



# Trainer-Info-Letter Sonderausgabe „40 Jahre“

Informationen - Impulse - Innovationen  
für Trainer im Leistungssport

## Inhalt

- 40 Jahre Trainerakademie Köln
- Trainerbildung
  - Kompetenz im Beruf
  - Decision making in coaching
  - Kompetenzorientierte Trainerbildung
  - Spitzentrainer zielgerichtet fördern
  - Berufstrainerausbildung in der Schweiz
- Trainer-Athlet
  - Von der Zukunft her führen
  - Trainerpersönlichkeiten entwickeln Spielerpersönlichkeiten
- Athletktraining
  - Athletic Profiling
  - Learning to Sprint
  - Choosing a Periodization Profile
- Die letzte Seite

## Liebe Trainerinnen und Trainer!

Im Nachklang unserer 40-Jahrfeier möchten wir Ihnen mit diesem Sondernewsletter noch einmal einen Überblick über die Themen und Inhalte unseres Workshops „Teilen, was wichtig ist“ geben. Neben der schriftlichen Aufarbeitung, stellen wir Ihnen die meisten Beiträge auch per Video und als PDF-Datei zur Verfügung. Sie finden die Links dazu bei den jeweiligen Beiträgen.



### 40 Jahre Trainerakademie Köln – Wo Erfolgsmomente beginnen

Es liegt auf der Hand, dass man im 40. Jahr des Bestehens der Trainerakademie - einer zentralen Einrichtung des deutschen Leistungssports - verschiedene Zeitfenster in der Entwicklung der Trainerakademie öffnen und den Bogen hin zu aktuellen Entwicklungen schlagen muss, um daraus Perspektiven für die spätestens morgen beginnende Zukunft zu kennzeichnen.

#### Der Anfang

Die grundsätzliche Idee, die letztlich zur Gründung der TA geführt hat, geht vor allem auf die Olympischen Spiele von München im Jahr 1972 zurück, die bekanntermaßen in besonderer Art und Weise von den Ost-West-Auseinandersetzungen gekennzeichnet waren. Schon damals spielte der berühmte Medaillenspiegel eine nicht ganz unbedeutende Rolle. In der Bundesrepublik jedenfalls war man mit dem Abschneiden nicht zufrieden. Sehr konsequent hat man damals nach möglichen Gründen dafür gesucht. Klar, dass es hier um sehr komplexe Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge geht. Willy Daume hat damals in einem Beitrag unter dem Titel „Improvvisieren reicht nicht“ (Die Wegbereiter 1984, S. 16 – 18) die Meinung vertreten, dass die Leistungsfähigkeit eines Leistungssportsystems u.a. eben auch vom Niveau des Trainerwesens abhängt. Diese Einschätzung ist – wie zahlreiche internationale und nationale Studien immer wieder belegen - bis heute unverändert gültig. Dabei spielten (und spielen!) 3 Aspekte im Zusammenwirken eine besondere Rolle:

1. Die Trainerausbildung,
2. der Stellenwert der Trainer im System und
3. die Wertschätzung der Trainer.

Der „Sport-Information-Dienst“ veröffentlichte kurz nach den Olympischen Sommerspielen von München am 23. Oktober 1972 ein Interview mit Dr. Claus Heß, von 1966 – 1983 Präsident des Deutschen Ruder-Verbandes und damals zudem Vorsitzender des Ausschusses Leistungssport der deutschen Sportkonferenz. Dort stellte Heß klar und deutlich heraus:

„Wir haben im Hinblick auf Montreal keine Zeit zu verlieren. Ein Hauptgrund für unseren Rückstand gegenüber führenden Sportnationen ist der Mangel an Trainer, qualitativ und quantitativ.“

Damals wie heute sind die zuständigen Ministerien des Bundes und der Länder für den Leistungssport wichtige Partner. Im seinerzeitigen Sportbericht des BMI wird in Bezug auf die Trainerfrage und deren Ausbildung gleichlautend unmissverständlich festgestellt:

„Auf erhebliche Schwierigkeiten stößt es, weitere qualifizierte Trainer für den Hochleistungsbereich und darüber hinaus für den gesamten Leistungssport zu gewinnen. Qualifizierte Ausbildungsmöglichkeiten sind in der

Bundesrepublik noch nicht vorhanden.“

Daher können nur besondere Ausbildungswege entscheidende Abhilfe schaffen - so lautet die Schlussfolgerung des Bundesinnenministeriums.

In seiner 6. Sitzung nahm der Ausschuss Leistungssport der deutschen Sportkonferenz am 15. März 1973 den von Prof. Dr. Rolf Andresen und Helmut Meyer vorgetragenen Bericht über die vorbereitenden Arbeiten zur Gründung der Trainerakademie zur Kenntnis und sprach sich für die Gründung des Vereins und des Kuratoriums aus. „Damit war der Weg frei für eine neuartige Institution. Sie war mit einem Umdenkungsprozess hinsichtlich der künftigen Trainerausbildung verbunden: Art und Umfang der Ausbildung würden sich von den Ausbildungswegen der Deutschen Sporthochschule Köln und der Institute für Leibesübungen unterscheiden ...“.

In einer SID-Meldung vom 2. November 1973 berichtet Hans-Dieter Krebs, dass die intensiven und langwierigen Vorbereitungen nach 3 Jahren unmittelbar vor dem Abschluss stünden.

Am 6. März 1974 wurde der Verein der Trainerakademie e.V. in Frankfurt/ M. gegründet. Zum Vorsitzenden wurde Prof. Dr. Rolf Andresen gewählt. Später wurde der Verein u.a. von Henrik Lotz (1983 – 1995 Präsident des Deutschen Ruderverbandes), von 2000 – 2008 von Prof. Dieter Kespohl (langjähriger Präsident des Deutschen Badminton-Verbandes) und seit 2008 von Thomas Weikert (Präsident des DTTB und Präsident des Tischtennis-Weltverbandes) geführt.

Dem Verein gehörten zunächst 7 Spitzenverbände (Boxen, Gewichtheben, Fechten, Hockey, Judo, Ringen, Schwimmen) an. Heute hat unser Verein 69 Mitglieder:

- 49 Spitzenverbände, darunter alle olympischen Spitzenverbände
- alle 16 Landessportbünde,
- IAT/ FES,
- Stiftung Deutsche Sporthilfe sowie
- DOSB und die
- Deutsche Gesellschaft für Sportmedizin und Prävention.

Am 28. März 1974 folgte in Köln die konstituierende Sitzung des Kuratoriums.

Zum ersten Direktor der TA wurde Prof. Dr. Hugo Budinger bestellt – so teilte die Kölnische Rundschau am 27. Mai 1973 in einer 9-Zeilen-Meldung mit.

Am 1. Oktober 1974 begann der 1. Diplom-Trainer-Studiengang zunächst in Hennef, dann in Köln, bevor am 7. November 1974 die Grundsteinlegung für die Bundesleistungszentren Hockey und Judo und die Trainerakademie erfolgte.

Im Mai 1976 fasste das Präsidium des DSB den Beschluss, den Absolventen der Trainerakademie den Titel „Diplom-Trainer des DSB“ zu verleihen.

Blickt man auf diese Zeitleiste, dann muss man den sprichwörtlichen Hut vor all jenen ziehen, die diesen Prozess aktiv unterstützt und umgesetzt haben!

Seit 1974 haben 1.266 Trainerinnen und Trainer aus 49 Sportarten die Trainerakademie erfolgreich absolviert. Sie sind engagiert und hoch qualifiziert im deutschen und z.T. auch im internationalen Sport in verantwortlichen Positionen als Trainer und sehr oft auch als Sportdirektoren u.ä. tätig.

Aktuell 69  
Mitglieder

1266 Absolven-  
ten in  
40 Jahren

## Das Diplom-Trainer-Studium an der Trainerakademie – bewährt, modern und zukunftsorientiert

Das von der Trainerakademie stets verfolgte Aus- und Fortbildungskonzept ist bis zum heutigen Tage ein dynamisches, auf Fortentwicklung ausgerichtetes Modell. Es liegt auf der Hand, dass etwa die curricularen Grundlagen in 40 Jahren unter Beibehaltung des Grundsätzlichen und des Bewährten permanent fortgeschrieben wurden. Eine gewisse Zäsur gab es in der Zeit ab etwa 2000. In der Folge umfangreicher Reformprozesse an der Trainerakademie wurde eine neue Studien- und Prüfungsordnung erlassen, die auf modernisierten inhaltlichen sowie strukturellen und administrativen Lösungen aufsetzt. Ein wesentlicher Aspekt gilt gleichwohl unverändert: Im Zentrum aller Aktivitäten der Trainerakademie stehen die Trainerinnen und Trainer sowie die Mitglieder des Vereins, insbesondere die Spitzenverbände und die Landessportbünde.

Das 2005 eingeführte 3-jährige berufsintegrierte Diplom-Trainer-Studium an der Trainerakademie setzt eine hoch qualifizierte verbandliche Trainerausbildung voraus (A-Lizenz!). Die Trainerakademie hat in enger Zusammenarbeit mit den Spitzenfachverbänden des deutschen Sports, mit national und international bekannten Leistungssportexperten aus Forschung und Wissenschaft ein hoch anerkanntes Konzept, das lebenslanges Lernen ganz bewusst mit einbezieht, entwickelt. Charakteristisch sind **4 prägende Merkmale:**

### Merkmale des Studiums

1. Die Trainerakademie verfolgt ein in Deutschland einzigartiges berufsintegriertes Studienkonzept. Trainertätigkeit auf hohem und höchstem Niveau (bis hin zu Bundestrainern) ist integraler Bestandteil des Studiums. Praktische Trainertätigkeit während des Studiums wird nicht nur „geduldet“, es wird gefordert!
2. Das Diplom-Trainer-Studium weist einen immensen, im internationalen Maßstab seinesgleichen suchenden Umfang auf. Mit 1.300 Stunden sogenannter Kontaktzeit und dem daraus abgeleiteten Gesamtaufwand von 5.400 Stunden „Workload“ entspricht das Diplom-Trainer-Studium auch aus dieser Sicht mindestens einem üblichen Bachelor-Studium an Universitäten, Hoch- und Fachhochschulen.
3. Das Diplom-Trainer-Studium weist ein klar strukturiertes Muster mit
  - wissenschaftlichem Grundlagenstudium,
  - der sogenannten „Spezialisierung“ sowie
  - dem sportartspezifischen Studium und
  - Praktika und Hospitationen auf.
4. Die unmittelbare und enge Zusammenarbeit mit den Spitzenfachverbänden. Jeder Spitzenfachverband beruft „Koordinatoren/ Koordinatorinnen“, die für die Zusammenarbeit mit der Trainerakademie und der Umsetzung des Studienkonzeptes verantwortlich sind.

Lebenslanges Lernen gilt als Prinzip wie in allen anderen beruflichen Tätigkeiten auch für Trainer im Leistungssport. Deshalb sind die Aktivitäten der Trainerakademie im sogenannten Fortbildungsbereich gezielt entwickelt und ausgebaut worden, u.a.:

- Bundestrainer-Foren,
- Athletiktrainerausbildungen für die Sportsportarten,
- Fortbildungsangebote für einzelne Verbände („Update Trainerwissen“)
- Koordinatoren-Workshops,
- Referentenfortbildungen sowie weitere themenspezifische Trainerfortbildungen.

Sowohl das Diplom-Trainer-Studium wie auch die verschiedenen Fortbildungsangebote sind darauf ausgerichtet, dass sich Trainer ein breites, anpassungsfähiges Wissen für eine erfolgreiche Trainertätigkeit erarbeiten können.

## Trainerkompe- tenzen

Im Fokus steht dabei die Herausbildung

- effektiver Problem-Lösungs-Fertigkeiten und
- effektiver kommunikativer, kooperativ-kollaborativer Fertigkeiten.

Das dies auch zur notwendigen intrinsische Motivation (Begeisterung, Leidenschaft, Ausdauer) aller Beteiligten für ihre Arbeit im Sport beiträgt, liegt in der Natur der Sache und ist ganz bestimmt mit dem für die Trainerakademie so charakteristischen Wissens- und Erfahrungsaustausch über den sprichwörtlichen Tellerrand einzelner Sportarten – und zwar auf höchstem Niveau! – verbunden.

Die Kernaufgabe der Trainerakademie besteht darin, Trainerinnen und Trainer in Bezug auf deren berufliche Handlungsfähigkeit (Trainertätigkeit im Leistungssport!) wirksam zu unterstützen. Bildungspolitisch kommen spätestens jetzt die viel zitierten „Kompetenzen“ ins Spiel.

Was sind eigentlich Kompetenzen? Worin bestehen die Kompetenzen eines Trainers? Wie entstehen und entwickeln sie sich? In welchen Beziehungen stehen diese Kompetenzen zum „Wissen“? Wie ist Ausbildung/ Studium sinnvoll aufzustellen? Fragen über Fragen, zu denen wir **im Vortrag von einem der führenden Experten, Herrn Prof. Dr. John Erpenbeck**, neue Anregungen und Impulse finden.

Trainerinnen und Trainer treffen in ihrer Tätigkeit zwangsläufig ständig Entscheidungen. Wie treffen sie ihre Entscheidungen? Wie lernen sie aus ihren getroffenen Entscheidungen? Welche Rolle spielt dieser spezielle Bereich in unserer Traineraus- und -fortbildung? Innerhalb der eher tradierten Ansätze in der Traineraus- und -fortbildung spielt dieser Ansatz bislang kaum eine Rolle. **Im Beitrag von einem der international führenden Experten, Prof. Dr. John Lyle (Leeds Beckett University), bekommen wir Antworten.**

Trainer lernen permanent (hinzu). Den folgenden Grundsätzen entsprechend werden sie von der Trainerakademie unterstützt:

- Lernaktivitäten werden in Zusammenhänge gestellt, die eine hohe Akzeptanz bei Trainern haben. Es werden also die aktuellen, von jedem Trainer in seinem Job zu lösenden Fragen und Probleme bearbeitet.
- Trainer - und hier vielleicht eher die Studierenden - werden bei der „Problemaneignung“, bei der subjektiven Verinnerlichung der Lerninhalte („ownership“) gezielt unterstützt. Die zu bearbeitende Aufgaben sind also authentisch! – und in ebenso authentische Lernumgebungen eingebunden.
- Die jeweiligen Lernumgebungen sind immer komplex, statt simpel und überzogen vereinfacht.
- Der Lernende/ Trainer wird bei der Problemlösung unterstützt - und nicht alleine gelassen.
- Lerner/ Trainer wird auf seinem Weg, ein effektiver Denker und Arbeiter - also Problemlöser - zu werden, unterstützt.
- Lerner/ Trainer werden ermutigt, ihre Ideen und Lösungsansätze in der Praxis zu erproben, zu bewerten und zu verbessern.
- Lerner/ Trainer werden dabei unterstützt, unabhängig zu werden (Selbstregulationsfähigkeiten, reflektierende Praktiker).

## Traineraus- bildung vs. sportwissen- schaftliches Studium

Das von der Trainerakademie im Diplom-Trainer-Studium und in der Fortbildung verfolgte innovative Konzept zeichnet sich durch ein hohes Maß an praxisrelevanter Wissenschaftlichkeit aus. Die Studierenden an der Trainerakademie werden in erster Linie mit Blick auf eine erfolgreiche Trainertätigkeit im Leistungssport ausgebildet, nicht aber als Wissenschaftler oder Forscher im allgemein üblichen Verständnis. Das an „normalen“ Universitäten, Hoch- sowie Fachhochschulen diskutierte Problem der „Employability“ ihrer Absolventen stellt sich für die Trainerakademie definitiv so nicht, wohl aber bislang das der formalen Anerkennung der Trainerausbildung auf dem Arbeits- wie auf dem „formalen“ Bildungsmarkt der Berufs- und Studienabschlüsse.

In den letzten Monaten sind wir hier mit Unterstützung zahlreicher Persönlichkeiten (vielen Dank schon mal jetzt, lieber Herr Hörmann!) wirklich gut vorangekommen!

Diplom-Trainer-  
Studium auf  
Bachelor  
Niveau

Der DOSB hat bildungspolitischen Entwicklungen folgend, den Arbeitsbereich „Wissenstransfer und Evaluationsforschung – Bildung im Sport“ an der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg (Leitung: Prof. Dr. Ralf Sygusch), mit der Erarbeitung einer unabhängigen wissenschaftlichen Studie zur Einordnung der „Rahmenrichtlinien für Qualifizierung des Deutschen Olympischen Sportbundes“ in den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) beauftragt. Auf der vorliegenden Expertise aufbauend erfolgte nunmehr die wissenschaftliche Bewertung des Diplom-Trainer-Studiums an der Trainerakademie Köln des DOSB.

Vor dem Hintergrund elaborierter Analysen der Kompetenz- und Methodenmodelle in der Bildungsforschung und im Sport sowie der charakteristischen Tätigkeitsmerkmale von Trainerinnen und Trainern im Leistungssport wurde in Anlehnung an methodische Vorgaben der qualitativen Inhaltsanalyse eine wissenschaftliche Methode (skalierende Strukturierung) entwickelt. Mit deren Hilfe erfolgte die Einordnung des Diplom-Trainer-Studiums entlang des DQR.

Im Ergebnis der Untersuchungen wird das Diplom-Trainer-Studium den geltenden 8-stufigen Referenzrahmen (EQF und DQR) mit einem Referenzwert von 6,25 bewertet.

In der Expertise heißt es: „Insgesamt führen die vorliegenden Befunde zu einer Einordnung des Diplom-Trainer-Studiums auf DQR-Niveaustufe 6. Dies begründet sich insbesondere über

- fundierte und klare Zielformulierungen zu allen Kompetenzkategorien,
- Anzahl und Vielfalt der Studieninhalte,
- Umfang des Diplom-Trainer-Studiums.“

Das Diplom-Trainer-Studium an der Trainerakademie Köln entspricht nachweislich dem Niveau universitärer Bachelor-Studiengänge. Der Diplom-Trainer-Abschluss ist damit dem akademischen Grad eines Bachelor of Art „gleichwertig“, vor dem Hintergrund der notwendigen und gewollten Spezifik aber eben nicht „gleichartig“. Über dieses Ergebnis hinausgehend sind Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Diplom-Trainer-Studiums abgeleitet worden, die bereits Eingang in die Arbeit der Trainerakademie gefunden haben.

Übrigens wird demnächst ein weiteres, im Grunde aus unserer Zusammenarbeit erwachsenes Projekt beginnen, das sich mit dem in Konzepten formulierten Ansprüchen und der praktischen Realität befasst. Wir erwarten auch hier die so wichtigen Impulse und Anregungen für die dynamische Weiterentwicklung der Trainerausbildung.

Diplom-Trainer und Studierende sowie unsere Koordinatoren sind im besten Sinne des Wortes „Macher“ im und für den deutschen Sport. Wir sind stolz auf unsere erfolgreichen Absolventen, auf unsere Studierenden, auf unsere gemeinsam mit engagierten Experten aus Wissenschaft, Forschung und Leistungssportpraxis entwickelte und getragene Lehre sowie auf unsere sehr engen Beziehungen mit den Spitzenverbänden und Leistungssportinstitutionen des deutschen Sports.

Die Trainerakademie arbeitet mit 17 Universitäten und Hochschulen, 5 Fachhochschulen sowie 12 außeruniversitären Einrichtungen – hier sind an erster Stelle das IAT in Leipzig sowie die Olympiastützpunkte zu nennen – eng zusammen. Jeder, der sich ernsthaft mit dem Leistungssport befasst, weiß, wie dynamisch das Ganze ist. Das trifft in gleicher Weise auf die Traineraus- und Fortbildung zu. Wissen, Erfahrungen und Können befinden sich nicht (nur) in Forschungsberichten, Artikeln und Büchern. Sie finden sich in den Köpfen der Akteure. Um diesen „Schatz“ über den jeweils individuellen Bereich für ganze Trainergenerationen und für den deutschen Sport erschließen zu können, brauchen wir eine ganz bestimmte Kultur des Umganges miteinander. Die Trainerakademie will auch künftig dafür ihren Beitrag leisten!

Wir alle wissen, dass ein so hoch-komplexes System wie der Leistungssport nur so gut ist, wie die einzelnen „Rädchen“ ineinander greifen. Wir wissen im Grunde auch, dass man um Fachkräfte zu gewinnen, Vertrauen und Begeisterung braucht.

Herzliche Grüße aus Köln  
Ihr Lutz Nordmann



[Link Vortrag](#)  
[Link Video](#)

## Vorträge „Trainerbildung“

Die Aus- und Weiterbildung von Diplom-Trainern als höchste Lizenzstufe im Ausbildungssystem des DSB und später des DOSB ist seit vier Jahrzehnten die Hauptaufgabe der Trainerakademie Köln. Dies erfolgt natürlich immer im Zusammenhang mit den anderen Lizenzstufen und Akteuren in der verbandlichen Trainerbildung. Etliche Absolventen der Trainerakademie sind inzwischen selbst auch in der Aus- und Weiterbildung von Trainern tätig.

Kein Wunder also, dass Trainerbildung im Leistungssport einen der Themenschwerpunkte während unseres Jubiläums-Workshops darstellte, sowohl mit Hauptvorträgen im Plenum als auch mit einem eigenen Themenstrang in den Workshops des zweiten Veranstaltungstages.



## Der Spannungsbogen der Vorträge

Vom Hinter-  
grund...

... über Praxis-  
beispiele ...

... bis zu den  
Strukturen

Trainerakademie-Direktor Prof. Dr. Lutz Nordmann führte in seinem Eröffnungsvortrag zu Historie und aktueller Entwicklung der Trainerakademie schon auf das Thema hin. Prof. Dr. John Erpenbeck (Steinbeis Hochschule Berlin) stand danach mit seine Keynote im Mittelpunkt. Als einer der führenden Köpfe in Deutschland zum Thema Kompetenz in Theorie, Forschung und Praxisberatung, vor allem in Bezug auf Unternehmen sowie deren Führungskräfte und Mitarbeiter, schuf er im Vortrag „Kompetenz im Beruf – Ableitungen für Ausbildung und Studium“ den großen Rahmen des Kompetenz-Themas und gab Anstöße und Anregungen auch für (Berufs-)Trainer und deren Aus- und Weiterbildung. Prof. John Lyle (Leeds Beckett University) lieferte zum Auftakt des folgenden Workshop-Tages mit dem Beitrag „Decision making in coaching“ in den alltäglichen Trainerinterventionen ein beeindruckendes Beispiel für das von Prof. Erpenbeck am Vortrag angemahnte Unterscheiden von Fachwissen und Fachkompetenz. Prof. Dr. Ralf Sygusch und Dr. Sebastian Liebl (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) gaben in ihrem Beitrag „Kompetenzorientierte Trainerbildung - Didaktische Empfehlungen zur Vermeidung von tragem Wissen und blindem Können“ nicht nur einen kurzen Einblick in die Einordnung der Trainerbildung in die bildungspolitische Landschaft, sondern führten auch in die Konzeption und praktische Anwendung des Herausbildung sozialer Trainerkompetenzen ein. Mit dem Erfahrungsbericht „Spitzentrainer zielgerichtet fördern: Mentoring in der Leistungssportpraxis“ (Lothar Ruch und Michael Carl, Deutscher Ringer-Bund) gab es praktische Beispiele pur, und Mark Wolf (Leiter der Trainerbildung Schweiz, BASPO) stellte mit seinem Vortrag „Berufstrainerausbildung in der Schweiz - Die Entwicklung einer handlungsorientierten Trainerausbildung“ aktuelle Erfahrungen in der kompetenzorientierten Veränderung und Weiterentwicklung des institutionellen und formalen Rahmens von Trainerbildung vor. Im Anschluss wurden im Informationsforum „Entwicklungsperspektiven für Diplom-Trainer“ akademische Weiterqualifizierungen vorgestellt und diskutiert. Im Folgenden finden Sie nähere Ausführungen zu den einzelnen Beiträgen.





## Kompetenz im Beruf - Ableitungen für Ausbildung und Studium

Prof. Dr. John Erpenbeck (Steinbeis Hochschule Berlin)

[Link Vortrag](#)  
[Link Video](#)

Kompetenzen sind die Fähigkeiten, in unerwarteten, (zukunfts-) offenen, manchmal chaotischen Situationen kreativ und selbstorganisiert zu handeln. So definiert Erpenbeck den Begriff der Kompetenzen. Viel mehr als reines Wissen und formale Qualifikation hält er diese für zukunftsrelevant - angesichts einer zunehmend komplexen, zunehmend problematischen, zunehmend unsicheren Umgebung (Risikogesellschaft, Globalisierung, Marktdynamik...), angesichts zunehmender Notwendigkeiten „ins Offene“ hinein kreativ und selbstorganisiert handeln zu müssen. Selbstorganisation und Handeln/Handlungsfähigkeit sind unverzichtbar für Kompetenz. Der genannte Zukunftsbezug beschreibt gerade die Trainersituation im Leistungssport ausgesprochen gut.



Wissen ist  
nicht  
Kompetenz

Wissen ist nicht Kompetenz. Wissen, Können, Qualifikation reichen nicht aus, um kompetent zu sein (und Kompetenzen zu entwickeln). Nach Erpenbeck führen erst interiorisierte Regeln, Normen und Werte zum Handeln und letztlich zur Kompetenzausprägung: Kompetenzentwicklung erfordert zwingend eine emotionale „Imprägnierung“ des Wissens, eine emotionale Labilisierung. Zitat:

All unser Handeln wird erst durch Wertungen / Werte der Außenwelt (Sachverhalte, Prozesse, Personen) möglich. Das funktioniert aber nur, wenn die Wertungen zu eigenen Emotionen und Motivationen umgewandelt, „interiorisiert“ oder „internalisiert“ werden.

Erfolgreiches Handeln setzt entsprechend interiorisierte Wertungen / Werte voraus. Werte „überbrücken“ fehlendes Informationswissen, und machen damit ein Handeln überhaupt erst möglich.

Emotionale  
Imprägnierung  
auch im Fach!

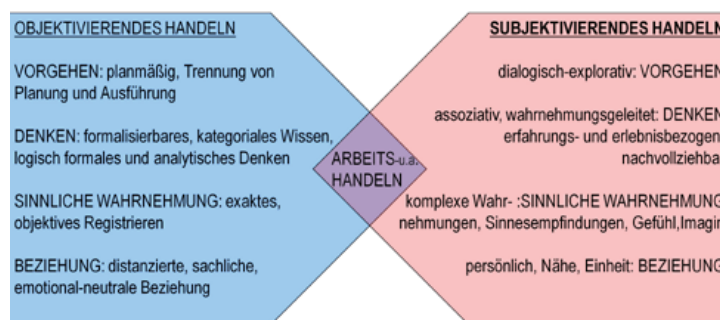
Die Themen sozialer oder personaler Kompetenzen sind im Bildungsbereich angekommen. Andererseits wird Fachwissen vorschnell mit Fachkompetenz gleichgesetzt und zu wenig beachtet, so Erpenbeck.

Wie „funktioniert“ nun die emotionale Imprägnierung des (Fach-)Wissens? Erpenbeck stellt Anregungen und

Prinzipien vor: Handlung im Sinne von Lernhandlung und Handlungslernen ist ein Kern und muss emotional imprägniert sein. Dazu bedarf es u.a. eines neuen Typs des Handelns (siehe Abbildung unten), eines neues Verständnisses von Handlungsmanagement (hier vor allem: Hochleistungsmanagement in Teams) und einer Neubewertung der Entwicklung von Handlungsfähigkeiten, auch durch Coaching, Mentoring usw.:

- Wissen und Handlungsfähigkeit werden über praktisches Handeln erworben
- Erfahrung-Machen ist Ausgangspunkt, Methode und Ziel erfahrungsge-

### 1. Ein neuer Typ des Handelns\*



leiteten Lernens

- Unwägbarkeiten erzeugen Lernerfahrungen. Erfahrungsgeleitetes Lernen ist deshalb ein Lernen unter und für Unsicherheitsbedingungen („offene Situationen“)
- Erfahrungsgewinn entsteht aus der Bearbeitung des Erlebten („Reflexion“)
- Erfahrungsgeleitetes Lernen bedeutet, zwischen objektiverem und subjektivierendem Lernen zu oszillieren, letzteres „überbetonend“.

## Decision making in coaching: derivations for conceptual foundations in sport coaching and in coach education

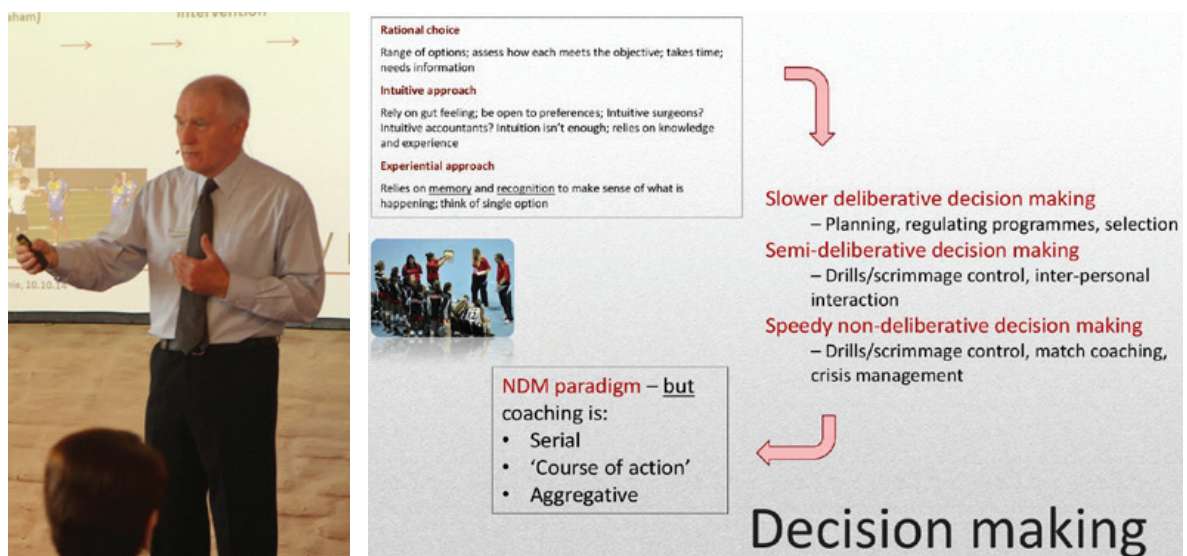
Prof. John Lyle EdD (Leeds Beckett University)

[Link Vortrag](#)  
[Link Video](#)

Aufgabe jedes Trainers ist es, Prozesse in Training und Wettkampf zu steuern bzw. entsprechend zu intervenieren. Dazu muss er beständig wahrnehmen, analysieren, Entscheidungen treffen und umsetzen. Dies betrifft nicht nur die offensichtlichen „großen“ Entscheidungen, sondern in hoher Zahl auch kleine und kleinste Entscheidungen. Lyle nennt dies „Mikromanagement der Trainerinterventionen“ und folgert: zu intervenieren und zu steuern bedeutet für den Trainer, ständig Entscheidungen zu treffen. Deshalb ist es entscheidend, diesen Prozess in der Traineraus- und -weiterbildung immer weiter zu verbessern.

Entscheiden  
und Mikro-  
management

Erforschung und theoretische Modellierung des Entscheidungsverhaltens sind schwierig zu gestalten, weil es die „typische“ Entscheidungssituation und das typische „Entscheidungsverhalten“ kaum gibt. Entscheidungen sind gekennzeichnet durch eine hohe Kontextspezifik (bspw. konkrete Situation oder Sportart) und Komplexität, durch hohen Zeitdruck oft unter Wettbewerbsbedingungen, durch eine unvollständige, kaum lösbare Informationslage uvm., gleichzeitig auch durch Optimierungs-, aber nicht unbedingt Maximierungs- oder gar „Wahrheits“-Anspruch. Lyle gibt dazu einen modellartigen Überblick, den er auch als Grundlage für das Ausbilden von Entscheidungsprozessen nutzt.



**Rational choice**  
Range of options; assess how each meets the objective; takes time; needs information

**Intuitive approach**  
Rely on gut feeling; be open to preferences; Intuitive surgeons? Intuitive accountants? Intuition isn't enough; relies on knowledge and experience

**Experiential approach**  
Relies on memory and recognition to make sense of what is happening; think of single option

**NDM paradigm – but coaching is:**

- Serial
- 'Course of action'
- Aggregative

**Slower deliberative decision making**  
– Planning, regulating programmes, selection

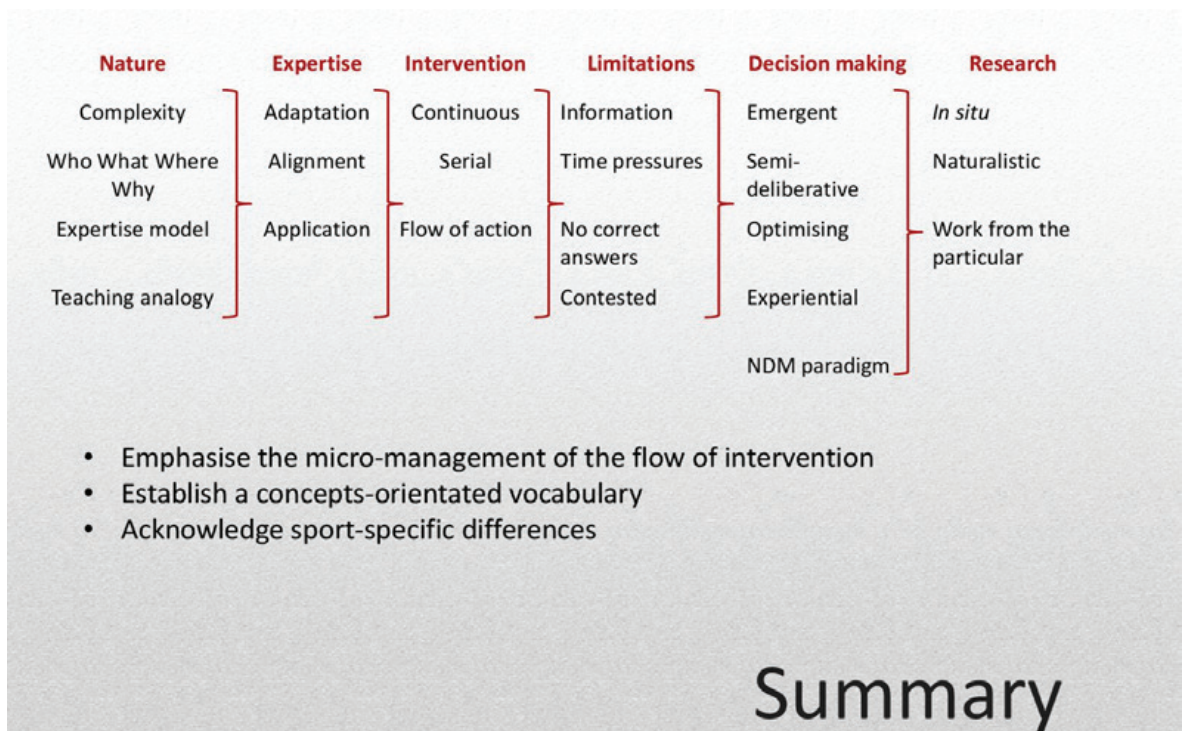
**Semi-deliberative decision making**  
– Drills/scrimmage control, inter-personal interaction

**Speedy non-deliberative decision making**  
– Drills/scrimmage control, match coaching, crisis management

Decision making

Entscheiden  
trainieren

Training der Entscheidungsprozesse	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wiederholung</li> <li>• Fokussiertes Feedback</li> <li>• Unmittelbare Ausführung</li> <li>• Stop &amp; Start</li> <li>• Schwerpunkt auf schwierige Aspekte</li> <li>• bewusster Fokus</li> <li>• „Arbeiten“ vs. „Spielen“</li> <li>• echtes Coaching</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• am Thema festhalten</li> <li>• Zeitdruck erhöhen</li> <li>• Folgen beachten</li> <li>• Entscheidungen „verteidigen“/begründen</li> </ul>



## Kompetenzorientierte Trainerbildung - Didaktische Empfehlungen zur Vermeidung von trägem Wissen und blindem Können

[Link Vortrag](#)  
[Link Video](#)

Prof. Dr. Ralf Sygusch & Dr. Sebastian Liebl (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg)

Prof. Dr. Ralf Sygusch und Dr. Sebastian Liebl haben die Expertisen erstellt, die die Rahmenrichtlinien des DOSB und den Lehrplan der Trainerakademie mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen DQR abgleichen. Letzterer ist ein Ansatz, aus unterschiedlichen Quellen erworbene Kompetenzen und Bildungsniveaus bezugsfähig und vergleichbar zu machen, z.B. aus formalen, non-formalen oder informellen Bildungsprozessen.

Handeln im Mittelpunkt!

Die Expertisen werden kompakt vorgestellt, bevor sich die Referenten den Anforderungen, Anregungen und Hilfen zur Umsetzung einer kompetenzorientierten Trainerbildung zuwenden und auch mit den Teilnehmern diskutieren. Ausgangspunkt ist eine an den Rahmenrichtlinien des DOSB orientierte Begrifflichkeit: „Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz verknüpft Wissen und Können, um in domänenspezifischen Anforderungssituationen (Trainer) im Sport erfolgreich handeln zu können!“



Shift from teaching to learning!

Eine stärker kompetenzorientierte Trainerausbildung kann nicht bei der Wissensvermittlung stehen bleiben, es geht wesentlich auch um Aktivitäten bzgl. Können und Handeln. Sygusch und Liebl betonen diese Ausrichtung genauso, wie sie auch die anderen Referenten schon herausgearbeitet haben. Dies hat Auswirkungen in allen methodisch-didaktischen Fragestellungen der Aus- und Weiterbildung: in der Formulierung von Lern-

<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Orientierung an Lernergebnissen (Outcome-Orientierung)</b> → von der Inhalts-Orientierung zur Outcome-Orientierung</li> <li><b>Verknüpfung von Wissen und Können</b> → Vermeidung „trägem Wissen“ und „blindem Können“.</li> <li><b>Hilfestellung bietet folgende „Matrix“</b> (Anlehnung an HRK, 2013) → <b>Inhaltskomponente</b> (→ Substantiv) <u>und</u> <b>praktische/kognitive Handlungskomponente</b> (→ Verb)</li> </ul>					
Taxonomie-Matrix zur kompetenzorientierten Aus- und Fortbildung					
		„träges Wissen“			„blindes Können“
erinnern	verstehen	anwenden, vermitteln	analysieren	beurteilen	(er-)schaffen
... nennen Aktionsformen ballorientierten Aufwärmens	... meth. Prinzipien: z.B. Aktivierung für Trainingsschwerpunkt	... von Aktionsformen ballorientierten Aufwärmens	... den Nutzen: aktiviert Erwärmung für Trainingsschwerpunkt ?	... den Wert im Hinblick auf Trainingsschwerpunkt	... von neuen Aktionsformen mit Ball

zielen und –ergebnissen in Grob- und Feinform, in der Lehr-Lerngestaltung ebenso wie in der Lernunterstützung sowie den Prüfungsformen und auch in einem Perspektivenwechsel der Ausbildungsverantwortlichen mit Veränderungen in Lehrhaltung und –praktiken.

## Veränderung der Lehrhaltung: *Shift from Teaching to Learning!*

- **Sichtwechsel auf den Lehr-Lernprozess**
  - methodische Gestaltung wird ausgehend vom **Lernen** konzipiert
  - Trainerausbilder berücksichtigen, wie **Lernende** Wissen und Können erwerben!
- **Stärkung selbstgesteuerten Lernens <-> Reduktion von Wissenspräsentation & Instruktion**
- **Der Lehrende als Moderator des Lehr-Lern-Prozesses**

*„... Rollenwechsel des Ausbilders vom instruierenden Wissensvermittler zu einem lernförderlichen Entwicklungsbegleiter.“ (L. Nordmann [Leistungssport 5/2006, S. 21])*

Die beiden Referenten stellen vertiefend zur Fragestellung „Was sollen Trainer nach einer Lerneinheit wissen und können?“ Grundausrichtungen wie Orientierung an den Lernergebnissen sowie Entwicklungswege vom Wissen zum Können vor. In der Vorbereitung und Zielformulierung ist ein sprachlicher Wechsel hin zur Verwendung von Verben hilfreich. Dazu stellen Sygusch und Liebl eine Matrix als Arbeitshilfe vor (siehe Abbildung). Dazu entwickeln und diskutieren sie mit den Teilnehmern Beispiele.

Die aus dem Kompetenzansatz folgenden Lehr-Lern-Auffassungen werden vertieft dargestellt und mit der Formulierung „Shift from teaching to learning“ pointiert zusammengefasst (siehe Abb.).

## Spitzentrainer zielgerichtet fördern: Mentoring in der Leistungssportpraxis

Lothar Ruch und Michael Carl (Deutscher Ringer-Bund)

[Link Vortrag](#)  
[Link Video](#)

Lothar Ruch, Wissenschaftskoordinator und Bildungsreferent des Deutschen Ringer-Bundes, sowie Michael Carl, Bundestrainer und aktueller Teilnehmer der Diplom-Trainer-Ausbildung, stellen ein erfolgreiches Beispiel für die Kompetenzentwicklung eines Spitzentrainers vor: ein Mentoren-Projekt der beiden Referenten



im fachsportart-spezifischen Teil der Ausbildung an der Trainerakademie. Sie erläutern aus ihrer je subjektiven Sicht explizite Mentoring-Zeiträume zu zwei Anlässen: der unmittelbaren Wettkampf-Vorbereitung zur WM 2013 und das Coaching im Wettkampf bei der WM 2014. Nach umfangreicher gemeinsamer Abstimmung und Vorbereitung war der Mentor jeweils durchgängig in den Projekten vor Ort und stand dem Trainer beobachtend und beratend zur Seite. Dem folgten jeweils entsprechende Auswertungen, im letzten Fall auch mit einem Sportpsychologen als

Vertrauen ist  
Voraussetzung

zusätzlichem Berater. Einzel-  
tätigkeiten können der Auf-  
stellung unten entnommen  
werden.

Bezüglich der entscheidenden  
Erfolgsmerkmale solcher  
Mentoring-Projekte waren  
sich beide Beteiligten ausge-  
sprochen einig und betonten  
diese Kriterien: hohe Bereit-  
schaft zur Öffnung und großes  
Vertrauen untereinander,  
Diskretion und der Bezug  
nicht nur zum Wissen, son-  
dern auch zu Erfahrungswerten.

- Dokumentation der Jah-  
resplanung und Periodi-  
sierung im Jahr 2014 mit  
neuen Unterlagen (Ver-  
einheitlichung Planungs-  
unterlagen der Bundestrainer, methodische Periodisierung mit Einbezug der wissenschaftlichen Betreuung durch OSP/IAT)
- Angabe der Nominierungskriterien für die EM und WM 2014 (griechisch-römischer Stil)
- Wochentrainingspläne (Stützpunkt, Einzelgruppen und Einzelathleten) -Beispiele ab der KW 33-2014
- Berichte und Einschätzungen der Internationalen Turniere Dortmund, Danzig und Bukarest
- Praktikum-Berichte für die Ausbildung an der Trainerakademie Köln (DTS 2-19)
- Die Beschreibung des Wettkampf-Umfeldes (Ort, Wettkampfstätte, Hotel, Anreise zum Wettkampf)
- Die Beschreibung des Betreuerteams und deren individuelle Aufgaben (Bestimmung der Aufgabenfelder der einzelnen Akteure im Umfeld der Wettkämpfe)
- Die Dokumentation des Trainer-Coaching-Verhalten im Hauptwettkampf WM im Coaching Tagebuches (Koordinator L. Ruch), täglicher Austausch und Gespräche
- Auswertung und Analysen der Weltmeisterschaft ( u.a. Wettkampfdokumentation, Erhebung der technischen Kampfkonzeptionen der nationalen und internationalen Athleten .....Studienarbeit)
- Gespräche mit dem Sportpsychologen Lothar Linz und dem Koordinator mit Schlussfolgerungen und Empfehlungen für das Coaching-Verhalten im vorolympischen Jahr 2015



## Berufstrainerausbildung in der Schweiz - Die Entwicklung einer handlungsorientierten Trainerausbildung

[Link Vortrag](#)  
[Link Video](#)

Mark Wolf, Leiter Trainerbildung Schweiz

Auch in der Schweiz spielt die Kompetenzorientierung in Bildungspolitik und Bildungsarbeit eine zunehmend größere Rolle. Curricula und Lehrpläne sind entsprechend neu auszurichten und zu erarbeiten.

Die DACUM-  
Methode

Die Trainerbildung Schweiz hat ihr Curriculum bereits umgestellt. Mark Wolf berichtet über dieses Umstellungsprojekt mittels der sog. DACUM-Methode. Konsequenter Ausgangs- und Orientierungspunkt ist die von den Praktikern beantwortete Frage „Was tut ein Trainer?“. Der Projektablauf definiert berufliche Handlungskompetenzen, Berufsfeld und Leistungskriterien, Prüfungsordnung und Wegleitung sowie das eigentliche Curriculum.



„Neues“ Lernen  
und Entwickeln

Wolf verweist deutlich darauf, dass auch die methodisch-didaktischen Ansätze angepasst werden müssen (bspw. Lerntandems, Mentorenschaft, Fallsupervision, kooperatives Lernen, problembasiertes Lernen uvm.).

Abschließend stellt Wolf ergänzend zum Ausbildungskonzept auch das Projekt „Olympic Coach Programm“ vor, dass der zielgerichteten Weiterbildung der betroffenen Trainer für Rio 2016 dient und sich im Vorgehen des o.g. didaktischen Ansatzes bedient.

### Aufgaben und Handlungsfelder



B. Training		
Beschreibung des Tätigkeitsbereichs	Bedeutung und Verankerung in der Berufsausübung, evtl. mit Beispielen	
Kontext	Zusammenarbeit, Material, Ausrüstung, Gesetze, Reglemente, Grad der Komplexität	
Tätigkeiten	<b>Leistungskriterien</b>	Kompetenznachweis erfolgt durch...
	Die Trainerin / der Trainer auf Verbandsstufe... Die Konditionstrainerin / der Konditionstrainer... Die Trainerin / der Trainer Leistungssport mit eidg. FA... Die Trainerin / der Trainer Spitzensport mit eidg. Diplom...	
B3 Training leiten	B3.1 ...	
	B3.2 ...	
	B3.3 ...setzt die gebräuchlichen methodischen Lernwege (Siehe Anhang) in der jeweiligen Sportart angemessen ein; ...leitet in der jeweiligen Sportart ein leistungssportorientiertes Training auf der Lernstufe „gestalten und ergänzen“ (siehe Anhang);	- Sportartspezifischer Bericht inkl. Befragung darüber - Fallstudie - Schriftliche Prüfung
	B3.4 ...kann in der jeweiligen Sportart ein Training auf der Höchstleistungsstufe leiten;	- Diplomprojekt inkl. Diskussion

## Vorträge Trainer - Athlet

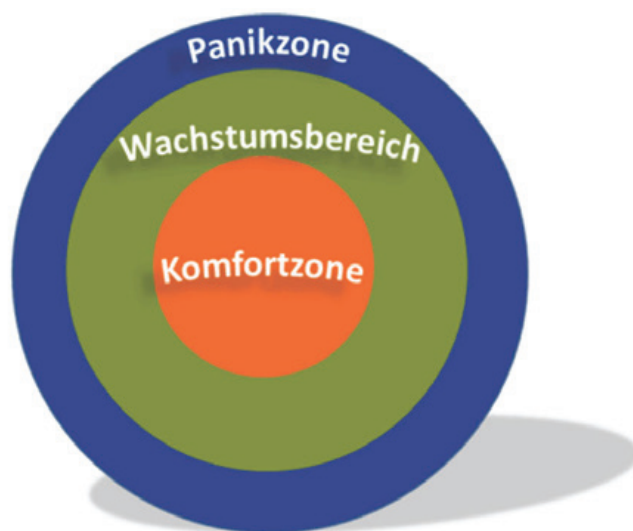
### Von der Zukunft her führen - Versuch eines Kulturwandels im deutschen Damenhockey

Jamilon Mülders, Damen-Hockey-Bundestrainer

[Link Vortrag](#)

Damen-Bundestrainer Jami Mülders gab einen hoch interessanten Einblick in seine Arbeitsweise. Im Mittelpunkt stand die Herangehensweise mit der er und sein Team die Aufgabe „Damennationalmannschaft Hockey“ nach den olympischen Spielen von London 2012 angegangen waren.

Mit dem Führungsansatz „von der Zukunft her führen“ wurde ein „Kulturwandel“ vollzogen, mit dem Ziel eine klare Vorstellung vom erfolgreichen deutschen Damenhockey gemeinsam im Team zu entwickeln und umzusetzen.



Raus aus der  
Komfortzone!

Im Kern der Idee steht dabei ein Zonenmodell. Trainerteam, Staff und Spielerinnen müssen aus der Komfortzone herauskommen, um sich im Wachstumsbereich weiterentwickeln zu können. Stellt man sich den Herausforderungen der Wachstumszone wird die Komfortzone erweitert. Folge ist eine erweiterte Kompetenz und gesteigertes Selbstwertgefühl.

Wie dieses Modell in der Praxis umgesetzt wurde und welche Probleme dabei gelöst werden mussten, beschrieb Jami Mülders in seinem Vortrag sehr anschaulich und spannend. Die ersten Höhen (Europameister 2013) und Tiefen (8. Platz Weltmeisterschaft 2014) auf dem Weg nach Rio 2016 sind zurückgelegt. Es lohnt sich dieses spannende Projekt weiter zu verfolgen, vielleicht bei einer Fortbildung der Trainerakademie.



## Trainerpersönlichkeiten entwickeln Spielerpersönlichkeiten

Erfolgsfaktor Trainer, Bernhard Peters

Diplom-Trainer Bernhard Peters erläuterte in seinem Vortrag seinen Ansatz erfolgreicher Trainerentwicklung und erfolgreichen Trainerhandelns. Dabei blickte er auf seine erfolgreiche Karriere als Bundestrainer zurück und baute die Brücke zu seiner jetzigen Tätigkeit im Fußball. Als Direktor Sport beim Hamburger SV ist Peters u. a. für die Entwicklung von Trainern in der gesamten Spanne vom Jugend bis zum Profibereich zuständig.

Kernkompetenzen des Trainerhandelns

Trainer müssen über drei Kernkompetenzen verfügen: Selbstkompetenz („ich“), Sozialkompetenz („Du“) und Fachkompetenz (Fußball), so eine Botschaft. Trainer müssen Führen, wobei Peters die Prinzipien emotionaler Führung (emotionalisieren, motivieren, analysieren, planen, formen, entscheiden, begleiten, differenzieren, vertrauen und verändern) als Basis erfolgreichen Trainerhandelns ansieht.

Bernhard Peters zeigt in vielen Beispielen auf, wie Trainern weiterentwickelt werden können. Eine besondere Rolle spielen hierbei Reflektionsprozesse durch Feedback (z. B. individuelles Stärken- und Schwächeprofil). Die Bedeutung von Trainerpersönlichkeiten kann nicht hoch genug eingeschätzt werden, denn nur Trainerpersönlichkeiten können Spielerpersönlichkeiten entwickeln.

### Drei Kernkompetenzen als Trainer



## Vorträge Athletiktraining

Nick Winkelman (Director of Training Systems and Education for EXOS) stellte sich kompetenten Hörern mit drei Vorträgen im Workshop Athletiktraining. Unter den Teilnehmern befanden sich eine Vielzahl an bekannten Chef- und Athletiktrainern wie Jörg Ahmann (Bundestrainer Nachwuchs Beachvolleyball), Gerrit Keferstein (Kölner Haie) oder David Gröger (Bergischer Handball Club) aus den Mannschafts- und Individualsportarten.

### Athletic Profiling: Developing a testing model that transfers to sport

[Link Vortrag](#)  
[Link Video](#)

Movement  
Pattern und  
Movement  
Power

Sein erster Vortrag mit dem Titel "Athletic Profiling: Developing a testing model that transfers to sport" behandelte den schwierigen Weg das sportliche Potential und die limitierenden Faktoren des Athleten in jeder Bewegung zu identifizieren und zu verbessern. Dabei wurden zu Beginn die Bereiche Mobilität, Stabilität, Koordination und Kraft behandelt.

Nach Winkelman wird die Bewegungsposition (Movement Position) durch die Mobilität und die Stabilität begrenzt. Koordination gilt als leistungsbegrenzender Faktor für die Bewegungsmuster (Movement pattern) während die Kraft letztendlich für den letzten Output, die Leistung (Movement Power), steht.

Zur Diskussion stand die Leistungsdiagnostik und deren Korrelation zu verschiedenen Fertigkeitseigenschaften. Bezogen auf das Anforderungsprofil der Sportarten wurden vier verschiedene Testebenen dargestellt: Der lineare Sprint, multidirektionale Geschwindigkeit, vertikaler und horizontaler Sprung und Kraftqualitäten. Jede dieser Ebenen wurde diskutiert und Schlussfolgerungen mit umfangreichen Quellen belegt. So stellen zum Beispiel verschiedenen Sprungtestungen auch unterschiedliche Kraftausprägungen dar.

Winkelman beschrieb die lineare Bewegung im Sprint als fundamental für den Lauf und stellte fest, dass unterschiedliche Streckenlängen auch unterschiedliche Anforderungen an die motorischen Fähigkeiten und Kraftausprägungen beinhalten. So stellte er den Squat Jump mit seiner konzentrischen Kraftentfaltung als Basis für die Startkraft, den Counter Movement Jump als Grundlage für die Schnellkraft und den Drop und Depth Jump als weitere wichtige Komponenten der Schnell- und Reaktivkraft heraus. Das komplexe Zusammenwirken und der Aufbau über diese Sprungformen waren auch gut an den Kontaktzeiten und der Darstellung des Dehnungsverkürzungszyklus zu beobachten.

Daraus resultieren klare Trainingskonsequenzen die zudem noch davon abhängig sind welche Rolle die Bereiche der Mobilität, Stabilität, Koordination und Kraft in den einzelnen Sportarten spielen.



## Learning to Sprint: The Art of Coaching Meets the Science of Motor Learning

[Link Vortrag](#)  
[Link Video](#)

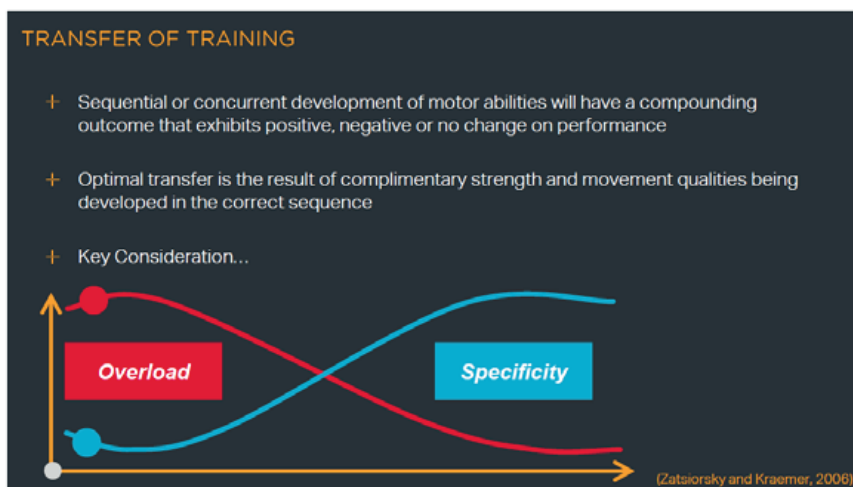
In seinem zweiten Beitrag „Learning to Sprint: The Art of Coaching Meets the Science of Motor Learning“ beleuchtete Winkelman das technische Model des linearen Sprints aus der Perspektive eines dynamischen Models wie wir es von Schöllhorn oder Bosch kennen. Wie läuft die Fehlererkennung? Wie hat der Trainer den Athleten zu instruieren? Welche Rückmeldungen sind wichtig?

Neben den Grundsätzen der Koordination bezog sich Winkelman stark auf das Model zur Höchstgeschwindigkeit im Sprint. Darin fanden sich neben physiologischen und anatomischen Grundsätzen auch eine Menge wichtige Informationen aus der Biomechanik wieder. Wer über diese Grundsätze Kenntnis besitzt, ist in der Lage im Coachingprozess auch Fehler zu erkennen und diese in ein sicheres Technikbild zu überführen. In diesem Prozess leitet der Trainer den Athlet zu einer Selbstorganisation an. O-Ton Winkelman: „In dem Moment wo der Sportler es selber fühlt hat man das Ziel erreicht.“ Ein Weg, die 10.000 – Stunden Regel zu brechen?

Im weiteren Verlauf gewährte Nick Winkelman einen tiefen Einblick in den richtigen Coachingprozess mit konkreten Praxishinweisen hin zu einer sauberen Sprinttechnik die über die Beschleunigung zur Höchstgeschwindigkeit führt.

## Choosing a Periodization Profile to Maximize Individual Performance

[Link Vortrag](#)  
[Link Video](#)



Der dritte mit Spannung erwartete Beitrag behandelte das Thema Periodisierung.

Beginnend mit einem kurzen historischen Überblick wendete sich Winkelman den Definitionen und verschiedenen Modellen der Periodisierung zu. Diese Modelle wurden für Beginner, Amateure und Profis in den unterschiedlichen Sportarten diskutiert. Dabei stellten sich die Fragen nach Anpassungszeiten und limitierende Faktoren wie z. B. das Alter des Athleten. So wurden die Residualzeiten nach Issurin genannt und auch der langfristige Leistungsaufbau betrachtet. Jedes Modell der Periodisierung wurde anhand von veröffentlichten Untersuchungen bis herunter zum Mikrozyklus diskutiert und Vor- sowie Nachteile dargestellt.

Nick Winkelman beeindruckte durch eine hochprofessionelle Präsentation und eine sehr tiefe Fachkenntnis. Trotz der hochkomplexen Themen verstand er es die Teilnehmer einzubinden und gab Raum für Diskussion und Fragen.

## Die letzte Seite

### Das Zitat

Es ist nicht genug, zu wissen, man muss es auch anwenden; es ist nicht genug zu wollen, man muss es auch tun.

„Wilhelm Meisters Wanderjahre“, 3. Buch, 18. Kapitel  
Johann Wolfgang von Goethe (1749-1832)

### Darf ich den Trainer-Info-Letter weitergeben?

Die Antwort ist ganz einfach: **JA!** Unser Service ist für den deutschen Leitungssport gedacht, und dort soll er auch ankommen. Nur: geben Sie das Dokument als Ganzes weiter, so dass auch die Quelle erkenntlich bleibt. Zur Zeit gibt es den Trainer-Info-Letter als PDF-Datei, er wird an alle bei uns bekannten Trainer sowie die Mitarbeiter der Institutionen für Lehre und Leistungssport versandt, darüber hinaus Abonnenten des SPRINT-Service am IAT, die unseren Trainer-Info-Letter abonniert haben.

### Registrieren Sie sich ...

... für die News auf unserer Plattform [www.trainerim-leistungssport.de](http://www.trainerim-leistungssport.de) - dann finden Sie Beiträge immer ganz aktuell nach Erscheinen und nicht erst, wenn wir die Beiträge wieder einmal zu einem PDF-Newsletter zusammengestellt haben. Gleichzeitig haben Sie dort Zugriff auf bereits erschienene Beiträge!

**Übrigens:** auf der Plattform gibt es auch einen Blog, in dem Sie selbst Beiträge leisten können, wenn Sie wollen.

Gefördert durch:



Bundesministerium  
des Innern

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



### Impressum

#### Herausgeber

Trainerakademie Köln des DOSB  
Guts-Muths-Weg 1  
50933 Köln  
Tel: 0221 94875-0  
Fax: 0221 94875-20  
[www.trainerakademie-koeln.de](http://www.trainerakademie-koeln.de)

#### Redaktion

Prof. Dr. Lutz Nordmann, Klaus Oltmanns,  
Markus Finck, Thorsten Ribbecke, Christoph Dolch  
e-Mail: [infoletter\(at\)trainerakademie-koeln.de](mailto:infoletter(at)trainerakademie-koeln.de)  
Tel. 0221/94875-16  
Fax. 0221/94875-20

#### Layout

Christoph Dolch  
e-Mail: [dolch\(at\)trainerakademie-koeln.de](mailto:dolch(at)trainerakademie-koeln.de)  
Tel. 0221/94875-12  
Fax. 0221/94875-20

#### Fotos

Trainerakademie Köln des DOSB (soweit nicht anders angegeben). Der Versand des Trainer-Info-Letters erfolgt ausschließlich elektronisch. Der Bezug ist kostenlos. Die Veröffentlichung von Artikeln oder Auszügen ist mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars erlaubt.

© Trainerakademie Köln des DOSB, 2014