aufmerksamkeit wird sich vermehrt diesen Punkten widmen, er wird mit der wertvollen Präsenzzeit anders umgehen als früher, er wird gezielter informieren, individueller coachen und damit effizienter Hilfestellung geben können. Ist das nicht das, was man sich als Trainer wünscht?
- In der nachgelagerten Online-Phase kann man hochgeladene Videos aus der Präsenzphase im Sinne der Selbstreflexion analysieren, indem man Videokommentare erstellt und diese mit anderen Teilnehmern diskutiert. Dies ist auch ein guter Zeitpunkt, um sich mit theoretischen Texten vertieft auseinanderzusetzen, weil man durch die vorgelagerten Lernphasen auf individuelle Wissensdefi-

zite und Handlungsprobleme hingewiesen wurde, für welche die Theorie eine Antwort verspricht.

Es gibt viele Spielarten, wie man Blended Learning umsetzt. Hier im Beispiel sollte verdeutlicht werden, wie man Lehre von den Lernenden her organsiert, indem man ihr Handeln (nämlich ihr Lehrhandeln im Training) schon in der ersten Online-Phase dezentral "einfängt", Probleme und Bedarfslagen eruiert, diese vor Ort "body-to-body" lösungsorientiert aufgreift und die zweite Online-Phase zur Reflexion und Stabilisierung nutzt. Stellt man so die Lehr-Handlungen der Trainer in allen Phasen ins Zentrum und achtet auf eine hohe Verbindung bzw. Verbundenheit der Lernphasen (connected), hebt man das reflexive Lernen in seiner Effektivität auf ein neues Niveau. Die Teilnehmer entwickeln so vor allem Handlungskompetenz und Begründungswissen, also das, was gute Trainer zur Bewältigung komplexer Situationen brauchen.

Essential 2: Tiefe Lernprozesse mit Social Video Learning

Handlungswissen der Teilnehmer sichtbar und diskutierbar machen

Ein innovatives Lernwerkzeug des Webgestützten Videolernens ist das "Social

Video Learning". Dieser Begriff bildet vor allem den Zweck dieser mediendidaktischen Neuerung ab – den Dialog zwischen Lernenden nicht nur über ein Video, sondern in einem Video zu ermöglichen. Technische Grundlage für diesen Videodialog ist die zeitmarken- bzw. situationsgenaue Videokommentierung, wie sie unter Punkt 1 schon kurz angesprochen wurde. D. h., die Teilnehmer kommentieren auf der Grundlage von Beobachtungsaufträgen bestimmte Videosituationen, z. B. dort, wo sie etwas Relevantes erkennen. Jede Videokommentierung durch Text und Zeichnungen ist damit auch ein Verfahren, das Wissen der Teilnehmer sichtbar zu machen oder, anders ausgedrückt, ihnen quasi "in die Köpfe zu schauen".

Diese spezielle Form des Videolernens ist besonders im Sport eine sinnvolle Methode zur Selbstreflexion und zum gezielten Aufdecken von "Coaching Points". Sie stellt einen Meilenstein in der Trainerausbildung dar.

Besonders die Feedback-Funktion innerhalb der Videokommentare durch Lehrende und Lernende führt zu einem intensiven Austausch von Sichtweisen. Genau das ist in der modernen Trainerausbildung zentral, denn es geht hier um Kommunikation und gute Begründungen und weniger um das Tradieren von "Wahrheiten".

Wie sieht die Umsetzung konkret aus?

In dem in Abbildung 1 dargestellten Video geht es z.B. darum, dass Teilnehmer in der ersten Online-Phase Situationen kommentieren, die aus ihrer Sicht eine "gute Technik/Taktik" ausmachen. Mit dieser offenen Fragestellung erfährt der Referent viel über den Wissensstand der Teilnehmer und kann entsprechende Trainingsschwerpunkte für die Präsenz ableiten. Ein sogenannter Masterkommentar (siehe Abbildung) als ökonomische Feedback-Variante nach Ablauf der Deadline gibt allen Teilnehmern einen ersten Hinweis darauf, wie ein Experte die Aufgabe beantwortet hätte - eine gute Grundlage für den Vergleich der eigenen Interpretationsleistung.

Essential 3: Lernerfolgskontrolle in authentischen Kontexten

Das Können prüfen

"Gelernt wird das, was geprüft wird". Dieser (sinngemäße) Satz des amerikanischen Lernforschers Thomas Reeves erinnert uns daran, dass Lern- und Prüfungsprozesse aufs Engste zusammenhängen. Wenn man also möchte, dass Trainer vor allem Handlungskompetenzen aufbauen, die sie in die Lage versetzen, mit herausfordernden Situationen der Trainingspraxis lösungsorientiert umzugehen, dann müssen wir Abschied nehmen von künstlichen und wenig komplexen

Prüfungssituationen! Dies ist der Kerngedanke des Begriffs "Lernerfolgskontrolle", der schon seit 2005 in den Rahmenrichtlinien des DOSB verankert ist. Wenn wir das aber ernst nehmen, dann ändert sich … alles!

Wie sieht die Umsetzung konkret aus?

Stellen Sie sich ein Blended-Learning-Szenario vor, in dem die Teilnehmer in den Online-Phasen viele kleine Arbeitsaufträge (Aufgaben) erfüllen müssen: Erstellen von Videokommentaren bei der Bewegungsanalyse oder Selbstreflexion, Erarbeitung von Excel-Tabellen zur Trainingsplanung, Reformulierung von Theoriewissen in Textform oder als Grafik. Jede Aufgabe und das Feedback des Referenten sind bereits kleine Tests mit dem Ziel, die Teilnehmer besser zu machen. Mit einem solchen Coaching-Verständnis und damit verbundenem "assessement for learning" führen wir die Trainer hin zur persönlichen Exzellenz.

Um aber valide prüfen zu können, ob sich der Trainer in einer Echtsituation bewährt – und nichts anderes heißt "kompetent sein" –, soll er zeigen, wie er in einer Lehrsituation agiert, wie er instruiert, motiviert und das neu gewonnene Wissen fallbasiert integriert. Dazu erfinden wir kein künstliches Setting, sondern nutzen den authentischen Kontext, in dem jeder Trai-



Abbildung 1: Erste Online-Phase – Video mit Masterkommentar

ner im Verein aktiv ist. Per Videoaufnahme lässt sich eine solche authentische Lehrsituation einfangen sowie online diskutieren und bewertbar machen. Dieses Grundschema kann man in der C-Lizenz-Stufe angemessen klein und in der A-Lizenz-Stufe (und höher) angemessen groß und komplex denken. Am Ende zeigt sich, dass die Umstellung auf eine kompetenzorientierte Prüfung in authentischen Kontexten (Lernerfolgskontrolle) eine Winwin-Situation ist: Für den Teilnehmer ist die Prüfung im Heimatverein nicht nur kostenoptimiert, sondern auch nützlich und motivierend, weil er dabei autonom seine Schützlinge trainiert. Für den Prüfer ist die Prüfung ein Gewinn, weil er die Prüfungsabnahme online (jederzeit) machen kann und in der Regel auf "best practices" trifft. Ganz nebenbei sammelt sich in der Sportorganisation eine Wissensbasis über videografierte Prüfungssituationen an, mit denen nachfolgende Trainergenerationen wieder lernen können, sollten die Videos für diesen Zweck vom Autor freigeschaltet sein.

Essential 4: "Entgrenzter" Austausch in Communities

Verbindung von bisher Unverbundenem

Wir stecken sehr viel Energie in die Qualität der Präsenzausbildung – und danach entlassen wir die Teilnehmer gewissermaßen in das "Nichts". Genau diese Lücke füllt eine (elektronische) Learning Community, in der sich alle Teilnehmer jenseits der formalen Ausbildung tummeln können. "Tummeln" ist hier bewusst als Begriff gewählt, denn es geht genau nicht darum, die Teilnehmer in der Learning Community zu kontrollieren oder sie hinsichtlich des Wissenstransfers zu überprüfen. Vielmehr sollen und können die Teilnehmer in diesem "freien Raum" selbstorgansiert ihren Bildungsinteressen nachgehen, sich vernetzen und austauschen, was eine vertiefende Diskussion zu Inhalten aus den formalen Lernphasen ebenso einschließt wie die Organisation der nächsten Zugfahrt zu einem Bundesligaspiel. Die Stärke der Learning Community besteht in ihrem freiwilligen Charakter und in der Kraft der Selbstorganisation, die auf der Grundlage von (formalen) Blended-Learning-Strukturen und der damit aufgebauten Medienkompetenz funktioniert.

Wie sieht die Umsetzung konkret aus?

Stellen Sie sich eine Online-Umgebung vor, in der Sie mit allen Mitgliedern Ihres Sportverbandes in einem geschützten Raum verbunden sind. Sie können entweder allen Teilnehmern etwas schriftlich oder per Video mitteilen oder sie bilden dafür kleinere Gruppen, in denen sie Fachthemen diskutieren. Sie können jederzeit

einer Gruppe beitreten oder diese verlassen, es besteht weder ein Zwang zur Anwesenheit noch werden sie von einem Referenten gemaßregelt oder an irgendwas erinnert. Schließlich bietet die Learning Community einen weiteren wichtigen Vorteil: Blended-Learning-Formate führen durch das Kursdesign schnell zur Herausbildung interner Interessengruppen, d. h., Teilnehmer eines Kurses bleiben unter sich und schmoren mitunter im "eigenen Saft". Eine kursübergreifende Learning Community - sportartübergreifend und ggf. auch landes- oder bundesweit - bietet die Möglichkeit, "Denksilos" aufzubrechen und qualitativ neues Wissen zu bekommen: Biathleten lernen von den Strategien der Skilangläufer und umgekehrt, spontane Austauschprozesse auch in der Nebensaison sind möglich und materialisieren sich in der Learning Community. Es gibt auch spezielle Formen der Learning Community, bei denen ein ganz bestimmter Zweck im Zentrum steht, z. B. der professionelle Austausch von Erfahrungswissen rund um "gute Aufgaben". Aus diesem Grunde nennt man sie auch "Professional Community".

Wie sieht die Umsetzung konkret aus?

Stellen Sie sich eine Online-Umgebung vor, in der alle Aufgaben aus den Blended-Learning-Kursen eines Spitzenverbandes (C-, B-, A-Lizenz) gesammelt wer-



den. Beteiligt sind alle Bildungsverantwortlichen aus den Fachverbänden der Länder. Gute Aufgaben sind Gold wert, denn man muss eine Menge "Hirnschmalz" hineinstecken, damit sie gleichermaßen in den Lehrplan und in die Köpfe der Teilnehmer hineinpassen. In dieser Professional Community sammelt man nicht nur die Aufgaben, sondern es werden auch Erfahrungen zu diesen Aufgaben bei der Umsetzung ausgetauscht: Welche Wirkung erwartet man von der Bearbeitung der Aufgabe? Wie ist die Aufgabe bei den Teilnehmern angekommen? Welche Leistungen kann man zeigen? Die Aufgaben und die dokumentierten Erfahrungen zu diesen Aufgaben sind ein lebendiger Wissenspool, der sich fortlaufend weiterentwickelt (Good Teaching Practices) sowie ein Instrument der Personal- und Qualitätsentwicklung, am Ende auch eine neue Form der Organisationsentwicklung. Denn, was sollte der länderübergreifende und kollegiale Austausch über Lehr-Input und -Output anderes sein?

Essential 5: Lebenslanges Lernen mit E-Portfolio

Zeigen, was man kann, auch über den Sport hinaus

Jeder weiß, dass man als Trainer im Sport sehr viel lernt. Fachleute nennen diese Form des Lernens "non-formale Bildung". Damit wollen sie zum Ausdruck bringen, dass es zwischen den klassischen Bildungsinstitutionen wie Schule, Hochschule und Betrieb (formale Bildung) und dem beiläufigen Lernen an "jedem Ort der Welt" (informelles Lernen) einen dritten Bereich gibt, wo eine spezielle Qualität der Bildung umgesetzt wird. Dazu gehört auch der organisierte Sport und mit ihm die meist ehrenamtliche Arbeit von Trainern.

Im Rahmen dieser Trainertätigkeit gibt es eine Fülle von Situationen, in denen man Menschen zur (individuellen) Leistungsspitze führt, motiviert, kritisiert, soziale Spannungen im Team ausgleicht, multisprachlich kommuniziert, kleine und große Probleme zwischen Schule, Eltern und Verein löst und vieles mehr. Wie wäre es, wenn man diese Leistungen für Dritte nachvollziehbar und sichtbar macht?

Wie sieht die Umsetzung konkret aus?

Jeder Trainer besitzt von der Einstiegsstufe ab (C-Lizenz) bis zur höchsten Trainerstufe ein sogenanntes E-Portfolio, in dem alle digitalen Produkte (Artefakte), die im Rahmen der Trainerausbildung erstellt werden, gesammelt werden. Allein die Sammlung und persönliche Sichtung und ggf. Verknüpfung dieser Leistungen über

Jahre hinweg macht erstmals klar, was das konkret heißt: non-formale Bildung. Das E-Portfolio kann ein ganz persönlicher Nachweis der Kompetenzentwicklung bzw. auch des persönlichen Wissensmanagements werden und bleiben. Es ist aber auch denkbar – und genau das wird europaweit immer mehr praktiziert -, dass man bestimmte Leistungen aus seinem persönlichen E-Portfolio aufbereitet und für Dritte öffentlich (im Netz) zugänglich macht. So bleiben diese Leistungen nicht nur für einen selbst in Erinne-(persönliches Wissensmanagement), sondern Dritte können sich anhand des Präsentationsportfolios "ein Bild" vom Trainer machen.

Was bringt das? Zum einen - das sollte mit dem Begriff "persönliches Wissensmanagement" angedeutet werden -, kommt der Dokumentation und Reflexion der eigenen Lernleistung über die Zeit hinweg ein Eigenwert zu. Ich erhalte ein genaueres Bild von mir selbst sowie der Entwicklung meiner Kompetenzen und noch bestehender Lücken. Zum anderen liegt eine große Lernchance darin, Teile dieses E-Portfolios dem Referenten, den mitlernenden Peers, den Fachkollegen aus dem eigenen Verband oder anderen Fachverbänden oder gar der interessierten Öffentlichkeit (selektiv) freizuschalten. Damit nämlich teile ich mein Wissen und das ist in einer Wissensgesellschaft die Bedingung dafür, wahrgenommen zu werden und über Austausch- und Feedbackprozesse persönlich zu wachsen.

Fazit

Der Artikel trägt die Überschrift "Lernen '5.0'". Warum? Zum Ersten wollen wir ganz banal Aufmerksamkeit erregen und einen Nachfolger zum 4.0 ankündigen. Zum Zweiten glauben wir, fünf wesentliche Elemente (Essentials) identifiziert zu haben, die für eine digitale Bildung im Sport hilfreich sind und auf die man nicht verzichten sollte. Zum Dritten sind diese Elemente nicht beliebig: Sie stehen in einem inneren Verweisungszusammenhang, deren Basismaßnahme das "Social Video Learning" (SVL) ist. Ohne SVL kann man nicht die Form von Blended Learning umsetzen, die im 1. Abschnitt als "connected" bezeichnet wurde. Ohne SVL lassen sich die Formen der Lernerfolgskontrolle in authentischen Kontexten nicht in der Weise durchführen, wie sie im 3. Abschnitt vorgeschlagen wurden. Ohne SVL ist es schwer, eine Learning und Professional Community zu realisieren, wie sie im 4. Abschnitt beschrieben ist, da der Videodialog zentraler Bestandteil einer leichtgewichtigen und inhaltsstarken Austauschbeziehung ist. Und schließlich wäre das E-Portfolio,

wie im 5. Abschnitt dargestellt, inhaltsleer, wenn es nicht auf die Artefakte von SVL zurückgreifen könnte, um diese dann in neuer Form anschaulich zu zeigen.

Der Grund, warum man von einer neuen Form des Lernens, einem "5.0", sprechen könnte, wäre der systemische Charakter durch "Social Video Learning": Auf der individuellen Ebene steht das eigene und teambasierte Lernverhalten im Zentrum, auf der organisationalen Ebene die Verfahren, wie die ganze Organisation mit Wissensprozessen umgeht. In beiden Fällen geht es darum, die Aufmerksamkeit nicht primär auf neues Wissen von außen, sondern auf die Qualität interner Verarbeitungsprozesse zu lenken. In diesem Sinne verstehen wir die fünf Essentials auch als Beitrag zur laufenden Diskussion um die "digitale Transformation" von Sportorganisationen.

Literatur

Reinmann, G., Lames, M. & Kamper, M. (2010). DOSB Bildung und Qualifizierung – E-Learning für die Qualifizierung im organisierten Sport. Download unter www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/Ausbildung/E-LEARNING_DOSB.pdf.

Reinmann, G. & H. Mandl (Hrsg.). Psychologie des Wissensmanagements. Perspektiven, Theorien und Methoden. Wissensmanagement. Göttingen: Hogrefe.

Vohle, F. (2016). Social Video Learning. Eine didaktische Zäsur. In A.-W. Scheer & Ch. Wachter (Hrsg.), Digitale Bildungslandschaften (S. 174-185). Saarbrücken: IMC. Download unter http://www.frankvohle.de/files_public/2016-10-20_IMC-Digitale Bildungslandschaften_2-3_Vohle.pdf.

Vohle, F. (2017). Social Video Learning with a Blended Learning Framework in German Soccer Trainer Education. International Journal of Advanced Corporate Learning (iJAC) 1.2017. Download unter: http://www.online-journals.org/index.php/i-jac/article/view/6301.

Korrespondenzadresse

Dr. Frank Vohle, Dipl.-Sportlehrer, Ghostthinker GmbH, Burbekstraße 37 b, 22523 Hamburg E-Mail: vohle@ghostthinker.de Wiebke Fabinski/Frank Vohle/Helmut Nickel (aus: Leistungssport 1/2018)

DIGITALE BILDUNG IM SPORT – WO STEHEN WIR?









Redaktionelle Vorbemerkung zum Themenschwerpunkt

In der *Leistungssport*-Ausgabe 3/2017 erschien der Beitrag von Frank Vohle »Lernen "5.0" – fünf Essentials im Bereich der digitalen Bildung im Sport«. Der Autor ist ausgewiesener Mediendidaktiker, der mit seinem Ghostthinker-Team neben dem Deutschen Olympischen Sportbund zahlreiche Sportorganisationen bei der Planung und Umsetzung von mediengestützten Lehr-, Lern- und Prüfungsformaten unterstützt hat.

Die Redaktion hat diesen Artikel als Aufruf bzw. Initialzündung für eine breiter angelegte Debatte über eine immer wichtiger werdende Schlüsselqualifikation für Trainerinnen und Trainer verstanden und "digitale Bildungsinnovatoren" in den verschiedensten Einsatzbereichen des (Leistungs-)Sports um ihre geschätzte Mitarbeit gebeten. Darüber hinaus wurde über das DOSB-Wissensnetz die gesamte Bildungs-Community zur aktiven Mitwirkung aufgerufen.

Erbeten wurden Erfahrungsberichte, die sich an folgenden Leitfragen orientieren sollten:

- **1.** Welches Bildungsproblem wollen Sie mit der Digitalisierung lösen?
- **2.** Wie sieht die didaktische und technische Lösung konkret aus?
- **3.** Wie bewerten Sie den Nutzen im Verhältnis zum Aufwand?

Erfreulicherweise sind viele Akteure unserem Aufruf gefolgt. Unser Dank gilt all denen, deren Rückmeldungen nun einen interessanten Querschnitt über verschiedene Einsatzbereiche digitaler Bildungsaktivitäten in der Praxis ermöglichen.

Dem einleitenden Beitrag über Eckpunkte der Gesamtstrategie für das digitale Bildungs- und Wissensmanagement durch den DOSB (Wiebke Fabinski) folgen diese Erfahrungsberichte mit sportartspezifischer und sportartenübergreifender Ausrichtung:

Sportartspezifisch

- Wolfgang Möbius/Florian Huber (Deutschen Fußball-Bund)
- Maik Halemeier/Christan Schubert (Fußball- und Leichtathletik-Verband Westfalen)
- Markus Söhngen (Tischtennis Verband Niedersachsen)
- Michael Hagmüller (Bayerischer Tischtennisverband)
- Christian Steinberg/Vanessa Jax (easy-Credit Basketball Bundesliga)
- Harald Fischer (Bayerischer Handball-Verband)

Sportartenübergreifend

- Ines Hellner (Landessportbund Sachsen-Anhalt)
- Jens Mitzel (Sportbund Rheinland)
- Andreas Maginot (Sportschule Steinbach)
- Willy Belizer/Petra Walther (Württembergischer Landessportbund)
- Sven Visser (Landessportbund Nord-rhein-Westfalen).

Bei einer puren Bestandsaufnahme über den gegenwärtigen Einsatz digitalen Bildungsengagements im deutschen Sport wollen wir es aber nicht belassen. Mit dem abschließenden Kapitel (Wiebke Fabinski/Frank Vohle) soll ein Ausblick auf künftige Entwicklungen in den Sportorganisationen gewagt werden.

Wiebke Fabinski (aus: Leistungssport 1/2018)

DER BEITRAG VON DIGITALEM BILDUNGS- UND WISSENSMANAGEMENT FÜR EINE NACHHALTIGE VERBANDSENTWICKLUNG

1. Hintergrund: Das DOSB-Lizenzsystem für die Qualifizierung von Trainern und Übungsleitern

Seit über 50 Jahren werden Trainer und Übungsleiter für den Vereinssport nach gemeinsamen Rahmenrichtlinien ausgebildet. In diesen Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Bereich des DOSB sind die Standards der Ausbildungen beschrieben sowie die Zuständigkeiten im DOSB-Lizenzsystem festgelegt. Verbände, die als Ausbildungsträger benannt sind, können Ausbildungsgänge beim DOSB akkreditieren lassen. Mit der Akkreditierung verpflichtet sich der zuständige Verband, die Qualität innerhalb seines Ausbildungsganges - auch wenn er diesen an regionale Untergliederungen delegiert abzusichern und weiterzuentwickeln. Aktuell gibt es ca. 600.000 gültige DOSB-Lizenzen, jährlich werden über 50.000 neue Lizenzen in über 700 verschiedenen Ausbildungsgängen von den Verbänden ausgestellt.

2. Herausforderung: Wissenstransfer und Qualitätsmanagement in der DOSB-Lizenzausbildung

Die Aufgabe des DOSB in der DOSB-

Lizenzausbildung ist es, die Qualitätssicherung und -entwicklung voranzubringen, Wissensmanagement und -transfer zu ermöglichen und Innovationen in den Mitgliedsorganisationen anzustoßen. Dies ist eine große Herausforderung, insbesondere aufgrund der dezentralen Strukturen in der DOSB-Lizenzausbildung. Die Rahmenrichtlinien legen zwar die Standards der Aus- und Fortbildung fest, die konkrete Umsetzung läuft in den Verbänden jedoch sehr unterschiedlich. Zudem findet der größte Teil der Aus- und Fortbildung sowie der Lizenzausstellung und -verlängerung in den regionalen Untergliederungen der Verbände statt, wo sich die Unterschiede in der Umsetzung der Standards der Rahmenrichtlinien fortsetzen. Es wird deutlich, dass bislang ein gültiges und von allen getragenes Verständnis von Qualität und deren Umsetzung fehlt. Zugleich liegt ein großer Teil des Wissens in den dezentralen Strukturen vor, ist aber im Gesamtsystem kaum sichtbar. Umgekehrt dringen Informationen des DOSB und der ausbildenden Dachorganisationen häufig nicht an alle relevanten Stellen durch. Vor dem Hintergrund, dass das Wissen in unserem System die zentrale Ressource für Innovationen und zur Qualitätsentwicklung in der Bildungsarbeit ist, wird deutlich, dass wir das Kommunikationsmanagement und den Wissenstransfer verbessern müssen.

3. Unser Lösungsansatz

Um die Qualität im DOSB-Lizenzsystem weiterzuentwickeln, ist innerhalb des Projektes "Salto – digitale Medien in den Bildungsprozessen des Sports" (2012 bis 2015) u. a. eine onlinegestützte Plattform zum Bildungs-, Kommunikations- und

Wissensmanagement entstanden, die zunächst als "DOSB-Bildungsnetz" firmierte und sich inzwischen zum "DOSB-Wissensnetz" entwickelt hat. Das Projekt wurde mit ca. 1,7 Mio. Euro vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Mit der Einführung dieser Plattform in 2014 wurden die Grundlagen für ein transparentes Kommunikations- und Wissensmanagement – zunächst im Bildungsbereich – gelegt. Mittlerweile tauschen sich im DOSB-Bildungs- bzw. Wissensnetz über 850 (Stand: 10/2017) Mitarbeiter und Verantwortliche der Sportverbände, vornehmlich aus dem Handlungsfeld Bildung, aus. Sie können dort Beiträge schreiben und kommentieren sowie eigene Gruppen gründen, sich über Hierarchien und organisationale Grenzen hinweg vernetzen und themen- und sachorientiert austauschen (Abbildung 1). Ma-

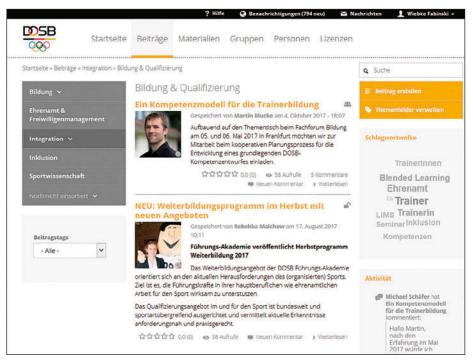


Abbildung 1: Im DOSB-Wissensnetz können sich die Nutzer vernetzen und themen- und sachorientiert austauschen

terialien können hinterlegt und eingesehen werden, Organisationen und Personen können aufgefunden und kontaktiert werden.

Auf dem Bildungs- bzw. Wissensnetz wird seit dessen Einführung 2014 schrittweise auch das neue Lizenzmanagementsystem implementiert, wodurch die Qualitätsstandards zur Vergabe und Verlängerung von DOSB-Lizenzen vereinheitlicht werden. Durch ein transparentes Meldesystem werden die Ausbildungsträger (z. B. Spitzenverbände) über alle Lizenzausstellungen und -verlängerungen informiert, auch wenn diese in ihren regionalen Untergliederungen vorgenommen werden. Dies ist u. a. hilfreich für ein Bildungsmonitoring und damit für eine verbesserte Steuerung der Bildungsarbeit im jeweiligen Verband. Über eine anonymisierte Gesamtliste und eine eindeutige Lizenznummer kann jede Lizenz im System auch von anderen Verbänden aufgefunden und überprüft werden.

Innovations-Potenziale des Bildungsbereiches für den Gesamtverband nutzen – nachhaltige Verbandsentwicklung durch eine digitale Gesamtstrategie für das Bildungs-, Kommunikations- und Wissensmanagement

Auf der Grundlage der positiven Erfahrungen mit dem Bildungs- bzw. Wissensnetz möchten wir uns der Frage nähern, wie eine digitale Gesamtstrategie für ein verbandliches Bildungs-, Wissens- und Kommunikationsmanagement aussehen kann, die Organisationen, Personen und

Handlungsfelder in einem umfassenden Wissensmanagement-Netzwerk verbindet. Dazu haben wir zwei Pilotprojekte gestartet:

- Ausbau des Bildungs- bzw. Wissensnetzes für weitere Handlungsfelder: Kommunikations- und Wissensmanagement ist für alle Zielgruppen und Handlungsfelder im Sportsystem eine zentrale Herausforderung. Auf der Grundlage der Erfahrungen im Bildungsbereich möchten wir das Bildungs- bzw. Wissensnetz (derzeit mit der primären Nutzergruppe der Bildungsverantwortlichen) zu einer Wissensmanagement-Plattform für weitere Zielgruppen und Handlungsfelder ausbauen und schrittweise öffnen. Um dies zu erproben, haben wir ein Pilotprojekt mit dem Handlungsfeld "Integration durch Sport" im DOSB gestartet und das Portal so überarbeitet, dass die Inhalte für die Nutzer je nach Interessensschwerpunkten ("Bildung", "Integration") individualisiert werden. Wir erproben nun, wie das Kommunikations- und Wissensmanagement in der erweiterten Community gelingen kann, sodass wir es für weitere Nutzergruppen ausbauen können.
- 2 Ausbau des Bildungs- bzw. Wissensnetzes als Kommunikations- und Wissensmanagementportal für die Verbände: Auch wenn die Sportverbände das Bildungs- bzw. Wissensnetz zum Austausch auf Bundesebene nutzen können, haben sie doch spezifische Bedürfnisse hinsichtlich eigener Wissensmanagement-Portale. Daher möchten wir das DOSB-Portal in seiner Basisversion, also ohne Inhalte,

den Sportverbänden zur Verfügung stellen, damit sie es nach ihren eigenen Bedürfnissen und für ihre eigenen Zielgruppen ausbauen können. Schnittstellen zwischen den Portalen sollen den Wissenstransfer zwischen den Organisationen gewährleisten. Weitere Schnittstellen, insbesondere auch zu Wissensportalen der Verbände, die nicht auf der Grundlage des Bildungs- bzw. Wissensnetzes basieren, sowie zu externen Plattformen (beispielsweise von Hochschulen), sollen bedarfsgerechten Wissenstransfer ermöglichen. Wie dies gelingen kann, möchten wir in einem Pilotprojekt mit ausgewählten Verbänden erproben.

Wir sind davon überzeugt, dass eine digitale Gesamtstrategie für das Bildungs-, Kommunikations- und Wissensmanagement notwendig ist, um die Potenziale des Gesamtsystems für alle nutzbar zu machen und eine nachhaltige Verbandsentwicklung anzustoßen. Dazu möchten wir zum einen das Bildungs- bzw. Wissensnetz als Lösungsvorschlag anbieten und zum anderen den innovativen Entwicklungen in den Verbänden Rechnung tragen, indem wir technische und didaktische Verbindungen und Schnittstellen zwischen den Akteuren entwickeln und erproben.

Korrespondenzadresse

Wiebke Fabinski, stellvertretende Ressortleiterin Bildung, DOSB Ressort Bildung, Otto-Fleck-Schneise 12, 60528 Frankfurt E-Mail: fabinski@dosb.de

Wolfgang Möbius/Florian Huber (aus: Leistungssport 1/2018)

DIGITALE TRANSFORMATION DER BILDUNGSARBEIT

Zukunftsanforderungen an die verbandliche Lehrarbeit

Welche Herausforderungen im Bildungsbereich wollen wir mit der Digitalisierung lösen?

Die Digitalisierung der Lehrarbeit ist vor allem eine Chance, und die Zukunft der verbandlichen Lehrarbeit muss – im Sinne einer lernenden Organisation – parallel auf drei Ebenen gestaltet werden:

1 auf der technischen Ebene,

- 2 auf der inhaltlichen und didaktisch/ methodischen Ebene und
- 3 auf der organisatorischen Ebene.

Im Deutschen Fußball Bund (DFB) werden auf der ersten Lizenzstufe (Trainer-C) in 21 Landesfachverbänden über 6.000 Trainer jährlich aus- und fortgebildet. Hinzu kommen über 2.000 neue Lizenzausstellungen im Bereich der Trainer-B-Lizenz.

Aus der bundesweiten Verteilung in der Fläche, der enormen Teilnehmeranzahl sowie dem hohen Qualitätsanspruch des DFB ergeben sich eine Reihe von didaktisch-organisationalen Herausforderunqen:

- a) Wie lässt sich die zeitliche Flexibilität der Aus- und Fortbildung für die meist ehrenamtliche Teilnehmer steigern?
- b) Wie lässt sich die *inhaltliche Qualität* der Ausbildung im Sinne eines kompetenzorientierten Unterrichts erhöhen, ohne die Aufwandsspirale nach oben zu treiben?
- c) Wie können die Landesverbände durch länderübergreifenden Wissensaustausch voneinander profitieren?

d) Wie kann der DFB ein *Qualitätsma-nagement* bundesweit partnerschaftlich koordinieren und unterstützen?

Diese Herausforderungen reihen sich nahtlos in die strategische Diskussion zur digitalen Transformation von Sportorganisationen ein, weswegen wir unserem Projekt auch den Titel "Trainer-C Lizenz 4.0" gegeben haben.

Wie sieht die didaktische und technische Lösung aus?

Der Amateurbereich des DFB hat 2016 damit begonnen, das Thema "digitale Bildung" mit einem Fokus auf der Verbesserung von kompetenzorientiertem Unterricht strategisch neu zu gestalten. Hierzu wurden auf der Grundlage erster Erfahrungen (vgl. den nachfolgenden Beitrag von Maik Halemeier) vier Landesverbände unterschiedlicher Größe ausgewählt, um das klassische Lehrgangsformat durch ein Blended-Learning-Format zu ersetzen. Bei der Gestaltung des Blended-Learning-Formats ging es uns um drei grundlegende Innovationen:

- Die neue Ausbildung soll das Training im Heimatverein sichtbar und die Ausbildungssituation für die Trainer authentischer machen, also dezentrale (Heimatverein) mit zentralen (Sportschule) Lernphasen verbinden.
- 2 Die Teilnehmer sollen sich auch standortübergreifend untereinander Feedback zu selbst erstellten Lehrvideos geben können.
- **3** Wir wollen die traditionelle *Prüfung* durch Leistungsnachweise mit der eigenen Mannschaft im Heimatverein ersetzen.

Um die Online-Kommunikation und Zusammenarbeit zu ermöglichen, setzen wir technisch auf den edubreak®SPORTCAM-PUS (EdTech-Unternehmen Ghosthinker). Im Zentrum dieser Bildungstechnologie steht die Methode "Social Video Learning", die sich zur Förderung der Lehrkompetenz hervorragend eignet (siehe Abbildung 1). In Abgrenzung zu anderen Ansätzen aus dem E-Learning unterstützt der zugrunde liegende Didaktikansatz Reflexionsprozesse über Training sowie den sozialen Austausch der Teilnehmer über die Distanz - also genau das, was wir als zentrale Ziele (Herausforderungen) definiert haben.

Wie sieht die Umsetzung konkret aus? Im neuen Ausbildungsformat erwartet die Teilnehmer zunächst eine dezentrale Online-Phase von zehn Tagen Dauer, in der sie auf drei kleine Aufgaben in der Online-Umgebung treffen: (1) Profil anlegen zum gegenseitigen Kennenlernen, (2) Ziele und Erwartungen in einem Blogbeitrag formulieren, (3) Videoszenen zum Kinderund Jugendfußball zeitmarkengenau kommentieren, um die eigenen Überzeugungen sichtbar zu machen. In der Sportschule greifen die Referenten als Einstieg auf die sichtbar gewordenen Denkprozesse der Online-Phase zurück und regen damit zu ersten Reflexionsprozessen an. In der Mitte der Ausbildung gehen die Teilnehmer wieder in ihre Heimatvereine zurück, wo sie das Gelernte anwenden. Neben einer gegenseitigen Hospitation durch ortsnahe Kollegen nach dem "Holländer Modell" soll jeder Teilnehmer eine eigene Lehrleistung per Video einfangen und in den SportCampus hochladen. Dieses Video wird dann durch räumlich entfernte Kollegen nach einem definierten Beobachtungsauftrag kommentiert, was einem "Feedback auf Distanz" entspricht und durch Referenten ergänzt werden kann. Im Ergebnis sparen wir uns hierdurch zeitaufwendige Reisen zu anderen Standorten und realisieren eine hohe Feedbackqualität durch ein "Vor Ort"-Feedback und virtuelles Feedback.

Nach einer weiteren Station in der Sportschule mit theoretischem und praktischem Input folgt das neue Prüfungsformat: Geprüft wird im Heimatverein unter authentischen Bedingungen. Die Teilnehmer sind aufgefordert, eine fußballerische Praxisaufgabe (Zielformulierung, Instruktion, Umsetzung) zu filmen. Nach dem Hochladen des Videos in den SportCampus erfolgt eine letzte Selbstreflexion durch Videokommentierung. Die Referenten nehmen diesen Prüfungsteil online ab und fügen ggf. Verbesserungsoptionen für das Weiterlernen hinzu. Was hier im Beispiel skizziert wurde, ist der Ablauf in einem Landesverband. Nun machen aber die Referenten in den anderen drei Landesverbänden ebenfalls Erfahrungen mit der neuen Methode. Genau diese teilen sie in einer landesverbandsübergreifenden Online-Community, stimmen sich hinsichtlich gemeinsamer Aufgaben für

die Teilnehmer ab, regen sich an und entwickeln gemeinsam Qualität. Auch wenn wir erst am Anfang stehen: Die Idee zum landesverbandsübergreifenden Online-Erfahrungsaustausch ist geboren!

Wie bewerten wir das Aufwand-Nutzen-Verhältnis?

Zum jetzigen Zeitpunkt haben wir noch kein Ergebnis des Aufwand-Nutzen-Verhältnisses. Wir haben uns aber zu Beginn des Prozesses hinterfragt: Wie können wir das aktuelle Ausbildungssystem optimieren und qualitativ verbessern? Zwangsläufig ergeben sich neue Fragen, die die Wirkung der aktuellen Investition ergründen: Ist das koordinierte Zusammenspiel aus Heimatverein und Sportschule ein Erfolgsfaktor für die Ausbildungsqualität? Ist die flexibilisierte Lehrgangsstruktur ein Mehrwert für das Zeitmanagement und das Lernverhalten der Teilnehmer? Haben das videobasierte und reflexive Feedback einen positiven Einfluss auf das Trainerverhalten im Vereinsalltag? Kann der Austausch zwischen den Bildungsverantwortlichen der Landesverbände schneller, systematischer und produktiver gestaltet werden? Die Liste ließe sich fortsetzen. Die Evaluation unserer Pilotlehrgänge muss die Optimierung und Qualitätssteigerung dieses Lehrgangsystems nachweisen. Eine starke Motivation weiterzumachen, haben wir bei allen Beteiligten wahrgenommen und mittels einer ersten Online-Befragung auch systematisch erfassen können. Wir sind also guter Dinge, die digitale Transformation in der hier skizzierten Form mit einem didaktischen Schwerpunkt weiter voranzutreiben und aktiv auszugestalten.

Korresponenzadresse

Wolfgang Möbius, Deutscher Fußball-Bund, Abteilung Qualifizierung, Otto-Fleck-Schneise 6, 60528 Frankfurt/Main

E-Mail: wolfgang.moebius@dfb.de



Abbildung 1: Video mit Masterkommentar Maik Halemeier/Christian Schubert (aus: Leistungssport 1/2018)

AUSBILDUNG ZUM "LAPTOP-TRAINER"

Als einer der ersten Landesverbände des Deutschen Fußball-Bundes (DFB) erprobt der Fußball- und Leichtathletik-Verband Westfalen (FLVW) gezielt Blended Learning in der Qualifizierung von Fußballtrainern. Verbandsfußballlehrer Maik Halemeier fasst seine Erfahrungen als Ausbilder zusammen.

1. Vorbemerkungen

Die Qualifizierung von Trainern ist eine der Kernaufgaben des Fußball- und Leichtathletik-Verbandes Westfalen (FLVW), dem mit rund 950.000 Mitgliedern zweitgrößten Landesverband innerhalb des Deutschen Fußball-Bundes (DFB). Jährlich bildet der FLVW – zentral an seinem Verbandssitz im SportCentrum Kamen•Kaiserau oder dezentral in den 29 Mitgliedskreisen in ganz Westfalen – mehr als 1.000 Übungsleiter (2017) zu C- oder B-Lizenz-Trainern aus

Obwohl die Lehrgänge in der Regel restlos ausgebucht sind, stellt die umfangreiche Ausbildung mit 120 Lerneinheiten (plus 20 LE Prüfung) in der leistungsorientierten B-Lizenz viele Vereinstrainer zeitlich vor große Herausforderungen, da oftmals der Jahresurlaub für den dreieinhalbwöchigen Lehrgang inklusive Prüfung "geopfert" werden muss. Dabei sind die Teilnehmer durchgehend im Sport-Centrum Kamen•Kaiserau präsent. Neben der Vermittlung der theoretischen Grundlagen wird dort praktisch auf dem Fußballplatz gearbeitet. Trotz der realitätsnahen Praxisorientierung stellt die Ausbildung in diesem Fall nur eine "Laborsituation" dar: Alle Übungsleiter kommen aus unterschiedlichen Vereinen und mit unterschiedlichen Vorkenntnissen in den Lehrgang. Auch Mannschaftsart, Altersund Leistungsklasse sorgen für einen heterogenen Teilnehmerkreis und somit für mitunter ungewohnte Coaching-Situationen während der Ausbildung. Angesichts der Kursstärken von bis zu 25 Lizenzanwärtern stehen auf der anderen Seite die Lehrgangsleiter vor der Schwierigkeit, den auszubildenden Trainern individuell dezidierte Rückmeldungen zu den absolvierten Ausbildungsabschnitten zu geben.

Der (1) zeitliche Aufwand und das (2) nicht gewohnte Trainingsumfeld auf Seiten der Ausbildungsteilnehmer sowie (3) die begrenzte individuelle Feedback-Funktion sind Herausforderungen in der Fußballtrainer-Ausbildung, die dank des gezielten Methodeneinsatzes aus dem Bereich des Online-Lernens besser bewältigt werden können.

2. "Social Video Learning" verbessert Trainer-Ausbildung

Vor rund zwei Jahren hat der FLVW in enger Zusammenarbeit mit dem DFB und dem Ghostthinker-Team den edubreak®-SPORTCAMPUS in seiner B-Lizenz-Ausbildung implementiert. Im Herbst 2017 wurde der dritte Lehrgang mit Unterstützung der Online-Lernplattform erfolgreich abgeschlossen und parallel erstmals auch in der dezentralen und auf den Breitensport ausgerichteten C-Lizenz-Ausbildung in zwei westfälischen Fußballkreisen (Münster und Recklinghausen) pilotiert.

Bereits vor dem eigentlichen Lehrgangsbeginn erhalten die Teilnehmer die erste Aufgabe. Die Online-Anmeldung und die Erstellung eines Profils – u. a. mit Beschreibung der bisherigen fußballerischen Tätigkeiten – sind nicht nur Voraussetzungen für den Blended-Learning-Kurs, sondern haben quasi nebenbei den praktischen Vorteil, dass der Ausbilder sein Klientel bereits im Vorfeld kennenlernen und den Lehrgang darauf basierend anpassen kann.

Elementarer Bestandteil des edubreak®-SPORTCAMPUS sind Videos. Ein Beispiel: Gezeigt wird eine Spielszene. Die Aufgabe der Teilnehmer: Bewertung der Aktionen unter technischen Blickpunkten. Die Lizenzanwärter kommentieren nun das Video und diskutieren die Szene untereinander, noch bevor der Lehrgang in der Präsenzphase begonnen hat. In der ersten Ausbildungswoche werden das Video und die Bewertungen der Teilnehmer aufgegriffen und in die theoretische Grundlagenvermittlung integriert.

In seinem Diskussionsaufruf "Lernen 5.0" (Leistungssport 3/2017) hat Frank Vohle fünf Essentials der digitalen Bildung benannt. Die als "Lernerfolgskontrolle in authentischen Kontexten" benannte dritte Grundlage des Online-Lernens ist bei der im FLVW durchgeführten Trainerausbil-

dung zentral und löst die Schwierigkeit der zuvor aufgeworfenen "Laborsituation"-Problematik hervorragend, denn: Die Teilnehmer erhalten während der Ausbildung mehrere kleine Arbeitsaufträge, die sie in ihrer gewohnten Umgebung (d. h. in ihren Heimatvereinen bei den von ihnen trainierten Mannschaften) lösen müssen. Als Beispiel hierfür dienen unter anderem eine Trainingsansprache sowie die Durchführung einer Übungsform, bei der die Lizenzanwärter gefilmt werden, und das Videomaterial anschließend auf die Lernplattform geladen werden muss. Die Zusatzaufgabe von drei Videokommentaren hilft den Coaches bei der elementar wichtigen Selbstreflexion.

Der Ausbildungsleiter kann dank des Videoeinsatzes erstmals sämtliche Lehrgangsteilnehmer bei der praktischen Arbeit im und auf dem Feld analysieren, bewerten und mit sämtlichen Teilnehmern sowohl online als auch in der Präsenzphase über die unterschiedlichen Videos diskutieren.

3. Höhere Flexibilität trotz anfänglichem Mehraufwand

Das im Fußball- und Leichtathletik-Verband Westfalen (FLVW) praktizierte Blended Learning in der Qualifizierung von Fußballtrainern wurde erfolgreich erprobt. Der Nutzen für Ausbilder und Lehrgangsteilnehmer spiegelt sich vor allem in der (1) flexibleren Arbeitseinteilung, durch (2) größere zeitliche Lern- und "Ausprobier"-Möglichkeiten sowie in einem (3) individuelleren Coaching durch Selbstreflexion und durch die direkte Rückmeldung der Ausbilder wider. Die eingangs beschriebene hohe Präsenzzeit wird durch das flexiblere Konzept aktuell um 1,5 Tage verkürzt, wobei eine weitere Reduzierung sukzessive realisierbar ist.

Trotz des anfänglichen höheren Aufwands in der Konzipierung des Kurses lohnt sich eine Fortführung des Blended Learning in der Trainerausbildung nicht nur aufgrund der eben genannten Vorteile. Auch die ersten Absolventen bewerteten das Wechselspiel aus Präsenz- und Onlinephasen in einer Evaluation als äußerst positiv. So bejahten 16 von 17 Teilnehmern, dass dieses Ausbildungskonzept dem persönlichen Zeitmanagement entgegenkommt. Die Videoanalyse mit

Kommentar wurde ebenfalls von 16 Teilnehmern als das bevorzugte Lernwerkzeug genannt, wohingegen nicht-visuelle Methoden wie Textergänzung mit PDF (zwei Nennungen) und Multiple-Choice-Angebote (ebenfalls zwei Nennungen/Mehrfachnennungen möglich) deutlich weniger Zuspruch fanden.

Verbände wie der FLVW stehen im gezielten Online-Methodeneinsatz in der Trainerausbildung noch an einem (erfolgversprechenden) Anfang. Die zukünftige Auf-

gabe ist es, das Qualifizierungsangebot auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten im Hinblick auf die Medienkompetenz seiner Nutzer anzupassen. Die Mediatisierung, also die aktuelle Durchdringung und der Einsatz "neuer Medien" in nahezu allen gesellschaftlichen Bereichen, macht auch vor dem Fußball nicht halt – wie auch der etwas überstrapazierte Begriff des "Laptop-Trainers" als Bezeichnung für junge Trainertalente im Profifußball unterstreicht. In den kommenden Jahren – da

bin ich sicher – wird der *Blended-Lear-ning-*Einsatz somit auch die Trainerausbildung in den Verbänden nachhaltig positiv verändern.

Korrespondenzadresse

Maik Halemeier, Mitglied der DFB-Kommission Qualifizierung sowie Co-Trainer der deutschen U20-Nationalmannschaft, Verbandssportlehrer beim Fußball- und Leichtathletikverband Westfalen, Jakob-Koenen-Straße 2, 59174 Kamen E-Mail: maik.halemeier@flvw.de

Markus Söhngen (aus: Leistungssport 1/2018)

VIDEOARBEIT UND VIDEOASSESSMENT ZUR VERBESSERUNG DER REFLEXIONSFÄHIGKEIT

Der Deutsche Tischtennis-Bund und seine Landesverbände setzen in der Traineraus- und -fortbildung neue didaktische Szenarien ein und nutzen hierfür den edubreak[®]SPORTCAMPUS als (online) Lernumgebung. Durch Blended-Learning-Formate, bei denen Lehrgangsteilnehmer zeitlich frei organisierte Onlinearbeit am heimischen Computer mit dem Besuch klassischer Präsenzlehrgänge verbinden, sollen die Stärken der Onlinewelt mit den Stärken der Präsenzwelt verbunden werden. Bei der Onlinearbeit kann vor allem die Videoarbeit in Verbindung mit Lernwerkzeugen zu einem viel intensiveren (Lern-)Ergebnis führen als in Präsenzveranstaltungen.

1. Digitale Werkzeuge zum reflexiven Lernen

Bei der Videoarbeit unterscheiden wir aus didaktischer Sicht verschiedene Anwendungsfälle voneinander:

In Lehrgangsmaßnahmen (Präsenzphasen):

• Fragestellungen zu Videos im Plenum oder Kleingruppen bearbeiten

In Heimarbeit am Computer (Onlinephasen)

- 2 Video in der Retrospektive kommentieren
- 3 Video direkt im Videoplayer punktgenau kommentieren.
- 4 Video direkt im Videoplayer punktgenau kommentieren und mit Zeichenelementen ergänzen.

- **5** Ein eigenes Video (u. U. von sich selbst) erstellen.
- **3** Ein selbst erstelltes Video punktgenau kommentieren und mit Zeichenelementen ergänzen (vgl. Abbildung 1 auf Seite 68).

2. Video kommentieren (Anwendungsfälle 3 und 4)

Die Videoarbeit findet bei unseren Maßnahmen ausschließlich in den Onlinephasen statt. Damit ist gewährleistet, dass jeder Teilnehmer in Einzelarbeit ein oder mehrere Videos zu einer Aufgabenstellung bearbeitet. Im Vergleich dazu wird in einer Präsenzveranstaltung die Arbeit mit Videos oft im Plenum oder in Kleingruppen durchgeführt (Fall 1).

Wir nutzen hierzu in der edubreak®-Lernumgebung einen Videoplayer, der punktgenau angehalten und Bild für Bild voroder zurückgespult werden kann. So können die Teilnehmer an einer ausgewählten Stelle einen Kommentar zu einer vorgegebenen Fragestellung hinterlassen. Die Kommentare können über Ampelfarben zusätzlich bewertet oder gewichtet werden. Neben Text und Ampelfarbe gibt es die Möglichkeit, an der ausgewählten Stelle zusätzlich Zeichenelemente in Form von geometrischen Figuren zu hinterlassen, um die Aussage grafisch zu verstärken. Unsere Erfahrung zeigt, dass die Zeichenelemente zur Fokussierung der Kommentarinhalte beitragen. Wenn also ein Teilnehmer gleichzeitig zu einem Kommentar ein Zeichenelement im Video hinterlässt, setzt er sich genauer mit dem auseinander, was er kommentieren möchte und vor allem mit welchen Worten er es beschreibt. Dabei muss sich zunächst jeder Teilnehmer eigenständig mit der Aufgabe auseinandersetzen und taucht dabei tief in die Fragestellung ein. Nachdem die Deadline zu einer Aufgabe abgelaufen ist, werden für jeden Lehrgangsteilnehmer die Kommentare seiner Teilnehmer-Kollegen sichtbar. Dies führt zu einem anschließenden intensiven Austausch unter den Teilnehmern. Der Prozess des Austauschs wird zusätzlich mit einer Folgeaufgabe aktiviert, in der die Teilnehmer dazu aufgefordert werden, die Kommentare der Kollegen zu rekommentieren.

3. Ein eigenes Video erstellen (Anwendungsfälle 5 und 6)

Das Aufgabenszenario lässt sich durch die Erstellung eigener Videos erweitern, wodurch die Möglichkeit zur Selbstreflexion auf einer tieferen Ebene gegeben wird. Erstellt ein Teilnehmer ein eigenes Video, sind neben dem Inhalt des Videos die Position der Kamera und die Perspektive wichtig. Nach der ersten Aufnahme folgen dann zwei Ebenen der Selbstreflexion.

Reflexionsebene 1: Die Teilnehmer schauen sich die Aufnahme noch vor Ort an und entscheiden, ob sie zufrieden sind. Falls nicht, wiederholen sie die Aufnahme.

Reflexionsebene 2: Sofern die Teilnehmer zufrieden mit ihrer Aufnahme sind, laden sie das Ergebnis in den *edubreak*®SPORT-

Eingegangen: 27.10.2017

CAMPUS hoch. Für Smartphones gibt es eine App, über die die Videos direkt vom Aufnahmegerät in die Lernumgebung hochgeladen werden können. Damit können die Videos noch aus der Halle heraus in die Lernumgebung geladen werden. Anschließend wir das eigene Video in der Lernumgebung kommentiert. Dabei sollen die Teilnehmer beschreiben, worauf sie bei der zu sehenden Aktion besonders geachtet haben, was dabei gelungen ist und was ggf. weiterhin verbessert werden könnte. Wenn die Teilnehmer sogar selbst Akteure im Video sind und z.B. vor einer Gruppe einen Übungsablauf beschreiben, ist das nach unserer Erfahrung die tiefgründigste Aufgabenstellung zur Selbstreflexion.

4. Videoassessment als neues Prüfungsformat

Gegenstand klassischer Prüfungsformate sind neben schriftlichen und mündlichen Prüfungen oft auch Nachweise zur sportpraktischen Lehrfähigkeit. Im Tischtennis müssen die Trainer Lehrproben absolvieren und zusätzlich ihre Einspielfähigkeit am Balleimer demonstrieren. Beim Balleimerzuspiel geht es darum, als Trainer seinem Spieler Bälle aus einer Ballbox zu Übungszwecken möglichst spielnah zuzuspielen. Dies ist eine motorische Fertigkeit, die von einem Tischtennistrainer bereits auf dem Niveau der ersten Lizenzstufe gefordert wird.

In unserem neuen Prüfungsszenario verlegen wir die Prüfung der sportpraktischen Lehrfähigkeit in die "eigenen vier Hallenwände" der angehenden Trainer. Die Prüflinge erhalten die Aufgabe, kurze Videosequenzen von ihrer eigenen praktischen Arbeit zu erstellen. Dies betrifft drei Situationen bzw. Aufgaben:

- Zuspiel am Balleimer: Der Trainer soll sich dabei aufnehmen, wie er einem Spieler aus einer Ballbox Bälle zuspielt (sportmotorische Fähigkeit).
- Bewegungskorrektur eines Spielers: Der Trainer nimmt einen seiner Spieler in einer Übungssituation auf (Bewegungsanalyse).
- Erklärung einer Übung: Der Trainer steht vor seiner Trainingsgruppe und erklärt bzw. präsentiert den gewünschten Ablauf einer Übung (Erklär- und Präsentierfähigkeit).

Wie bereits beschrieben, laden die angehenden Trainer nur die Videos in den Sportcampus hoch, mit denen sie zufrieden sind. Es ist bewusst gewollt, dass die Teilnehmer bei der Erstellung der Videos von Kollegen und erfahrenen Vereinstrainern unterstützt werden. Alle Videos müssen zur vertiefenden Reflexion noch einmal mit Kommentaren bearbeitet werden. Die Trainer setzen sich dabei mit folgenden Leitfragen auseinander: "Worauf habe ich bei dieser Übung besonders geachtet?", "Was ist mir gut gelungen?", "Was könnte ich in Zukunft besser machen und worauf muss ich achten?".

Die angehenden Trainer haben in einem solchen Prüfungskurs zwölf Wochen Zeit, um die drei oben beschriebenen Aufgaben zu bearbeiten. Sobald sie alle Videos erstellt und kommentiert haben, erhalten sie von einem Dozenten des Lehrteams ein persönliches Feedback. Wird die Bearbeitung als bestanden gewertet, erhalten die Teilnehmer unmittelbar im Anschluss ihre Lizenz. Werden die Aufgaben als unzureichend oder teilweise unzureichend gewertet, erhalten sie die Aufforderung, ein neues, besseres Video zu einer neuen Deadline zu erstellen. Ein Nicht-Bestehen ist also bei dieser Prüfungsform nicht möglich, es sei denn, die Deadlines der Prüfungsaufgaben werden nicht eingehalten. Dadurch, dass die Teilnehmer die geforderten Kompetenzen so lange üben, bis sie es geschafft haben, erzeugt diese Prüfungsform viel weniger Prüfungsstress. Der größte Gewinn dieser Prüfungsform ist, dass die zukünftigen Trainer nicht erleichtert, sondern stolz aus ihrer Prüfung gehen und ihre Prüfungsleistung direkt beim "Endkunden" in der eigenen Trainingsgruppe erbringen.

Korrespondenzadresse

Markus Söhngen, Referent Lehrarbeit, Tischtennis-Verband Niedersachsen e.V., Ferd.-Wilh.-Fricke-Weg 10, 30169 Hannover

E-Mail: soehngen@ttvn.de

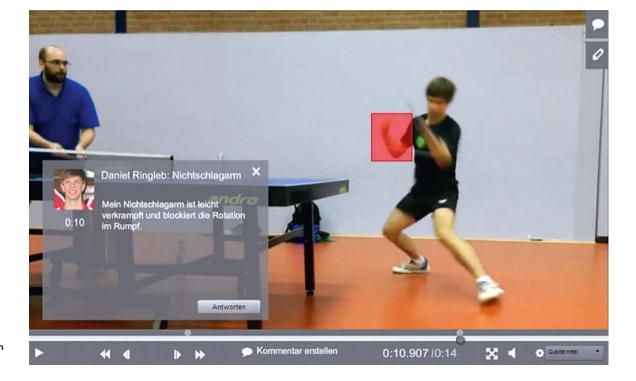


Abbildung 1:
Screenshot eines
punktgenauen
Videokommentars
mit einem grafischen
Zeichenelement

Michael Hagmüller (aus: Leistungssport 1/2018)

DIE VERBINDUNG VON KENNEN, WISSEN UND KÖNNEN

Die Umsetzung erworbenen Wissens in die Vereinspraxis mittels digitaler Bildung

1. Welches Bildungsproblem soll mit der Digitalisierung gelöst werden?

Das Ziel in der Trainerbildung ist, dass die Teilnehmer das erworbene Wissen im Verein einsetzen. Ich behaupte, dass dieses Ziel häufig nicht erreicht wird, und sehe dies als Bildungsproblem in Aus- und Weiterbildung.

In der Tischtennis-Trainerausbildung arbeiten wir daher mit dem sogenannten Lerntiefenmodell (siehe Abbildung 1). Dieses Modell umfasst fünf Stufen¹, wobei zwischen den Lerntiefen Kennen, Wissen und Können unterschieden wird:

In der Trainerausbildung wird zur Wissensvermittlung (Stufe 1) häufig ein Frontalunterricht eingesetzt. In diesem Fall erleben die Teilnehmer ausschließlich Lehrinhalte. Stufe 2 wird daher erst erreicht, wenn die Teilnehmer ihr Wissen aktiv wiedergeben können, z. B. durch einen Test. Stufe 3, Können, wird in der Praxis zwar mit einer Abschlussprüfung überprüft -Theorieklausur bzw. Prüfungslehrproben mit anderen Teilnehmern -, jedoch ist nicht sichergestellt, dass die Trainer das Wissen auch in der eigenen Vereinsarbeit einsetzen können. Eine Kontrolle wäre nur möglich, wenn der auszubildende Trainer weiter im Verein begleitet würde. Dieses Vorgehen ist jedoch in der Praxis kaum umsetzbar.

Dieses Bildungsproblem kann durch einen ergänzenden digitalen Einsatz gelöst werden, indem die Teilnehmer lehrgangsbegleitend Onlineaufgaben lösen bzw. Trainingsinhalte aus dem eigenen Vereinstraining online präsentieren müssen.

2. Wie sieht die didaktische und technische Lösung konkret aus?

Der Deutsche Tischtennis-Bund und seine Mitgliedsverbände arbeiten seit mehreren Jahren mit dem Bildungspartner für digitale Medien, Ghostthinker, zusammen. Hier steht uns im Rahmen der Traineraus- und -weiterbildung die Onlineplattform edubreak® zur Verfügung.

Wir möchten die Trainer von Beginn der Ausbildung bis mindestens zur Abschlussprüfung begleiten. Der Unterricht endet somit nicht nach einer Präsenzwoche respektive einem Präsenzwochenende. Auch nach der Präsenzphase bleiben Ausbilder und Teilnehmer weiter in einem engen Kontakt

Durch die Onlineplattform ist es möglich, bestimmte im Unterricht behandelte Themen wiederholend aufzugreifen bzw. im Vereinstraining auszuprobieren. Eine Aufgabe nach der Präsenzphase ist beispielsweise, eine Übungseinheit zur Einführung einer Schlagtechnik im eigenen Verein durchzuführen und darüber in einem Blogbeitrag zu berichten. Aber auch in die Onlineplattform hochgeladene Videos, wie z. B. Trainingssequenzen am Balleimer oder bei der Fehlerkorrektur.

Eingegangen: 27.7.2017

¹ Ein außersportlicher Vergleich der Lernstufen: Autofahren lernt man nur bedingt im Theorieunterricht bzw. beim Zuschauen (Stufe 1). Selbst wenn das theoretische Wissen vorhanden ist (Stufe 2), ist noch lange nicht sichergestellt, dass jemand in der Lage ist, ein Auto zu fahren. Selbst wenn dann jemand auf einem Parkplatz Autofahren geübt hat (Stufe 3, vergleichbar mit dem Üben mit anderen Teilnehmern innerhalb einer Trainerausbildung), ist nicht sichergestellt, dass jemand in der Lage ist, das Autofahren im Straßenverkehr hinreichend zu beherrschen. Erst wenn jemand im Straßenverkehr nachgewiesen hat, dass er Autofahren beherrscht, darf er nach einer entsprechenden Prüfung ein Auto im regulären Straßenverkehr führen (Stufe 4).

Stufe	Lerntiefe		Methoden
Ich habe es erlebt.	- Erleben/Wahrnehmen (Theorie und/oder Praxis) - Hören, Sehen, Fühlen		Vortrag, Gruppenarbeiten (verschiedene Arten), Rollenspiele, Workshop, Machen mit mir selbst
2 Ich weiß es.	- (Effekt-)Wissen, Theorie "was wirkt wie warum?" - (Handlungs-)Wissen Theorie "wie mache ich?"		Fragebogen, -spiele, Mind-Maps/Concept-Maps, Blogbeiträge
3 Ich kann es mit Teilnehmern der Ausbildung.	- Können/ Transfer vom Wissen in Praxis - von der	"Reagenz- glas-Stufe" (praktische Anwendungs- Kompetenz)	Machen mit Teinehmern (z.B. Rollenspiele), Reflexion
Ich kann es mit Spielern in meinem Verein.	Theorie in die Praxis - Anwenden (Praxis)	Realität (praktische Anwendungs- Kompetenz)	Machen mit Spielern im eigenen Verein, Reflexion, Videos
5 Ich kann es mit Spielern in anderen Vereinen.	- Transfer (prakt dung und Anpa modifizierte Be - Analogie im Te variable Verfüg	ssung an dingungen) echnikbereich:	Machen mit fremden Spielern in welchem Verein auch immer

Abbildung 1: Lerntiefenmodell

Generelle Anmerkung zum besseren Verständnis und Lesart der tabellarischen Darstellung der Ausbildungsinhalte:

- In der linken Spalte ist das übergeordnete Ausbildungsthema dargestellt, rechts daneben die zu diesem Thema gehörigen Inhalte.
- In der rechten Spalte werden beispielhaft Methoden genannt, wie die Lerntiefe erreicht werden kann bzw. wichtige allgemeine Hinweise gegeben.

LERNEN 5.0

können analysiert werden. Des Weiteren ist aber auch eine Vorbereitung auf nachfolgende Lehrgänge möglich, wenn beispielsweise Texte in einer C-Map² zusammengefasst werden sollen. Meist sind diese Aufgaben zur Bearbeitung über einen bestimmten Zeitraum von mehreren Tagen bis Wochen freigegeben. Zu allen Aufgaben erhält der Teilnehmer ein (persönliches) Feedback.

Abschließend können auch Prüfungselemente, wie beispielsweise das Durchfüh-

² Ähnlich wie bei einer Mind-Map werden bei der **C-Map** ("Begriffslandkarte") Begriffe und ihre Beziehungen zueinander zweidimensional, wie Orte und Wege auf einer Landkarte, repräsentiert. Auf diese Weise kann grafisch dargestellt werden, in welchen Beziehungen die Begriffe untereinander stehen. Im Unterschied zur Mind-Map werden die Beziehungen zwischen den Begriffen jedoch benannt, also die Art des Zusammenhangs spezifiziert

³ Vohle, F. (2009). Cognitive Tools 2.0 in Trainer Education. *International Journal of Sport Science and Coaching*, 4 (11), 583-594.

Söhngen, M. (2014). E-Learning in der Trainerausund -weiterbildung. Das Salto-Projekt des DOSB. Trainerbrief 2.2014 des vdtt, S. 14-17. ren von Lehrproben oder aber auch das Balleimerzuspiel, mit den eigenen Kindern im Verein beurteilt werden.

Beim sogenannten Videoprojekt müssen die Teilnehmer bei Ausbildungen aller Lizenzstufen über einen gewissen Zeitraum mit einem Spieler arbeiten und den Trainingsprozess auf der Onlineplattform über Video und Blogbeiträge dokumentieren und abschließend präsentieren.

Das Ziel ist es, den Teilnehmer auf seinem Weg zum Trainer zu begleiten und zu fördern. Darüber hinaus können alle Trainer über die Plattform auch über jegliche Probleme in der Vereinsarbeit berichten und eine Unterstützung durch die Referenten erhalten.

3. Wie wird der Nutzen im Verhältnis zum Aufwand bewertet?

Die Bewertung des Nutzens für den auszubildenden Trainer im Verhältnis zum Aufwand fällt natürlich individuell aus. Es gibt Trainer, die sehr viel Zeit in die Aufgaben investieren, andere versuchen sich kurz und knapp zu halten.

Bei ausbildungsbegleitenden kleineren Aufgaben ist der Aufwand in der Regel marginal. Dagegen ist beispielsweise die prozessbegleitende Dokumentation beim Videoprojekt natürlich zeitlich sehr aufwendig. Nach mehreren Jahren des Einsatzes digitaler Bildung kann ich berichten, dass sich die Kenntnisse der Trainer durch die Kombination von Präsenz- und Onlinephasen stark verbessert haben. Meines Erachtens ist die fachliche Entwicklung der Trainer positiver als bei reinen Präsenzausbildungen. Es liegen zwar positive Befragungen vor (Vohle, 2009; Söhngen, 2014)³, aber eine experimentelle Untersuchung steht aus.

Auf der anderen Seite muss man jedoch auch berücksichtigen, dass der Einsatz digitaler Bildung dazu führt, dass die eingesetzten Referenten ebenfalls einen höheren zeitlichen Aufwand haben. Daher sollten die Referenten dieser neuen Form der Bildung aufgeschlossen gegenüberstehen.

Korrespondenzadresse

Michael Hagmüller, Referent für Vereinsservice, Bayerischer Tischtennis-Verband, Georg-Brauchle-Ring 93, 80992 München

E -Mail: m-hagmueller@bttv.de

Christian Steinberg/Vanessa Jax (aus: Leistungssport 1/2018)

EFFEKTIVITÄT IM AUSBILDUNGSPROGRAMM UND DER LEHRGANGSORGANISATION

1. Welches Bildungsproblem wollen wir mit der Digitalisierung lösen?

Die Bildungsangebote des Deutschen Basketball Ausbildungsfonds e. V. richten sich an Trainer, die bereits hauptamtlich in einem Verein angestellt sind und sich zielgerichtet weiterqualifizieren wollen. Das bedeutet für uns als Ligaorganisation, dass wir die im Mini- und Nachwuchsbereich tätigenden Trainer nur zu sehr wenigen, kurzen Präsenzphasen an einem Ort im Jahr zusammenholen können. Daher ist es für uns entscheidend, dass diese Lehrgangstermine entsprechend gut und effektiv vor- und nachbereitet werden können und somit ein ganzjähriges Lernen gewährleistet werden kann. Darüber hinaus ist es uns wichtig, dass Referenten und Trainer ganzjährig Möglichkeiten zur

Kommunikation und Interaktion haben und dadurch eine Wissenssammlung und ein Wissenstransfer entstehen, die für alle im Ausbildungsprogramm beteiligten Personen sichtbar sind.

2. Wie sieht unsere didaktische und technische Lösung konkret aus?

Wir sehen als entscheidenden Erfolgsfaktor für unsere Ausbildungsprogramme den gewählten Vermittlungs- und Dialogansatz. Die Teilnehmer und Referenten verstehen sich als Lerngemeinschaft, die auch außerhalb der Lehrgänge im Austausch steht. Im Rahmen des Blending-Learning-Konzepts nutzen wir als digitalen Lernraum und -rahmen die Online-Lernumgebung edubreak® unseres Bildungspartners Ghostthinker GmbH. Diese Lernumgebung mit Campus und Community bietet uns ein hochinteraktives (feedbackbasiertes) Lernen mit Videos und zeitmarkengenauer Videokom-

mentierung, Blogbeiträgen, E-Portfolios und Video-Online-Konferenzen. Neben der Bereitstellung der Technologie werden wir vom Dienstleister auch bei der didaktischen Konzeption und Weiterentwicklung unseres Bildungsprogramms unterstützt.

Im Sinne des Blended Learning erweitern wir hierfür die Präsenzphasen der Trainerlehrgänge um eine zeitlich vorgelagerte sowie eine zeitlich nachgelagerte jeweils sechswöchige Online-Phase. Die Inhalte der sport- und überfachlichen Ausbildungsmodule werden in diesen drei Phasen aufgegriffen. In der Vorbereitungsphase müssen die Teilnehmer erste Aufgaben in den verschiedenen Modulen erledigen, die dann von den Referenten vorab online kommentiert (Feedback) und miteinander diskutiert werden. Diese Beiträge fließen anschließend in den Präsenzlehrgang ein. In der Online-Nachbereitung können die Trainer dann individuelle Schwerpunkte setzen und zu einzelnen Modulen entsprechende Vertiefungsaufgaben zusammen mit dem jeweiligen Referenten durchführen.

Neben der Neugestaltung der Online-Phasen haben sich auch die Präsenzphasen didaktisch verändert: Es besteht hier durch edubreak® die Möglichkeit, das Training oder einen Frontalvortrag durch Experten per Tablet als Video aufzunehmen. Dieses Video kann dann von allen Teilnehmern des Kurses vor Ort mit sogenannten "tags" (Schlagworte) per Handy oder PC versehen werden. Der Upload der Videoaufnahme ist bei Internetverbindung noch am gleichen Tag möglich, sodass die Nachbereitung der Videos noch am gleichen Tag beginnen kann. Das didaktisch Spannende ist nun, dass die Videos dank des Live-Taggings bereits mit allen Kommentaren versehen sind, was zum einen von jedem Einzelnen als individuelles "Lesezeichen" genutzt wird, zum anderen eine Nachbereitungsaufgabe, z.B. zur vertiefenden Analyse der gemachten Tags, ermöglicht.

Darüber hinaus eignet sich edubreak[®] auch dazu, einen kursübergreifenden Austausch zwischen Trainern und Fachexperten aufzubauen und Lernende wie

Lehrende miteinander zu vernetzen. Diese Community wächst jährlich um weitere beteiligte Klubs und Trainer. Dies steigert die Qualität des Wissensaustausches und fördert zusätzlich die stetige Evaluation und Optimierung der Ausbildungsprogramme. Zusätzlich hilft sich nun dieses Netzwerk bei Fragestellungen aus dem Berufsalltag selbst und bietet uns die Möglichkeit, sogenannte Best-practice-Modelle aus dem Nachwuchsbereich den übrigen Klubs vorzustellen.

3. Wie bewerten wir den Nutzen zum Aufwand?

Dieser gewählte Ansatz in Richtung digitale Bildung richtet sich für uns optimal an der dualen Berufssituation der Teilnehmer aus und ermöglicht eine hohe Flexibilität und Lernqualität. Die virtuelle Begleitung der Lernumgebung ist für unsere Ausbildungsprogramme daher sehr gewinnbringend und zielführend. Wir können durch die Interaktivität der Online-Lernumgebung zum einen die Teilnehmer aus ganz Deutschland sehr einfach und häufig online miteinander vernetzen, was ansonsten durch den hohen Aufwand von regelmäßigen Präsenz-Treffen qar nicht möglich wäre. Zum anderen

gelingt es uns dadurch auch, nationale und internationale Referenten mit den Nachwuchstrainern zusammenbringen. Dies wäre ohne die Online-Lernumgebung aufgrund des hohen Aufwands und der entsprechend hohen Kosten nicht möglich.

Der Aufwand, sich mit der digitalen Plattform zu beschäftigen und die kompletten Lehrgänge für das digitale Verfahren zu entwerfen, ist für uns als Ligaorganisation mehr als lohnenswert und wir sehen eine sehr positive Aufwand-Nutzen-Bilanz. Wir arbeiten seit mittlerweile fünf Jahren mit den Ghostthinkern zusammen und haben in dieser Zeit auf ihre Anregungen hin die internen Arbeitsprozesse deutlich verbessert, sodass sich der Aufwand in der Umsetzung für unsere Ausbildungsprogramme in der Vor- und Nachbegleitung deutlich verringert hat. Wir können nur jede weitere Organisation dazu ermuntern, sich in diesem Feld auszuprobieren und ihre Ausbildungsmaßnahmen an die heutige digitale Welt anzupassen.

Korrespondenzadresse

Vanessa Jax, Referentin Sportentwicklung, Assistenz Kfm. Leitung, Basketball Bundesliga GmbH, Beethovenstraße 5-13, 50674 Köln E-Mail: Jax@easyCredit-BBL.de

Harald Fischer (aus: Leistungssport 1/2018)

DIGITALISIERUNG ALS HEBEL ZUR STEIGERUNG DER AUSBILDUNGSQUALITÄT

Der Einsatz von Blended Learning beim Bayerischen Handball-Verband

Der Autor ist seit über zehn Jahren als Referent beim BHV und anderen Landesverbänden im Bereich der Trainerausund -fortbildung tätig. Darüber hinaus ist er Mitglied im Bildungsausschuss des Bayerischen Handball-Verbandes (HBV), wo er federführend das Projekt "Blended Learning" betreut. Beim Deutschen Handballbund (DHB) ist er Mitglied in der Kommission für die Entwicklung einer deutschen Torwartphilosophie.

1. Neue Potenziale für die Zukunft

Ausgangspunkt für den Bayerischen Handball-Verband (BHV) war, die existierende Trainerausbildung in hoher Qualität mit neuen Potenzialen des Online-Lernens zu verbinden, um damit a) jungen Menschen ein zeitgemäßes Angebot zu machen, b) zeitlich flexibler zu sein und c) neue Qualitäten des Lehrens und Lernens zu entdecken. Unser Vizepräsident Bildung, Ernst Werner, sagte von Anfang an: "Wir müssen die Ausbildung zukunftsfähig machen!".

2. Social Video Learning

Vor dem Hintergrund dieser neuen Herausforderungen und Chancen setzen wir seit 2014 auf Blended Learning, also eine Mischung aus Präsenz- und Online-Lernen. Konkret setzen wir Blended Learning in der C-Lizenzstufe, u. a. im Torwarttraining, um. Das sieht so aus, dass wir ca. zehn Tage vor dem Präsenztreffen eine Online-Phase anbieten, dann die Präsenz an der Sportschule durchführen und im

Anschluss wieder eine Online-Phase anhängen.

Ein Beispiel: Wir geben den Teilnehmern in der ersten Online-Phase die Aufgabe, in ihren Heimatvereinen Videos von Torwartszenen zu drehen. Die Videoaufgaben können mit einem normalen Smartphone von den Teilnehmern problemlos erstellt und in den BHV-Campus hochgeladen werden. Anschließend sollen die Videos noch persönlich kommentiert werden, z. B. Fehlererkennung und Korrektur. Mit dem Videoplayer können die Teilnehmer Videos direkt an den relevanten Stellen anhalten, analysieren und diskutieren. Während dieser Zeit findet ein intensiver Austausch zwischen den Teilnehmern und dem betreuenden Referenten statt. Diese Methode, Social Video

Learning, hat sich in den vergangenen Jahren als sehr erfolgreich in der Trainerausbildung des BHV herauskristallisiert.
Technisch setzen wir beim BHV-Campus auf den edubreak®SPORTCAMPUS, der als sogenannte Software as a Service von der Firma Ghostthinker angeboten wird. So können wir unsere didaktischen Vorstellungen umsetzen, werden über didaktische Ideen/Innovationen informiert und müssen uns nicht um den technischen Service bzw. die Pflege kümmern, weil das professionell vom Dienstleister erledigt wird

3. Nahezu gleiches Ausbildungslevel

Die Teilnehmer kommen gut vorbereitet zum Lehrgang, haben sich der zu behandelnden Themen bereits angenommen und gestellte Aufgaben bearbeitet. Hierdurch können theoretische Themen bereits vorab erarbeitet, die Präsenzzeiten deutlich verringert und weitere Kapazitäten für die Praxis geschaffen werden. Die angehenden Trainer lernen zeit- und ortsunabhängig und bestimmen ihr Lerntempo selbst. Der Vorab-Einsatz unterschiedlicher Medien (Bild, Video, Ton, Animation, Text) und unterschiedlicher Aufgabenstellungen (Praxisnähe, theoretischer Zugang, Spiele, Gruppen- und Einzelarbeiten) spricht unterschiedliche Lerntypen an. Der Einstieg in den Präsenzlehrgang erfolgt auf einem deutlich höheren Niveau und alle Teilnehmer befinden sich nahezu auf gleichem Ausbildungslevel. Nach einer gewissen Einarbeitungsphase haben Referenten und Teilnehmer schnell Zugang zum BHV-Campus gefunden. Wenn bei den Teilnehmern die erste Hemmschwelle gefallen ist, bringen sie sich sehr aktiv mit ihrem Wissen und diversen Beiträgen ein. Wir sind guter Hoffnung, dass sich dieser eingeschlagene digitale Weg als "Hebel" für die Qualität der Trainerausbildung im Bayerischen Handball-Verband erweist. In naher Zukunft sollen im BHV-Campus auch entsprechende Prüfungen (Schiedsrichter, praktische Prüfung) abgenommen werden.

Korrespondenzadresse

Harald Fischer, Bayerischer Handball-Verband, Georg-Brauchle-Ring 93, 80992 München E-Mail: info@bhv-online.de

Ines Hellner (aus: Leistungssport 1/2018)

BILDUNG, INFORMATION UND AUSTAUSCH MITTELS DIGITALER ANGEBOTE

1. Welches Bildungsproblem soll mit Digitalisierung gelöst werden?

In Sachsen-Anhalt fungiert der Landes-SportBund Sachsen-Anhalt e. V. (LSB) als Arbeitgeber für aktuell 54 Trainerinnen und Trainer der Schwerpunktsportarten im Bundesland, die die Athletinnen und Athleten vom Grundlagentraining bis zum Hochleistungstraining betreuen. Diese Pooltrainer unter dem Dach des LSB werden in den verschiedenen Ausbildungsbereichen eingesetzt, um die Athleten in die nächst höhere Etappe zu begleiten.

Für diesen Personenkreis werden seit 2010 jährlich sportartübergreifende Qualifizierungsangebote gemacht, die neben sportpraktischen Fragen auch Themen zur Förderung persönlicher, sozialer und pädagogischer Kompetenzen der Trainer umfassen. Um möglichst allen Trainern die Möglichkeit zu geben, diese Qualifizierungsangebote zu nutzen, mussten diese bisher zeitlich komprimiert und an verschiedenen Standorten angeboten werden.

Seit 2014 entwickelt der LSB Aus- und Fortbildungsangebote für ausgewählte Themen aus dem Vereinsmanagement im Blended-Learning-Format und nutzt dazu für seinen LSB SportCampus die Tech-

nologie und Produkte des edubreak® SPORTCAMPUS. Die hier gemachten Erfahrungen fließen in die neuen Qualifizierungsbausteine für den Trainerpool ein. Wichtigster Ansatzpunkt ist dabei die Flexibilität bei der Gestaltung von Qualifizierungsmöglichkeiten, um dem individuellen Zeitmanagement der Trainer entgegenzukommen. Gleichzeitig entstehen durch die Verbindung von Präsenz- und Online-Phasen neue Lernszenarien, die Erfahrungswissen praxisnah mit den neuen Informationen der Fortbildungsthemen verknüpfen und den Transfer in die eigene Arbeit unterstützen.

Wenn wir mit einer Online-Lernumgebung wie dem LSB SportCampus arbeiten, eröffnen sich weitere Möglichkeiten, die uns zum zweiten Ansatzpunkt führen. Wir können ein digitales Netzwerk – eine Trainerpool-Community – entwickeln, das Trainern die Möglichkeit eröffnet, fachliches Wissen und Erfahrungen standortunabhängig auszutauschen. Ergänzend können über die Community aktuelle Informationen von den Partnern aus dem Verbundsystem Leistungssport geteilt und diskutiert werden. Zusammengefasst betrachtet ist die Digitalisierung der Bildungsarbeit für uns eine Chance, um:

- Trainern flexiblere Qualifizierungsmöglichkeiten zu bieten,
- durch neue Lehr-/Lernszenarien die Handlungskompetenzen der Trainer weiterzuentwickeln,
- einen selbstorganisierten Austausch und Wissenstransfer untereinander zu ermöglichen,
- Bildung, Information und Austausch als ein System an einem Ort zu gestalten.

2. Wie sieht die didaktische und technische Lösung konkret aus?

Mit dem edubreak®SPORTCAMPUS steht uns eine Online-Lernumgebung zur Verfügung, die optimale Rahmenbedingungen für die Planung und Durchführung von Blended-Learning-Angeboten, den Raum für individuelle Gruppen innerhalb der LSB-Community und seit diesem Jahr auch die Option, Webinare und Online-Meetings durchzuführen, bereithält.

Die technische Seite sichern wir mit einem jährlich an unsere Bedürfnisse angepassten Vertrag mit der Ghostthinker GmbH ab. Gleichzeitig bietet *edubreak*[®] für digitales Lehren und Lernen neben der technischen auch die didaktische Lösung. Für die Entwicklung und Durchführung der sportartübergreifenden Qualifizierungs-

angebote für Trainer nutzen wir das *edubreak*®SPORTCAMPUS Basispaket, ergänzt durch die integralen Elemente *edubreak*®COMMUNITY und *edubreak*®Dialog.

Da die meisten unserer potenziellen Referenten bisher wenige Erfahrungen im Bereich der digitalen Bildung besitzen, nutzen wir für die methodisch/didaktische Unterstützung von der Idee bis zur Umsetzung:

- die edubreak[®]Academy: zur Qualifizierung von Referenten zum Thema Blended Learning und Social Video Learning,
- einen Online-Tutor: zur Begleitung der Lehrgangsplanung und der Erarbeitung der Aufgabenstellung eines neuen Kurses (Umfang: zwei Personentage).

Bei der Auswahl der Themen werden wir im Rahmen einer Arbeitsgruppe aktuell von zwei Landestrainern unterstützt.

Zur Vorbereitung auf die neue Lehrgangsorganisation im Kontext von *Blended Learning* und der Arbeit mit dem LSB SportCampus nehmen alle Trainer an einem Workshop teil. Die zeitliche Struktur des Qualifizierungsangebotes ist in Abbildung 1 dargestellt.

Der Weg, über eine Qualifizierungsmaßnahme in eine Community einzusteigen, bietet die Möglichkeit, aus einem konkreten Thema heraus in die Diskussion zu Fragen aus dem individuellen Arbeitsfeld der Trainer einzusteigen. Wenn dieser Übergang gelingt und der Mehrwert für alle Beteiligten sichtbar wird, wächst auch die Motivation, langfristig aktiver Teil der Trainerpool-Community zu sein. Das ist eine Herausforderung für uns, der wir uns gern stellen – denn es lohnt sich!

3. Wie wird der Nutzen im Verhältnis zum Aufwand bewertet?

Rückblickend auf unseren Einstieg in die digitale Bildungsarbeit und die Entwicklung in den vergangenen drei Jahren lohnt es sich, in personelle Ressourcen zu investieren und finanzielle Ressourcen dafür zur Verfügung zu stellen.

Mit der digitalen Bildung im Sport entwickelt sich etwas Besonderes – ich empfinde es als "neue Dimension" der Zusammenarbeit. Das unkomplizierte Teilen von Erfahrungen und Arbeitsergebnissen über Länder- und Verbandsgrenzen hinweg hilft, den Aufwand des Einzelnen Schritt für Schritt zu verringern.

Die DOSB-Konferenz "Schlüsselfigur Trainer/in" im Oktober 2016 gab uns den Impuls, zukünftig Konzepte und Maßnahmen zur Qualifizierung von Trainern nicht nur ressortübergreifend innerhalb unseres LSB, sondern auch länderübergreifend mit Sachsen zu entwickeln.

Unser aus dem Innovationsfonds des DOSB 2017/18 gefördertes Projekt zur Entwicklung eines "Digitalen Lern- und Kommunikationsnetzwerkes für Trainerinnen und Trainer des Trainerpools Sachsen-Anhalt" ist Teil des entstehenden "Mitteldeutschen SportCampus". In Zusammenarbeit mit dem LSB Sachsen und den Olympiastützpunkten unseres Nachbarlandes wollen wir den Austausch von Wissen, die Kommunikation untereinander und die Entwicklung von Qualifizierungsangeboten länderübergreifend ermöglichen. Dritter Partner ist der LSB Thüringen und seine Bildungswerk GmbH, deren Fokus aktuell auf der Gestaltung des sportartübergreifenden Basiswissens als *Blended-Learning-*Angebot liegt.

"Geteilter Aufwand = mehrfacher Nutzen" ist eine Gleichung, die aus unserer Sicht aufgeht. Es sind Investitionen notwendig, die sich mit Blick auf eine den aktuellen Bedürfnissen und Erfordernissen angepasste Qualifizierung unserer Trainer bezahlt machen.

Korrespondenzadresse

LandesSportBund Sachsen-Anhalt, Maxim-Gorki-Straße 12, 06114 Halle (Saale) E-Mail: halle@lsb-sachsen-anhalt.de



Jens Mitzel (aus: Leistungssport 1/2018)

NEUE LEHRGANGSFORMATE FÜR DIE LIZENZ-AUSBILDUNG

1. Einleitung und Problemstellung

Im Sportbund Rheinland (SBR) bilden wir jährlich ca. 350 Personen in der ersten Lizenzstufe aus. Dies geschah bis 2016 im klassischen Format der Vollpräsenzausbildung mit 120 Lerneinheiten (LE). Im Jahr 2014 haben wir uns dafür entschieden, ein auf fünf Jahre angelegtes Projekt zu starten, bei dem wir jährlich einen Lehrgang der ersten Lizenzstufe im Format des Blended Learnings (BL) durchführen. Unsere Ziele waren:

- die Vereinbarkeit von ehrenamtlichem Engagement im Sportverein und den persönlichen Lebens- und Arbeitsverhältnissen zu verbessern,
- **2** die Einstiegshürde "Zeitaufwand" zu verkleinern,
- 3 eine Verbesserung der Lehr-/Lernqualität zu erreichen.

Eine Kosten- oder Aufwandsreduktion haben wir uns von diesem Ausbildungsformat **nicht** versprochen. Aufgrund des zu erwartenden zeitlichen Mehraufwandes haben wir uns dazu entschlossen, die Teilnehmerzahl auf 15 Personen zu begrenzen. Bezüglich der Mehrkosten kamen wir in einer internen Kosten-Nutzen-Abwägung zu dem Ergebnis, dass die zu erwartenden Erleichterungen für die Teilnehmer

und die Verbesserungen in der Lernqualität die höheren Kosten rechtfertigen.

2. Technische Umsetzung und didaktische Überlegungen

Aufgrund unserer personellen Situation im SBR müssen wir mit einem externen Partner für die technische Umsetzung des Formates zusammenarbeiten. Unsere Wahl fiel auf die Firma Ghostthinker, da wir hier nicht nur den IT-Support und die Online-Plattform einkaufen konnten, sondern auch Unterstützung bei der mediendidaktischen Aufarbeitung unserer bisherigen Arbeitsunterlagen erhielten. Auch in der Ausbildung im BL-Format behalten wir den Arbeitsaufwand von 120 LE für die Teilnehmer bei. Wir führen 80 LE als Präsenzunterricht durch und versuchen, den Arbeitsaufwand der Teilnehmer in den Onlinephasen bei 40 LE zu halten.

Es ist uns wichtig, dass das Format der Ausbildung die didaktischen Überlegungen des Unterrichts unterstützt. Wir versuchen, intellektuell passende, kognitiv anspruchsvolle und emotional ansprechend Inhalte, Aufgaben und Maßnahmen zu entwickeln, welche authentische Kontexte der "Arbeitswelt" der Teilnehmer aufgreifen^{1, 2, 3}.

Kritisch im BL-Format sind die Übergänge zwischen den Online- und Präsenzphasen. Hier gilt es, eine sinnvolle Verzahnung zwischen den Aufgaben und Maßnahmen der beiden Phasen zu schaffen. Da im BL die Lernmotivation maßgeblich für den Erfolg des Formates ist, versuchen wir, durch alle Maßnahmen die Lernmotivation hochzuhalten^{4, 5}. Letztlich setzen wir die Möglichkeiten des *Blended Learnings*⁶ ein, um die Wirkung der Aufgaben und Maßnahmen zu unterstützen. Ziel des gesamten Prozesses ist es, ein qualitativ hochwertiges und intensives Lernen zu realisieren.

Aufgrund des neuen Ausbildungsformates haben wir auch unsere Prüfung verändert. Die theoretische Prüfung entfällt und wird durch ein **E-Portfolio** ersetzt. In diesem werden alle Online-Leistungen der Teilnehmer festgehalten. Die praktische Prüfung besteht aus einer Lehrprobe in Gruppenarbeit sowie der Präsentation dieser Arbeit am Prüfungstag.

In der technischen Umsetzung stellen wir fest, dass wir nicht alle Möglichkeiten der Online-Plattform in unserer momentanen Situation benötigen. Beispielsweise eines der Hauptfeatures des edubreak[®]SPORTCAMPUS, das **Social**-Video-Learning (SVL), bislang für uns nur von nachgeordneter Bedeutung. Wir nutzen diese Funktion im Moment "nur" als Tool, um unsere Teilnehmer Übungsleiterhandeln beobachten, beschreiben und bewerten zu lassen. Dennoch ist es für uns sehr wichtig, da wir den Teilnehmern damit die Möglichkeit geben, viele unterschiedliche Lehrpersönlichkeiten zu erleben. Da das Lehrerverhalten in unserer Ausbildung ein zentrales Thema ist, messen wir dem SVL, auch bei quantitativ geringer Nutzung, einen großen Mehrwert bei. In diesem Bereich ist die Ausbildung im Blended-Learning-Format deutlich intensiver und effektiver im Vergleich mit unseren Vollpräsenzausbildungen. Neben den Standardtools nutzen wir Zusatztools, um die Arbeitszeit unserer Referenten zu erfassen, online gemeinsam an Lehrtexten arbeiten zu können, Videokonferenzen abzuhalten sowie kurze Multiple-Choice-Wissenstests online durchzuführen.

3. Bewertung und Ausblick

Die Kosten des Lehrganges sind, wie erwartet, hoch und übersteigen die Pro-Kopf-Kosten eines klassischen Lehrgangs um ca. 74 Prozent bei gleichen Teilnehmergebühren. Hinsichtlich unserer Zielsetzung sehen wir die jährlichen Projektkosten im Moment als gerechtfertigt an. Die finanziellen Mehrkosten sind für uns zurzeit problemlos zu leisten. Eine endgültige Entscheidung, ob wir diese Mehrkosten über den Projektzeitraum hinaus weiterhin so bewerten, wird jedoch erst am Ende des Projektzeitraums getroffen. Der allgemeine Nutzen des BL-Formats muss auf mindestens zwei Ebenen unterschieden werden. Den Nutzen des neuen Formats aus der Teilnehmersicht schätzen wir als sehr hoch ein. Für uns als Organisation ist der Nutzen ebenfalls nicht zu unterschätzen. Zwar sparen wir weder Geld noch können wir den organisatorischen Aufwand der Ausbildung reduzie-

Eingegangen: 13.10.2017

¹ Vgl. Pfitzner, M. & Neuber, N. (2014). *Aufgabenkultur im Sportunterricht*. Wiesbaden: Springer.

² DOSB Bildungsnetz (2017). *Dokumentation "Fachforum Bildung"* 2017. Zugriff am 11.10.2017 unter https://bildungsnetz.dosb.de.

³ WEBS Homepage der FAU Erlangen (2017). Wissenstransfer und Evaluationsforschung – Bildung im Sport. Zugriff am 11.10.2017 unter http://webs.sport.uni-erlangen.de/bildung-im-sport/

⁴ Vgl. Deci, E. L. & Ryan, M. R. (2002). *Handbook of Self-Determination Research.* Woodbridge: Boydell & Brewer Ltd.

⁵ Hagger, M. & Chatzisarantis, N. (2007). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Exercise and Sport*. Champaign, (IL). Human Kinetics.

⁶ Individuelle Zeiteinteilung und Lerngeschwindigkeit, asynchrone und entgrenzte Interaktion, E-Portfolio, *Social-Video-Learning*, persönliche Auseinandersetzung von jedem Teilnehmer mit der Aufgabe etc.

ren, aber wir entwickeln uns als Organisation im Bildungsbereich deutlich weiter. Zusätzliche positive Aspekte durch die Nutzung des BL-Formats sind z. B. die persönliche Weiterentwicklung der Referenten sowie die Weiterentwicklung des Produktes. Diese Aspekte haben auf ihren Ebenen ebenfalls einen hohen Wert.

Nach Frank Vohles Definition im Artikel "Lernen 5.0" in *Leistungssport* 3/2017 sind wir noch nicht beim "Connected Learning" angekommen. Wir nutzen weder das SVL als zentrales Tool unserer Ausbildung noch integrieren wir zurzeit das SVL in die Lernerfolgskontrolle. Aber wir haben uns auf den Weg begeben und auf den Entwicklungsprozess eingelassen. Wir testen nun nach und nach, welche "Ausbaustufen" auf diesem Weg für uns und unsere Teilnehmer zu welchem Zeitpunkt sinnvoll, zumutbar, umsetzbar und anwendbar sind.

Das Zwischenfazit für unser Projekt "Blended Learning im SBR" fällt nach zwei Jahren positiv aus. Wir erreichen prinzipiell unsere Ziele, realisieren einen Mehrwert für unsere Teilnehmer und das zu akzeptablen Kosten.

Weiteres Nutzungspotenzial liegt aus unserer Sicht beispielsweise in der gemeinschaftlichen Nutzung einer Online-Plattform mit Aufgaben- und Videopools zu verschiedenen Themenbereichen. Hier ist, zumindest im Bereich des sportartübergreifenden Breitensports und dem Sport in der Prävention, auch eine Unterstützung durch den DOSB denkbar. Er könnte sich, z. B. im Sinn eines zentralen Serviceproviders, als Betreiber und Manager einer Blended-Learning-spezifischen Aufgabensammlung und Videothek einbrin-

gen. Hiermit wäre wohl eine deutliche Kosten- und Aufwandsreduktion seitens der einzelnen Organisationen erreichbar. In der Folge könnte die Akzeptanz des Formats in den Organisationen steigen.

Wir möchten daher dem DOSB und jeder anderen Organisation im Sport empfehlen, sich weiter mit diesem Lehrgangsformat zu beschäftigen und mögliche Hürden oder Hemmnisse kreativ und mutig anzugehen.

Korrespondenzadresse

Sportbund Rheinland, Rheinau 11, 56075 Koblenz E-Mail: info@sportbund-rheinland.de

Andreas Maginot (aus: Leistungssport 1/2018)

BLENDED LEARNING BEIM BADISCHEN SPORTBUND FREIBURG

1. Lernszenarien bisher

Zu Beginn eines Ausbildungslehrgangs treffen sich bis zu 25 Teilnehmer - unterschiedlichen Alters und Geschlechts. unterschiedlichen Wissens, beruhend auf ihren mehr oder weniger sportlichen Erfahrungen oder ihrem Fachwissen – zu einem gemeinsamen Lehrgang. In einer von drei Lehrgangswochen werden Theorie- und Praxiseinheiten unterrichtet, die in den Rahmenrichtlinien des Lizenzausbildungssystems verankert sind. Nach jeder Lehrgangswoche gehen die Teilnehmer mit einer Masse an Informationen nach Hause und müssen diese zunächst einmal alleine ordnen. Sie versuchen, die für sie relevanten Inhalte im eigenen Kontext (Trainingsgruppe, Verein) anzuwenden, ohne dabei auf externes Feedback und Reflexionen von Experten zurückgreifen zu können. Für viele Teilnehmer ist dies aufgrund unterschiedlicher Bildungsstandards und der schon erwähnten Erfahrungen eine Herausforderung, mit der sie zum Teil überfordert sind.

An dieser Stelle knüpfte das Konzept des Blended Learning an, bei dem die Präsenz- durch Onlinephasen ergänzt wurden. Somit konnte auch außerhalb der

Bildungseinrichtung "Sportschule Steinbach" ein Lehr-Lernprozess durch einen Austausch der Lehrenden mit den Lernenden und den Teilnehmern untereinander stattfinden.

2. Was erwarten wir von dem Format?

Dieses Konzept soll uns als Ausbilder die Möglichkeit geben, einige Lerninhalte der vollen Lehrpläne auszulagern sowie die zusätzlich geforderten Themenbereiche der Ü/C-Ausbildung, wie Integration, Inklusion und Doping-Prävention, zu integrieren. Des Weiteren sehen wir eine große Chance darin, die Heterogenität der Gruppen hinsichtlich des Lerntempos und der unterschiedlichen Lernstile zu kompensieren und die Qualität des Lehr-Lernprozesses zu steigern. Durch das Blended-Learning-Format erhoffen wir uns eine zeitgemäße und teilnehmerorientierte Form der Ausbildung, die unterschiedlichen Lerntypen (in Anlehnung an Schrader¹, 2008) von Erwachsenen gerecht werden soll:

 dem "Theoretiker", der gerne lernt und sowohl an praktischer Anwendung (Übungsauswahl, Fehlerkorrektur) wie an theoretischen Grundlagen (Hinter-

- grundwissen) interessiert ist, indem wir Lehrtexte, wissenschaftliche Veröffentlichungen, praktische Lehrmaterialien und Lehrvideos zur Verfügung stellen und gezielt Fragen dazu stellen;
- dem "Anwendungsorientierten", der gerne ausprobiert und fragt, was er mit den Inhalten anfangen kann, indem wir Videos und anwendungsbezogene Aufgaben mit offenen Lösungsansätzen erstellen lassen, die von Referenten und teilweise von den Teilnehmern kommentiert und analysiert werden;
- dem "Gleichgültigen", der nicht gerne lernt und auch nicht mehr, als er braucht, indem wir von allen gleich viel fordern und voraussetzen, dass sich alle an dem Austausch beteiligen;
- dem "Unsicheren", der von Angst begleitet wird, wenn es um Lernen geht, der Druck und Einsicht braucht, warum er

Eingegangen: 12.10.2017

¹ Schrader, J. (2008). Lerntypen bei Erwachsenen. Empirische Analysen zum Lernen und Lehren in der beruflichen Weiterbildung (2. Aufl.). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Struktur Fitness und Gesundheit des BSB-Freiburg e.V.



Abbildung 1: Struktur der Übungsleiter-C-Lizenz des Badischen Sportbundes Freiburg e. V. im Blended-Learning-Format

etwas lernen soll, indem wir nicht die Prüfungssituation in den Vordergrund stellen, sondern den Lehr-Lernprozess, und indem wir die Teilnehmer bestmöglich auf alle Prüfungsszenarien vorbereiten.

3. Wie setzen wir es um?

Phase 1

Der Badische Sportbund Freiburg e. V. führte im Jahr 2015/16 in drei Lehrgängen (Ü/C-Lizenz "Fitness und Gesundheit", Ü/C-Lizenz "Kindersport", Vereinsmanager C-Lizenz) ein Blended-Learning-Konzept durch (vgl. Abbildung 1), bei dem die 3-wöchige Präsenzausbildung durch den edubreak®SPORTCAMPUS 2.0 der Firma Ghostthinker ergänzt wurde. Vor, während und nach den Präsenzphasen wurden die Teilnehmer, quasi on-top in dieser Lernumgebung, von Referenten des Sportbundes betreut. Wir haben uns bewusst für diese Struktur entschieden, da uns die Präsenztage an der Sportschule sehr wichtig sind. Der SportCampus 2.0 diente den Lehrenden und Lernenden als Austauschplattform und Informationsbörse zwischen den Präsenzlehrgängen. Durch die Umsetzung im "Sportcampus" konnten die Teilnehmer ihre bisherigen und neu erlangten Fach- und Methodenkompetenzen direkt umsetzen, und durch Feedbacks der Teilnehmer selbst und der Referenten hatten sie optimale Möglichkeiten, ihr Handeln zu reflektieren.

Phase 2

In einem zweiten Schritt sind wir in diesem Jahr mit drei Fachverbänden und unserer eigenen Ü/C-Ausbildung sowie einigen Fortbildungen in ein neues Blended-Learning-Projekt gestartet. In dem Zeitraum von Juni 2017 bis Oktober 2018 führen wir Trainer-C-Ausbildungen mit dem Badischen Schwimmverband e. V., dem Badischen Leichtathletikverband e. V. und dem Badischen Turner-Bund e. V. durch. Zum jetzigen Zeitpunkt laufen alle Lehrgänge parallel und werden sowohl von den Vertretern der Fachverbände als auch von den Studienleitern des BSB-Freiburg e. V. sowohl in den Präsenzlehrgängen als auch im "Sportcampus" betreut.

4. Nutzen – Aufwand – Herausforderung

Eine genaue Analyse zum Mehrwert der aktuell laufenden Lehrgänge können wir hier noch nicht detailliert anführen, wobei die Resonanz bisher sehr gut ist. Die Erkenntnisse aus dem ersten Projekt, in dem wir die Teilnehmer im edubreak®-SPORTCAMPUS online begleitet haben, und dem momentanen Stand zeigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Bei der Pilotphase kam es zu einem regen Austausch aller Beteiligten untereinander. Die Teilnehmer beschäftigten sich intensiver mit den Ausbildungsthemen und erweiterten durch die gezielten Aufgaben und Feedbacks, die neuen Lernsituatio-

nen und durch Eigenreflexion ihre Handlungskompetenzen. Die Kursteilnehmer fertigten eine Vielzahl von Trainingseinheiten, Dokumenten (Mind-Maps, Blogbeiträgen) und Videos (mit Videokommentaren) an, wovon letztlich jeder profitierte. Die Referenten konnten viele Erkenntnisse über die Lehrgangsinhalte, die bisherigen Unterrichtsmethoden und die Probleme der Teilnehmer gewinnen. Durch Variationen in der Vermittlung, die Änderung der Lehr-Lernsituation und die teilweise Entschlackung der Lehrpläne in den Präsenzphasen werden wir versuchen, dies im zweiten Durchgang zu verbessern.

Eine Herausforderung, die es trotz allem noch zu bewältigen und hinterfragen gilt, ist der finanzielle und zeitliche Mehraufwand. Obwohl eine gewisse räumliche und zeitliche Flexibilität im Lehr-Lernprozess herrscht, ist es sowohl für die Lernenden als auch für die Lehrenden nicht immer einfach, "aktuell" und "fristgerecht" zu sein. Einen großen Einfluss hat hierbei die Wahl der "richtigen" Aufgaben. Diese müssen einen Mehrwert für den Teilnehmer erzeugen, einfach und leicht verständlich sowie realisierbar sein.

Korrespondenzadresse

Andreas Maginot, Studienleiter Südbadische Sportschule Steinbach, Yburgstr. 115, 76534 Baden-Baden

E-Mail: a.maginot@sportschule-steinbach.de

Willy Belizer/Petra Walther (aus: Leistungssport 1/2018)

INTEGRATION VON BLENDED-LEARNING-FORMATEN IN DIE KLASSISCHE LIZENZAUSBILDUNG

1. Welches Bildungsproblem soll mit der Digitalisierung gelöst werden?

In Württemberg findet die Aus- und Fortbildung von Trainern in Kooperation zwischen dem Württembergischen Landessportbund (WLSB) und den Sportfachverbänden statt. Der WLSB beschäftigt dazu an zwei Landessportschulen hauptamtliche Studienleiter, welche die Ausbildung im Rahmen eines Mentorships gemeinsam mit Referenten der Sportfachverbände durchführen. Im Zuge der Digitalisierung wurde das Thema Blended Learning in der Trainerausbildung aufgegriffen. Nach einer ersten Projektphase in der Übungsleiterausbildung fand eine Erweiterung des Projekts auf die Trainerausbildung auf der 1. Lizenzstufe bei einzelnen Sportarten statt. Dabei wurden die Präsenzphasen in der Ausbildung an den Landessportschulen um Onlinephasen ergänzt. Für die Onlinephasen wurde die Lernplattform edubreak® genutzt.

Grundsätzliche Annahme ist, dass die Trainerausbildung mit Hilfe der Erweiterung durch Onlinephasen im Sinne einer Vertiefung von Lerninhalten und einer Lernkontrolle optimiert werden kann.

Die Sportfachverbände, die sich an dem Projekt beteiligt haben, sind von unterschiedlichen Problemstellungen ausgegangen:

- Trainer aus den Vereinen kommen mit unterschiedlichem Wissen und Erfahrungen zur Ausbildung, d. h., die Gruppen sind nicht nur aufgrund verschiedenen Alters oder Geschlechts heterogen.
- Der Umfang von 120 Lerneinheiten reicht nicht aus, um alle bedeutsamen Inhalte zu vermitteln. Eine Ausweitung der Präsenzzeit ist den zumeist ehrenamtlichen Trainern nicht zumutbar.
- Bei manchen Zielgruppen gestaltet sich der mehrtägige Aufenthalt an den Sportschulen schwierig. Beispielsweise nehmen an der Ausbildung zum Übungsleiter "Eltern-Kind-Turnen" viele Eltern mit Klein- und Vorschulkindern teil, die bereits Beruf und Kinderbetreuung koordinieren müssen.

- Die Ausbildungsdauer beträgt insgesamt zwischen sechs Monaten und einem Jahr, d. h., zwischen den Präsenzphasen liegen Zeiträume, in denen die Trainer die Inhalte mit ihren Vereinsgruppen umsetzen sollen. Dabei bekommen die Trainer nur teilweise Rückmeldungen von den trainierten Gruppen. Bei manchen Aspekten, wie beispielsweise der Schulung des Auges zum Beobachten von Bewegungen, können zwar Hilfsmittel wie die Videoanalyse genutzt werden, aber ohne eine Rückmeldung durch einen Experten ist das Üben für den Trainer schwer ("Wurde die Bewegung richtig erkannt?").
- Der Kontakt zwischen den Referenten und den Teilnehmern ist zwischen den Präsenzphasen gering, d. h., die Referenten haben wenige Möglichkeiten, den Lernfortschritt der Trainer zu verfolgen.

2. Wie sieht die didaktische und technische Lösung konkret aus?

An den Ausbildungslehrgängen des WLSB nehmen in der Regel ca. 20 Teilnehmer teil. Die Ausbildungslehrgänge werden jeweils zu gleichen Teilen von den hauptamtlichen Studienleitern (sportartübergreifende Ausbildung) sowie von den Referenten der Sportfachverbände (sportartenspezifische Ausbildung) durchgeführt. Das Blended Learning wird anhand der Plattform edubreak® und den damit verbundenen didaktischen Möglichkeiten sowie den technisch machbaren Aufgabentypen in die Trainerausbildung integriert. Für das Blended Learning werden Aufgaben sowohl aus dem sportartübergreifenden und sportartspezifischen Bereich erstellt. Hierbei werden die Aufgabentypen Blog, C-Map, Videokommentierung und Multiple Choice eingesetzt. Es werden passende Aufgaben erstellt und mit einer Bearbeitungsfrist an die Teilnehmer versendet. Das Zeitfenster für die Bearbeitung wird bewusst lang gewählt, sodass die Teilnehmer frei über Bearbeitungszeitpunkt und -tempo entscheiden können. Für die Trainerausbildung ist vor allem die Funktion der Videokommentierung von großem Nutzen. Mit der Videokommentierung (Abbildung 1) kann eine große Bandbreite an Technik- und Taktikanalyse und Vermittlungsmöglichkeiten



Abbildung 1: Aufgabentyp Videokommentierung

Online-Lernen Präsenz-Lernen Grundlehrgang

Online-Lernen Präsenz-Lernen Aufbaulehrgang

Online-Lernen Präsenz-Lernen Prüfungslehrgang

Abbildung 2: Darstellung der Blended-Learning-Struktur in der Trainerausbildung des WLSB

über die Demonstration von einzelnen Übungen bis hin zur Analyse einer komplexen Trainingssituation eingesetzt werden. Für die Rückmeldungen zu den bearbeiteten Aufgaben werden die Feedbackvarianten Teilnehmer zu Teilnehmer, das Gruppenfeedback wie auch das individuelle Feedback vom Referenten an den jeweiligen Teilnehmer genutzt. Die Onlinephasen werden, wie in Abbildung 2 dargestellt, in die Ausbildungsstruktur des WLSB eingebaut. Bei einer vorgeschalteten Online-Phase wird das Ziel verfolgt, die Teilnehmer auf eine gemeinsame Wissensbasis zu bringen. Die dazwischen geschalteten Onlinephasen dienen zum einen der Festigung der erlernten Inhalte aus der durchgeführten Präsenzphase und zum anderen als Vorbereitung auf die anstehende Präsenzphase.

3. Wie bewerten wir den Nutzen im Verhältnis zum Aufwand?

Nach unserem Verständnis wird die Qualität des Online-Lernens hauptsächlich durch individuelles Feedback gewährleis-

tet, welches einen hohen Aufwand mit sich bringt. In der Erprobungsphase, in welcher sich der WLSB und seine zu betreuenden Sportfachverbände momentan befinden, ist die Erstellung der Lernaufgaben, wenn auch nur für eine bestimmte zeitliche Phase, ebenfalls mit einem hohen Aufwand verbunden. Da vor allem die Referenten der Fachverbände zum großen Teil nebenberuflich tätig sind, werden die Ausbildungslehrgänge in der Regel von mehreren Referenten durchgeführt. Somit entsteht ein weiterer Aufwand im Sinne der Koordination und Betreuung des Blended Learning bei der Aufgabenund Feedbackerstellung. Grundsätzlich soll weder von Seiten des WLSB noch von Seiten der Sportfachverbände bei der Ausbildung auf Präsenzphasen verzichtet werden. Daher stellt die zusätzliche Integrierung des Blended Learning in die "klassische" Ausbildung an sich bereits einen höheren Aufwand dar. Die Sportfachverbände und der WLSB sehen den Nutzen des Blended Learning als zusätzliche Lernhilfe. Anhand dieser zusätzlichen Lernhilfe können insbesondere die Zeiträume zwischen den Präsenzphasen sinnvoll genutzt und überbrückt werden. Dieser Nutzen wird auch von den bisherigen Teilnehmern bestätigt. Den Ausbildern ermöglicht das Blended Learning die Vertiefung von Themen, für die in der Ausbildung nur wenig Zeit vorhanden ist. So können Inhalte wie beispielsweise Techniken, die in der Präsenz-Phase nur kurz skizziert wurden, in der Online-Phase durch Lernaufgaben vertieft werden. Für die Teilnehmer kann das Blended Learning auch eine Motivationshilfe darstellen. Es bietet die Möglichkeit, sich mit anderen Teilnehmern über die in der Präsenz-Phase erlernten Inhalte auszutauschen, die Inhalte weiter zu vertiefen oder auch die Inhalte zu wiederholen.

Korrespondenzadresse

Petra Walther, Studienleiterin, Geschäftsbereich Bildung, Wissenschaft und Schulen, Landessportschule Ruit, Kirchheimer Str. 125, 73760 Ostfildern E-Mail: petra.walther@wlsb.de

Sven Visser (aus: Leistungssport 1/2018)

DIGITALE BILDUNG BEIM LANDESSPORTBUND NRW

Die Sportpraxis im Mittelpunkt

Im organisierten Sport sind die gemeinsamen Zeiten in der Aus- und Fortbildung vor Ort, in der Halle und auf dem Platz durch nichts zu ersetzen. Das Blended Learning bietet die Möglichkeit, diese wertvolle, aber begrenzte Ressource für die Trainer und Übungsleiter effektiver zu gestalten. Gerade die Zeit zwischen den Präsenzphasen, in denen die Teilnehmer in ihrem eigenen "Trainingsalltag" sind, möchten wir dabei intensiv nutzen.

Während der Onlinephasen werden sie dazu aufgefordert, eigene und individuelle Inhalte selbst zu erstellen und auf der Onlineplattform zu teilen. Das passiert z. B. über Fotos, Videos, Erfahrungsberichte oder Anwendungsaufgaben und fördert den Transfer der gelernten Inhalte auf die eigene (Sport-)Praxis. Gleichzeitig bieten wir den Teilnehmern auf der Plattform qualitativ hochwertige Fachinhalte, mittels derer sie das Gelernte reflektieren können. Das Lernen im eigenen Lerntempo bietet dabei viele Vorteile, gerade bei Gruppen mit heterogenem Vorwissen. Die Teilnehmer kommen bereits mit Vorkenntnissen in die Halle oder auf den Sportplatz.

Die Rückmeldungen der Lehrgangsleiter zeigen, dass die Teilnehmer sich durch die Onlinephasen intensiver mit den Inhalten und der eigenen Praxis beschäftigen und reflektierter in die Präsenzphase gehen. Zusätzlich können Lehrgänge zeitlich flexibler gestaltet werden, da sich die reinen Präsenzzeiten verkürzen.

Vernetzung als zentrales Element

Qualifizierung findet beim Landessportbund (LSB) NRW zum großen Teil dezentral über die Mitgliedsorganisationen statt. Gemeinsam mit seinen 123 Mitgliedern, den Fachverbänden und Stadt- und Kreissportbünden, steht der LSB NRW vor der Herausforderung, Qualifizierung zu-

kunftsweisend zu gestalten und weiterzuentwickeln. Die wesentlichen Voraussetzungen, die in den einzelnen Sportorganisationen vorliegen, sind dabei genauso unterschiedlich wie deren Anforderungen an Qualifizierung. Viele der Sportbünde und -verbände stehen vor derselben Herausforderung, die Digitalisierung in der Qualifizierungsarbeit sinnvoll zu gestalten und zu begleiten. Es hat sich dabei schnell gezeigt, dass viele "Einzellösungen" in den Verbänden nicht nur für jeden einzelnen Verband aufwendig sind, sondern auch die Chancen verringern, Synergien zu schaffen. Gerade in der Digitalisierung ist "Vernetzung" ein ganz zentrales Element. Als Dachverband in NRW möchte der Landessportbund dabei unterstützen und bietet neben einer zentralen Online-Plattform, die von allen Mitgliedsorganisationen (kostenlos) genutzt werden kann, auch Beratung, didaktische Konzepte und sportartübergreifende Online-Inhalte.

Dieser Schritt ist deshalb so wichtig, weil sich in den letzten Jahren die Möglichkeiten, aber auch die Ansprüche an Online-Lehre aus unserer Sicht erheblich gewandelt haben. Das gemeinsame Erleben und der soziale Umgang in der Lernumgebung sind heute ebenso wichtig wie gute Lerninhalte. Mit unserer digitalen Lernplattform und unseren mediendidaktischen Konzepten haben wir flexible Instrumente erarbeitet, um Antworten auf diese Entwicklungen geben zu können.

Flexible Onlineplattform

Bei der Onlineplattform des LSB NRW handelt es sich um ein modifiziertes Moodle-System, eine sehr verbreitete "Open-Source-Lösung" für onlinegestütztes Lernen und Lehren, das auch von vie-

len Hochschulen, Universitäten und andere Bildungsträgern auf der ganzen Welt genutzt wird. Das System wird ständig weltweit durch eine Vielzahl von freien Programmierern weiterentwickelt und bietet uns somit die Möglichkeit, schnell auf aktuelle Entwicklungen und Anforderungen reagieren zu können, ohne langfristige vertragliche Bindungen mit einem Software-Lizenzgeber einzugehen. Das hat auch den Vorteil, dass viele Mitgliedsorganisationen die Plattform nutzen können, ohne dass zusätzliche Lizenzgebühren anfallen.

Baukastensystem

Im SALTO Projekt des DOSB hat der LSB NRW seit 2011 Lerninhalte entwickelt und ein technisches System aufgestellt. Dahinter steht die Idee, möglichst viele Synergien mithilfe der digitalen Lehr- und Lernmedien im organisierten Sport zu schaffen. Aus diesem Grund wurden durch den LSB NRW viele sportartübergreifende Online-Inhalte entwickelt, die wie in einem Baukastensystem kombiniert werden können. Diese können dann mit Schwerpunkten versehen und ggf. um eigene Inhalte (z. B. der Sportart) ergänzt werden.

Über die Lernplattform wird es leicht möglich, einen Einblick in die Qualifizierungsarbeit anderer Sportorganisationen zu bekommen, wenn der Austausch gewünscht ist.

Lernraum Internet

Gutes Onlinelernen gerade als "Blended Learning" steht und fällt mit dem Engagement und dem Einsatz der Lehrgangsleitungen. Letztlich ist auch die Onlineplattform ein Lernraum! Und dort sollte die Lehrgangsleitung sicher auftreten können und sich, genau wie die Teilnehmer, wohlfühlen.

Dafür bietet der LSB NRW eine Fortbildung speziell für Lehrgangsleiterinnen und Lehrgangsleiter an. Neben den technischen Kenntnissen werden dort vor allem Fragen der Onlinekommunikation und -sozialisation thematisiert. So z. B.: "Wie motiviere ich Teilnehmer in einer Online-Umgebung?" oder "Wie gebe ich (Online-)Feedback und wie sichere ich den Lernerfolg?".

Überschaubarer Aufwand und hoher Nutzen

Wenn man sich als Sportorganisation ernsthaft mit Formaten wie dem Blended Learning beschäftigt, wird schnell deutlich, dass es nicht allein damit getan ist, eine bestimmte Onlineplattform zur Verfügung zu stellen. Vielmehr erfordert es einen Entwicklungsprozess in der Qualifizierung und zum Teil eine neue Art der Didaktik. Die Bereitschaft, sich auf eine solche Entwicklung einzulassen, ist eine zentrale Voraussetzung.

Aber: Das berühmte "Rad" muss auch hier nicht in jedem Verband neu erfunden werden. Der Austausch von guten Ideen und digitalen Lehr- und Lernmaterialien ermöglicht es, den Aufwand überschaubar zu halten. Durch den Einsatz eines modifizierten Moodle-Systems hält sich der Kostenaufwand für die technische Bereitstellung beim LSB NRW für die Sportorganisationen im Rahmen.

Korrespondenzadresse

Sven Visser, Referent Blended Learning in der Abt. Bildung und Mitarbeiterentwicklung beim Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V., Friedrich-Alfred-Straße 25, 47055 Duisburg E-Mail: Sven.Visser@lsb.nrw

Wiebke Fabinski/Frank Vohle (aus: Leistungssport 1/2018)

DIGITALE TRANSFORMATION MIT DIGITALER BILDUNG?

Ein Ausblick

Die Bildungsverantwortlichen der Sportorganisationen (u. a. auch die in diesem Heft versammelten Autoren) haben sich bereits früh mit Digitalisierungsfragen beschäftigt. 2009 beauftragten sie den DOSB, das Thema "E-Learning" unter einer strategischen Perspektive aufzugreifen und langfristig zu bearbeiten. 2010 erschien die erste "E-Learning Expertise" von Gabi Reinmann, Martin Lames und Marianne Kamper¹, die auch heute noch – sieben Jahre später – eine Orientierung z. B. zur Planung, Konzeption und Durchführung von E-Learning bietet. 2012 konnte der DOSB das vom BMBF mit 1,7 Mio. € geförderte Projekt SALTO initiieren, das als Meilenstein in der digitalen Bildung der Sportorganisationen gesehen werden kann. Die vorliegenden Beiträge in die-

Eingegangen: 7.12.2017

¹ https://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeits-felder/Ausbildung/E-LEARNING_DOSB.pdf

sem Heft sind als Fortsetzung, Konkretisierungen und Ausdifferenzierungen zu verstehen und zeigen damit, dass sich die Sportorganisationen in einem Transformationsprozess befinden, der die Bildungsarbeit grundlegend verändern wird. Viele der Herausforderungen in der Trainerbildung sind nicht neu. Steigerung von Qualität, Förderung von Wissenstransfer und Vernetzung sowie ein effizientes Bildungsmanagement: Diese Themen beschäftigen uns seit Jahren und Jahrzehnten. Die digitalen Medien bieten jetzt aber die Chance, diesen Herausforderungen neu zu begegnen und Lösungsansätze zu entwickeln, die vorher nicht möglich

- Durch die digitalen Medien werden neue Bildungsformate entwickelt, die es den Trainern erlauben, zeitlich und räumlich flexibler zu lernen. Durch verringerte Präsenzzeiten z. B. in Blended-Learning-Formaten und mobiles Lernen an Tablet und Smartphone können Trainer ihre Aus- und Fortbildung zukünftig besser in ihren Alltag integrieren.
- Neben den organisatorischen Mehrwerten und der damit einhergehenden Flexibilisierung bieten diese neuen Formate neue Chancen für die Qualität von Ausund Fortbildung. Durch didaktisch fundierte Blended-Learning-Formate wird die Vereinspraxis der Trainer in die Ausund Fortbildung im Verband einbezogen (Stichwort Heimatverein). Dadurch kann die Ausund Fortbildung konkrete Lernbedarfe der Trainer aufgreifen und so praxisrelevante Handlungskompetenzen bei den Trainern ansteuern.
- Die Veränderungen gehen aber noch weiter: Durch digitale Ansätze wird es den Sportorganisationen zukünftig besser möglich sein, auch die informellen Lernphasen der Trainer stärker in den Blick zu nehmen. Trainer können so kontinuierlich und nicht nur in ihren Aus- und Fortbildungen in ihrem Entwicklungsprozess begleitet werden. Die vorhandenen Videound Reflexionswerkzeuge können in Zukunft noch stärker ausgebaut (Stichwort

Community) oder in Mentoring-Programmen für Trainer eingesetzt werden.

Wir beklagen häufig die mangelnde Anerkennung von Trainern und deren Kompetenzen in der Gesellschaft und der Bildungspolitik. Trotz intensiver Bemühungen auf Bundes- und EU-Ebene findet die Trainerbildung immer noch keine formale Berücksichtigung im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR). Umso wichtiger ist es, die spezifischen Kompetenzen der Trainer sichtbar zu machen, sodass diese in der Bildungspolitik "lesbarer" werden. Ziel muss es sein, dass berufliche Anschlussfähigkeit und Übergänge erleichtert werden und sich ehrenamtliches Engagement auch für das eigene berufliche Fortkommen "lohnt". Dazu gibt es bereits erste Ansätze: Vielversprechend erscheint das Konzept von E-Portfolios, die im Hochschulraum schon länger diskutiert werden. Hierbei geht es darum, den langfristigen Kompetenzerwerb von Trainern zu dokumentieren und transparent zu machen. Ehrenamtliche wie hauptberufliche Trainer könnten E-Portfolios bei Bewerbungsverfahren einsetzen, um ihre Kompetenzen darzulegen. Im Leistungssport wäre der Einsatz von E-Portfolios für die effiziente Suche nach Trainertalenten und gezielten Scoutings möglich. An diesem Beispiel wird deutlich, wie die digitalen Medien einen nützlichen und wichtigen Mehrwert generieren können und welche Synergiepotenziale hier für den Sport noch zu heben sind.

Mit dem Stichwort "Synergie" kommen wir schließlich auf eine Herausforderung, die wohl für alle modernen Organisationen gelten dürfte: Der systematische und verantwortliche Umgang mit Wissen. Und zwar bezogen aus der Perspektive von Einzelpersonen, Teams und einer ganzen Organisation, aber auch bezogen auf "einfaches" Informationswissen bis zu dem schwer erfassbaren Handlungswissen von Trainern. Der Anspruch nach Wissensmanagement (Muckenhaupt et al., 2012) erschöpft sich also nicht allein mit

der Erstellung von technischen Plattformen und Portalen. Vielmehr geht es hier um eine didaktische Herausforderung, wie Informationswissen zu Handlungswissen (und umgekehrt) transformiert werden kann, sodass am Ende Verstehen und Verständigung für Bildungsprozesse auch unter heterogenen Bedingungen möglich wird (Vohle, 2004). Gerade in diesem letzten Punkt liegen die eigentlichen Herausforderungen und Chancen einer "digitalen Transformation" für Bildungsorganisationen wie dem DOSB.

Der didaktisch "geerdete" Digitalisierungsprozess in Sportorganisationen geht somit einher mit einem strategisch bedeutsamen Lernprozess, der das Potenzial hat, für Herausforderungen der Gesamtorganisation in ihren unterschiedlichen Handlungsfeldern Lösungsansätze zu bieten und Sportorganisationen als "lernende Organisationen" (Senge, 1990) weiterzuentwickeln. Wenn wir Lernen und Bildung im verbandlichen Gesamtkontext denken, dann kann die Digitalisierung von Lern- und Bildungsprozessen zu einer tiefen und langfristig wirksamen Verbandsentwicklung beitragen.

Literatur

Gretsch, S. M. (2015) Wissensmanagement im Arbeitskontext. Bedarfsanalyse, Implementation eines Expertenfindungstools und Analyse zum Help-Seeking-Prozess. Springer: Berlin

Muckenhaupt, M., Grehl, L., Lange, J. & Knee, R. (2012). Wissenskommunikation und Wissensmanagement im Leistungssport. Empirische Befunde und Entwicklungsperspektiven. TOBIAS-lib: Tübingen

Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. New York: Doubleday.

Vohle, F. (2004). Analogien im Wissensmanagement. Hintergrund, Mehrwert, Training. Hamburg: Kovac

Korrespondenzadresse

Wiebke Fabinski, stellvertretende Ressortleiterin Bildung, DOSB Ressort Bildung, Otto-Fleck-Schneise 12, 60528 Frankfurt

E-Mail: fabinski@dosb.de

