

# **Herausforderungen „Trainerin und Trainer“: Argumente für eine intensivere Förderung von Trainer/innen im Sportvereinssystem**

## **Diskussionspapier**

*Zur Vorbereitung der DOSB-Konferenz 2016 hat sich eine DOSB-interne Vorbereitungsgruppe damit beschäftigt, einen Überblick über Studien, Informationen etc. zu den Herausforderungen im Themenfeld Trainer\*innen zusammenzutragen. Auf dieser Grundlage ist das folgende Diskussionspapier entstanden.*

### **Trainerinnen und Trainer sind die maßgeblichen Erfolgsfaktoren**

#### **Trainerinnen und Trainer sind die maßgeblichen Erfolgsfaktoren für Mitgliederentwicklung im Verein – gerade auch im Kinder- und Jugendsport!**

Die Trainerinnen und Trainer sind die maßgeblichen Erfolgsfaktoren für den Sport. Zum einen – und das liegt auf der Hand – sind sie diejenigen, die die Kernaufgaben des Sportvereins, Sportlerinnen und Sportler auszubilden, umsetzen. Sie begeistern Menschen für den Sport im Verein und damit für eine möglichst lebenslange Sportbiografie. Und sie fördern die persönliche Entwicklung der Athletinnen und Athleten. Wir erkennen die besondere Verantwortung der sportartspezifischen Trainerinnen und Trainer auch bspw. daran, dass der Wettkampfsport nach wie vor der bei Weitem größte Bereich im Kinder- und Jugendsport der Sportvereine ist. Ca. 80% der Angebote im Kinder- und Jugendsport sind wettkampfbezogen. Also sind die Begegnungen mit Trainerinnen und Trainern in den unterschiedlichen Sportarten diejenigen Erlebnisse, die unsere Mitglieder in ihren ersten Kontakten mit dem Sportverein positiv oder eben auch negativ prägen können (8).

### **Trainerinnen und Trainer stehen unter Druck**

#### **Trainerinnen und Trainer im Leistungssport stehen unter hohem Erfolgsdruck!**

Speziell bei Trainerinnen und Trainern im Leistungssport existiert ein sehr hoher Druck, auch aufgrund der hohen Abhängigkeit vom sportlichen Erfolg ihrer Athletinnen und Athleten. Wir nehmen an, dass der Druck auf die Trainerinnen und Trainer im Spitzenbereich noch weiter steigen wird - sowohl im Hinblick auf die Effizienz und die Effektivität ihrer Arbeit. Insgesamt haben Trainerinnen und Trainer im Leistungssport sehr hohe Arbeitszeiten, sie haben häufig viele verschiedene Aufgabenbereiche in ihren Verbänden oder Vereinen (18). Das Leben z.B. als Bundestrainer wird von ihnen selbst als anstrengend und zermürend beschrieben (11). So ist es für einen erfolgreichen Trainer unabdingbar, auf der Höhe der neuesten wissenschaftlichen und sportpraktischen Erkenntnisse zu sein. Denn: Je mangelhafter die Informationsversorgung in einer Sportart, desto geringer ist ihr olympischer Erfolg. Die Beschäftigung mit neuen Erkenntnissen erfordert Zeit, die z.B. durch die Entlastung im Bereich der Organisations- und Administrationsaufgaben gewonnen werden kann (11).

#### **Trainerinnen und Trainer im Kinder- und Jugendsport stehen unter großem gesellschaftlichem Erwartungsdruck!**

Die Sportvereine sehen sich gerade im Bereich des Kinder- und Jugendsports großen Erwartungen der Gesellschaft gegenüber. Schließlich genießen die Sportvereine auch deshalb eine großzügige öffentliche Förderung, da in keinem anderen non-formalen Bildungssetting so viele Heranwachsende mit pädagogischen Potenzialen erreicht werden, wie im Sport. Sie sind mit großem Abstand die Nr. 1 der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit. Ob diese gesellschaftlichen Erwartungen auch erfüllt werden können, ist besonders von der Interaktion zwischen Trainer/innen und Sportler/innen abhängig (14). Mit Blick auf das Themenfeld „Bildungsgerechtigkeit“ zeigen sich auch im Sport herkunftsbedingte soziale Ungleichheiten, die aber mit einer Differenz von 12% (ohne vs. mit Migrationshintergrund) bzw. 15% (niedriges vs. hohes soziales Kapital) relativ moderat gegenüber anderen Bereichen in der Freizeit ausfallen. Aber sie sind da. Es ist durchaus im gesellschaftlichen Interesse, diese Ungerechtigkeit auszugleichen und allen Kindern das Recht auf Bewegung und Sport einzuräumen. Also steigen auch die Erwartungen an den zivilgesellschaftlichen Bildungsort Sportverein, dass er mehr für sozial Benachteiligte tut, das Integrationspotenzial voll ausschöpft und auch konzeptionell hinterlegt. Insbesondere da er schon jetzt einen besseren Zugang zu dieser Zielgruppe aufweisen kann (12). Die Partizipation und Teilhabe aller Kinder und Jugendlichen im Sportverein muss das wichtigste Ziel der Sportvereine sein. Mitentscheiden und mitgestalten zu dürfen und hier auch Übernahme von Verantwortung und ein demokratisches Grundverständnis zu entwickeln, ist generell eine der großen Aufgaben des gemeinnützigen Sports. Aber es ist keine losgelöste Aufgabe neben dem Sport – es ist eine Aufgabe, die dem Trainingsprozess, der Leistungsbereitschaft und auch dem Trainingsklima zuträglich ist. Eine Erweiterung der Zielgruppe auf sozial benachteiligte Menschen muss auch aus einem weiteren Grund im Interesse der Vereine sein. Denn unsere Gesellschaft wird ja weniger und bunter. Damit ist das Potenzial zur Rekrutierung neuer Mitglieder inzwischen begrenzt. Die Vereine müssen zukünftig umdenken und kreativ werden, um ihre Mitgliederzahlen - und damit auch die sportlichen Talente - zu halten. Und die Ansprache von Familien mit Migrationshintergrund und niedriger sozialer Herkunft ist schwierig, es bestehen hohe Barrieren. Daher müssen insbesondere die Trainerinnen und Trainer in der Lage sein, zukünftig mit immer heterogener werdenden Gruppen von Kindern und Jugendlichen umzugehen (7). Das Ganze verstärkt sich durch die gesellschaftlichen Veränderungen im bildungspolitischen Raum. Mit der sich ausbreitenden Ganztagschule ändern sich die Rahmenbedingungen für die Sportvereine. Damit wird die Schule als Ort, an dem alle Kinder und Jugendliche für den Verein als potenzielle Mitglieder ansprechbar sind, für die Vereine immer wichtiger. Die Vereine müssen sich vermehrt um Kooperationen mit Schulen bemühen. Das heißt aber auch, dass sie sich mit den Kooperationspartnern auseinandersetzen, gemeinsame Ziele definieren und Konsens für unterschiedliche Interessen finden müssen (13). Die Vereine müssen sich als kommunale Bildungspartner positionieren. Das bedeutet natürlich auch ganz neue Anforderungen an die Trainerinnen und Trainer, die ja dann das „Gesicht“ des Vereins in dieser Bildungspartnerschaft sind.

### **Trainer und Trainerinnen im Kinder- und Jugendsport sehen sich mit hohen Ansprüchen der Eltern konfrontiert!**

Eltern erwarten für ihre Kinder eine gute sportliche Entwicklung und gleichzeitig sinnvolle Freizeitgestaltung. Sie haben Erwartungen, die über das sportliche „Kerngeschäft“ hinausgehen. Wenn also früher alle zufrieden damit waren, dass die Kinder und Jugendliche im Verein gut betreut waren, ihren Spaß hatten und immer mal wieder sportliche Talente aus dem Verein herauswuchsen, so werden heute an die knappe freie Zeit der Kinder deutlich „pädagogischere“ Erwartungen

wahrnehmbar. Das bedeutet auch, dass sich die Trainerinnen und Trainer deutlich höheren Ansprüchen gegenüber sehen (15). Ganz konkret: Sie sind nicht nur „Vermittler einer Sportart“. Sie müssen sich als Pädagogen, Begleiter und Entwickler junger Sportlerpersönlichkeiten verstehen.

### **Trainerin und Trainer sein ist wenig attraktiv!**

#### **Berufs-Trainerin und Trainer zu sein ist wenig attraktiv!**

Die Situation von Berufs-Trainerinnen und Trainern stellt sich schwierig dar. Es gibt immer noch Beispiele, dass das Trainergeschäft im Spitzensport teilweise nur semiprofessionell betrieben wird und dass einige Spitzentrainer nur nebenberuflich mit ihren Athleten arbeiten und von den Vereinen und Verbänden in Punkto Bezahlung, Anstellung, Qualifizierung und Unterstützung auch so behandelt werden. So gibt es bspw. befristete Arbeitsverträge mit kurzen Laufzeiten und die Bezahlung ist ungleich und häufig unzureichend. Dies scheint vor allem im Bereich der Einstiegsgehälter auf Landesebenen oder im Nachwuchsbereich ein Problem zu sein (5). Schwierig ist auch, dass der Trainerberuf tendenziell eine „Einbahnstraße“ ist. Ein beruflicher Wechsel ist hauptsächlich dann möglich, wenn Verbände gezielt Maßnahmen ergreifen, um Trainerinnen und Trainer für andere Bereiche wie Management und Organisation von Leistungssport zu qualifizieren. Es gibt allerdings kein in der Gesellschaft verankertes Berufsbild des Trainers. Das ist ein Problem, wenn wir gleichzeitig feststellen, dass der Erfolg von Trainerinnen und Trainern von dem Erfolg ihrer Athletinnen und Athleten abhängig ist, damit also hoch risikobehaftet ist (5).

#### **Mädchen und Frauen fühlen sich vom Trainerinnen-Beruf kaum angesprochen!**

Insbesondere bei den Trainerinnen fühlt sich die Hälfte nicht anerkannt und durch die berufliche Situation stark belastet (5). Wir wissen, dass es in keinem anderen gesellschaftlichen Teilsystem eine solch starke Trennung nach Geschlecht wie im Sport gibt. Wissenschaftler führen das darauf zurück, dass der Sport ein sehr körperzentriertes Sozialsystem ist (17). DER Trainer ist im Sport auf jeden Fall männlich geprägt. Es sind wenige Frauen als Trainerinnen tätig. Mit zunehmendem Leistungsniveau wird der Anteil immer weniger (6). Wir wissen ja auch, dass wir nur 13% Trainerinnen im Leistungssport haben (5). Zunächst einmal scheint ein großes Hindernis in der Tatsache zu liegen, dass es eben bisher so wenig Trainerinnen gibt und diese als Ausnahmeerscheinung wahrgenommen werden. Diese Tatsache scheint per se schon mal das Interesse von Mädchen und Frauen am Trainerin-Beruf zu hemmen. Weiterhin scheint ein Problem auch in dem traditionellen gesellschaftlichen Rollenbild und der Verhaltenserwartung an Frauen zu liegen. Diese stimmen nicht mit den Erwartungen an die Trainerrolle im Spitzensport überein. Insgesamt werden Erfolgs- und Wettbewerbsorientierung stereotyp eher Männern zugeordnet (17, 4). Es gibt neben den gesellschaftlichen Hinderungsgründen auch solche, die die Sportverbände selbst in der Hand haben oder auch verursachen. Studien haben gezeigt, dass die Trainerrekrutierung im Spitzensport insbesondere über Netzwerke funktioniert. Vielen Frauen fehlt der Zugang zu solchen Netzwerken. Hier liegt es in der Hand der Verbände, mehr Wert auf transparente und gut gesteuerte Trainerinnen-Rekrutierung zu legen, um dem Gewicht der persönlichen Präferenzen weniger Raum zu geben. Untersuchungen haben ebenfalls gezeigt, dass die fachliche Kompetenz von Trainerinnen durch die Akteure im Verband und Verein infrage gestellt wird (17). Im Rahmen des EU-Projektes SCORE hat der DOSB diese Fragen bearbeitet und Maßnahmen entwickelt mit dem Ziel, den Anteil der hauptberuflichen und ehrenamtlichen Trainerinnen zu erhöhen.

## **Trainerinnen und Trainer erfahren zu wenig gesellschaftliche Anerkennung!**

Ein Grund für die mangelnde Anerkennung ist, dass es kaum formal anerkannte Ausbildungen für Trainerinnen und Trainern zum Berufseinstieg gibt. Wir haben im Sport mit der DOSB-Lizenzausbildung ein sehr gutes und ausdifferenziertes Ausbildungssystem, aber dieses ist kein formal anerkannter Bildungsweg (5). Kompetenzen des Trainers werden vor allem außerhalb des Sports noch nicht in ausreichender Form wahrgenommen. Auch im Rahmen gesellschaftlicher Kooperationen mangelt es an Anerkennung. Es gibt beispielsweise im Rahmen der Forschung zu den Ganztagschulen eine interessante Erkenntnis. In den Kooperationen von Schulen und Sportvereinen im Rahmen des Ganztags werden Sportangebote als „Freizeitangebote“ wahrgenommen. Im Gegensatz zu den Angeboten anderer Partner (z.B. Musikschulen), die als „Bildungsangebote“ wahrgenommen werden. Dementsprechend werden die Trainerinnen und Trainer – im Gegensatz zu anderen Anbietern – auch nicht als Pädagogen angesehen. Allerdings müssen wir hierbei selbstkritisch feststellen, dass wir als Sport daran auch einen Anteil tragen. Denn die Vereine sehen ihre Angebote und ihr systematisches Training zum Erlernen einer Sportart zumeist auch nicht als „Bildungsangebot“ an (20). Auch die gesellschaftliche Anerkennung von ehrenamtlichem Engagement im Sport ist verbesserungsfähig. Wichtig wäre, dass solches Engagement auch z.B. in einer beruflichen Bewerbung positiv gewürdigt wird. Allerdings gibt es hierüber keinen gesellschaftlichen Konsens. Auch der Beruf des Trainers im Leistungssport hat in der Gesellschaft nur geringe Wertschätzung. Wir hören auch von Trainerinnen und Trainern im Leistungssport, dass sie eine deutliche höhere gesellschaftliche Wertschätzung des Berufs fordern. Auch innerhalb des Sportsystems sollten sie eine höhere Wertschätzung erhalten, denn schließlich sind es ja die Trainerinnen und Trainer, die Athleten über Jahre begleiten und ihren Leistungsaufbau vorantreiben. Da sind andere Länder weiter und gestehen ihren Trainern einen sehr viel höheren Stellenwert zu (11).

## **Trainerinnen und Trainer werden zur Mangelware**

### **Es fehlen Trainerinnen und Trainer in den Sportvereinen!**

Die Gewinnung und Bindung derjenigen, die den Sportbetrieb sicherstellen (Trainer/innen und auch Übungsleiter/innen) stellt ein zentrales Problem für die Vereine dar. Für einige Vereine scheint sich dieses Problem sogar existenzbedrohend darzustellen. 90% dieser Menschen engagiert sich ehrenamtlich in unseren Sportvereinen, bekommt also nicht mehr als die ÜL-Pauschale. Da dieses freiwillige Engagement ein zentrales Element des gemeinnützigen Sports ist, sind wir auf dieses besonders angewiesen, wenn wir unser gemeinnütziges Sportvereinssystem weiter am Leben erhalten wollen (3).

### **Es fehlen Trainerinnen und Trainer – trotz generell hoher Engagementbereitschaft!**

Insgesamt nimmt Sport bei Jugendlichen in Deutschland nicht nur bei der aktiven Teilnahme, sondern auch im Bereich „Engagement“ den ersten Platz ein. Und gerade die wettkampforientierten Sportarten scheinen ein attraktives Engagementfeld zu sein. Sie können einen höheren Anteil ehrenamtlich Engagierter vorweisen. Mit diesem Engagement ist allerdings auch eine Erwartungshaltung verbunden. Denn insbesondere die sehr jungen Engagierten, die mit 14-24 Jahren in ein Engagement einsteigen, wollen durch ihr Engagement im Sport „wichtige Qualifikationen erwerben“. Viele nennen auch das Motiv, durch das Engagement beruflich vorankommen zu wollen (9, 2). Hier kann sich der Sport besser aufstellen.

## **Es droht ein Mangel an Trainerinnen und Trainern im Leistungssport!**

Wir stehen vor großen Herausforderungen bei der Trainerrekrutierung im Leistungssport. Eine Auswertung der Landessportbünde aus dem Jahr 2011 hat ergeben, dass das Trainerpersonal auf Länderebene mehrheitlich noch 10 -15 Jahre tätig sein wird. Das hieße, auf das heutige Datum bezogen, dass wir in 5 – 10 Jahren große Probleme bekommen (19). Auch auf Bundesebene ist analog dazu festzustellen, dass eine Neubesetzung von Trainerstellen mit wunschgemäß qualifiziertem Personal nicht immer einfach ist. Wir empfehlen daher den Spitzenverbänden, die jeweils einzeln betrachtet werden müssen, im Rahmen ihres Personalmanagements langfristig Strategien für die Gewinnung und Bindung von gutem Personal zu entwickeln.

## **Die Trainerinnen- und Trainer-Ausbildung muss sich weiter entwickeln**

### **In der DOSB-Lizenzausbildung von Trainerinnen und Trainern herrscht Unklarheit bezüglich formaler Zuständigkeiten und Aufgaben!**

Im Bereich der DOSB-Lizenzausbildung von sportartspezifisch aufgestellten Trainerinnen und Trainern stehen wir vor großen Herausforderungen. Insbesondere in dem Bereich, in dem die Trainerinnen und Trainer in ihre DOSB-Lizenzausbildung einsteigen, also der Trainer-C-Ausbildung, sind häufig die Rollen unklar. Die Spitzenverbände haben häufig ihre Ausbildung an ihre Landesfachverbände delegiert, was gut und richtig ist. Allerdings fehlt den Spitzenverbänden dadurch auch oft die Nähe zu den Ausbildungstätigkeiten, um die Qualität steuern zu können. Und das ist im DOSB-Lizenzsystem ihre Aufgabe als Ausbildungsträger. Einige Verbände sehen das durchaus und steuern die gesamte Ausbildung, andere scheinen dazu nicht in der Lage zu sein. Diese Steuerung bis auf die C-Ebene ist für viele Spitzenverbände allerdings schwierig. Das hat vor nicht allzu langer Zeit die Konferenz der Spitzenverbände zu dem Thema gemacht und festgestellt, dass einige LSBs in die fachliche Ausbildung drängen und damit auch den Spitzenverbänden die Möglichkeit nehmen, ihre Trainerausbildungen bundesweit zu steuern. Die Zusammenarbeit im Dreieck Landessportbünde, Spitzenverbände und Landesfachverbände muss besser werden. Insgesamt ist das Sportsystem in der DOSB-Lizenzausbildung sehr heterogen aufgestellt – und das insbesondere in der sportartspezifischen Trainerausbildung. Das macht es dann auch schwer, nach außen (in Politik und Gesellschaft) die Qualität der Ausbildung unserer Trainerinnen und Trainer glaubwürdig zu vertreten (21).

### **In der DOSB-Lizenzausbildung von Trainerinnen und Trainern bestehen Herausforderungen bzgl. der konkreten Ausgestaltung der Ausbildungen!**

Die meisten Spitzenverbände sind auf der sportfachlichen Seite gut aufgestellt. Was vermutlich in vielen Verbänden noch Schwierigkeiten bereitet ist die Frage, wie man insbesondere die Sozialkompetenzen und die Methoden- und Vermittlungskompetenz, die einen enorm wichtigen Teil in der Trainer- und Trainerinnen-Ausbildung ausmachen, entwickelt (16). Auch im Leistungssport wird die Bedeutung der sozial kompetenten Trainerinnen und Trainer für den Leistungssport diskutiert. Ebenso im Bereich der immer wichtigeren Kooperationen zwischen Schulen und Vereinen ist die personale Kompetenz (also Sozialkompetenz, Vermittlungskompetenz) von extremer Wichtigkeit. Denn hier treffen die Trainerinnen und Trainer auf sehr heterogene Gruppen, die – anders als im Sportverein – nicht immer freiwillig zum Sport kommen (16, 10). Gleichzeitig haben uns noch vor einigen Jahren Untersuchungen gezeigt, dass die Vermittlung von Sozialkompetenz innerhalb der Trainerausbildung im Vergleich zu medizinischen oder trainingswissenschaftlichen

Inhalten in einigen Verbänden deutlich unterrepräsentiert ist (1). Dies mag sich bis heute geändert haben. Die im Jahre 2005 zuletzt umfassend überarbeiteten DOSB-Rahmenrichtlinien formulieren auf allen Ebenen sehr hohe Anforderungen an die Sozialkompetenz. Wie diese „hohe Kunst“, in der Trainerausbildung Sozialkompetenz entwickeln zu wollen, heute konkret in den ausbildenden Verbänden umgesetzt wird, wissen wir nicht. Es läuft eine Studie der Universität Erlangen, die analysiert, welche Kompetenzen in der Trainerausbildung auf allen Ebenen entwickelt werden und wo es Differenzen zu den jeweiligen konzeptionell formulierten Anforderungen gibt. Vier Spitzenverbände hatten den Mut, Forscher direkt in ihre Ausbildungen schauen zu lassen. Der DOSB erhofft sich von dieser Studie auch Handlungsempfehlungen, wie mögliche Differenzen zu den in den Rahmenrichtlinien geforderten Anforderungen denn auch verringert werden können (22).

### **Akademische Anerkennung und lebenslanges Lernen für Leistungssport-Trainerinnen und Trainern muss ausgebaut werden!**

Gerade für die Berufstrainerinnen und -trainer im Leistungssport ist eine akademische Anerkennung ihrer Ausbildung wichtig. Auch hier haben Studien ja gezeigt, dass sich die Diplom-Trainerausbildung der Trainerakademie auf Bachelor-Niveau befindet. Neben der akademischen Anerkennung der Trainerausbildung ist eine Ausweitung der akademischen Trainerausbildung an Hochschulen ebenfalls wichtig. Dazu kommt, dass Trainerinnen und Trainer sich als lebenslang Lernende verstehen und entsprechend kontinuierlich weiter qualifizieren sollten. Dabei geht es nicht nur um die Vertiefung der sportfachlichen Expertise, sondern auch um die Erweiterung persönlicher Kompetenzen (16).

### **Die persönliche Weiterentwicklung der Trainerinnen und Trainern ist ein maßgeblicher Erfolgsfaktor!**

Die persönliche Weiterentwicklung ist eine ständige Herausforderung. So ist ein weiterer Aspekt, der in den letzten Jahren intensiv diskutiert wurde, die Frage, welche Kompetenzen Trainerinnen und Trainer für spitzensportlichen Erfolg überhaupt benötigen. In diesem Rahmen rückt insbesondere der „sozial kompetente Trainer“ in den Mittelpunkt. Denn gerade sozial kompetente Trainerinnen und Trainer scheinen einen besseren Zugang zu ihren Athletinnen und Athleten zu haben und somit eher in der Lage zu sein, diese erfolgreich zu steuern, zu motivieren und so sämtliche Leistungsreserven zu mobilisieren. Die sozialen Fähigkeiten werden sogar mittlerweile als gleichrangig zu den sportfachlichen Kompetenzen eingeschätzt. Auch hier steigen also die Erwartungen an Trainerinnen und Trainer im Vergleich zum früheren Trainerbild.

Oktober 2016

Vorbereitungs-Gruppe zur DOSB-Konferenz „Schlüsselfigur Trainerin und Trainer“



## Literaturverzeichnis

1. Borggrefe, C., Thiel, A., & Cachay, K. (2006). Sozialkompetenz von Trainerinnen und Trainern im Spitzensport. Sportverl. Strauß.
2. Braun, S. (2013). Freiwilliges Engagement von Jugendlichen im Sport: Eine empirische Untersuchung auf Basis der Freiwilligensurveys von 1999 bis 2009. Sportverlag Strauß. [S.53 zitiert]
3. Breuer, C., & Feiler, S. (2013). Sportentwicklungsbericht 2011/2012: Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland. SEB-Sonderauswertung zum Thema „Trainer/innen, Übungsleiter/innen und Qualifizierung“. Köln: Sportverlag Strauß.
4. Cachay, K., & Bahlke, S. (2003). Trainer... das ist halt einfach Männersache. *Studie zur Unterrepräsentanz von Trainerinnen im Spitzensport*. Köln: Verlag Sport u. Buch Strauß.
5. Digel, H., Thiel, A., Schreiner, R. & Waigel, S. (2010). Berufsfeld Trainer im olympischen Spitzensport. Schorndorf: Hofmann.
6. Dreßler, G., & Zipprich, C. (1998). Mehr Frauen in die Trainerinnenlaufbahn. Vortrag, Deutscher Sportbund.
7. Gerlach, E. & Herrmann, C. (2015). Effekte der Sportteilnahme. In W. Schmidt (Hrsg.), *Dritter Deutscher Kinder- und Jugendsportbericht. Kinder- und Jugendsport im Umbruch* (S. 345-369). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
8. Güllich, A. & Richartz, A. (2015). Leistungssport. In W. Schmidt (Hrsg.), *Dritter Deutscher Kinder- und Jugendsportbericht. Kinder- und Jugendsport im Umbruch* (S. 140-161). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
9. Neuber, N. & Salomon, S. (2015). Aufwachsen im Wandel. In W. Schmidt (Hrsg.), *Dritter Deutscher Kinder- und Jugendsportbericht. Kinder- und Jugendsport im Umbruch* (S. 24-49). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
10. Neuber, N., Kaufmann, N., Salomon, S. (2015). Ganztage und Sport. In W. Schmidt (Hrsg.), *Dritter Deutscher Kinder- und Jugendsportbericht. Kinder- und Jugendsport im Umbruch* (S. 416-443). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
11. Pfaff, Eva (2016). „Wir müssen Raffinesse und Spielübersicht einsetzen.“ Interview mit Jörg Roßkopf, Bundestrainer Herren Deutscher Tischtennis-Bund (DTTB). *Leistungssport. Zeitschrift für die Fortbildung von Trainern, Übungsleitern und Sportlehrern*, 46 (3), 13-17.
12. Schmidt, W. (2015). Verstetigung sozialer Ungleichheiten. In W. Schmidt (Hrsg.), *Dritter Deutscher Kinder- und Jugendsportbericht. Kinder- und Jugendsport im Umbruch* (S. 78-101). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
13. Süßenbach, J. & Klaus, S. (2015). Kommunale Bildungslandschaften und Sport. In W. Schmidt (Hrsg.), *Dritter Deutscher Kinder- und Jugendsportbericht. Kinder- und Jugendsport im Umbruch* (S. 444-465). Schorndorf: Hofmann-Verlag.

14. Sygusch, R. & Liebl, S. (2015). Pädagogische Potenziale im organisierten Sport. In W. Schmidt (Hrsg.), *Dritter Deutscher Kinder- und Jugendsportbericht. Kinder- und Jugendsport im Umbruch* (S. 239-254). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
15. Sygusch, R. (2005). Eine Frage der Qualität: Persönlichkeits- und Teamentwicklung im Kindes- und Jugendalter. Ein sportartenorientiertes Rahmenmodell zur Förderung psychosozialer Ressourcen im organisierten Kinder- und Jugendsport. Deutsche Sportjugend im Deutschen Olympischen Sportbund. Schnellendorf: Druckerei Michael.
16. Sygusch, R., Liebl, S., Töpfer, C. (2014). Die Rahmenrichtlinien für Qualifizierung des Deutschen Olympischen Sportbundes – Hinweise zur Einordnung in den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR). Darmstadt: Frotscher Druck GmbH.
17. Weigelt-Schlesinger, Y. (2007). Geschlechterstereotype-Qualifikationsbarrieren von Frauen in der Fußballtrainerausbildung? Dissertation, Universität Tübingen.
18. Killing, W. (2011): Strukturelle Hemmnisse bei der Umsetzung sportwissenschaftlicher Erkenntnisse. In: Muckenhaupt, Wissen im Hochleistungssport, (S. 153-173). Köln: Sportverlag Strauß.

--- nicht veröffentlichte Quellen ----

19. Protokoll der LSB Konferenz 11/2011
20. StEG 2011: Referat Prof. Dr. Züchner 2013; im Rahmen der DOSB Fachkonferenz
21. Konferenz der Spitzenverbände 6/2015
22. Sygusch, R. / Ptack, R., Blsp-Projekt „Qualifizierung im DOSB: Trainer/-in Leistungssport zwischen Anspruch und Wirklichkeit“ (QuaTro), laufende Studie.