

Curriculum

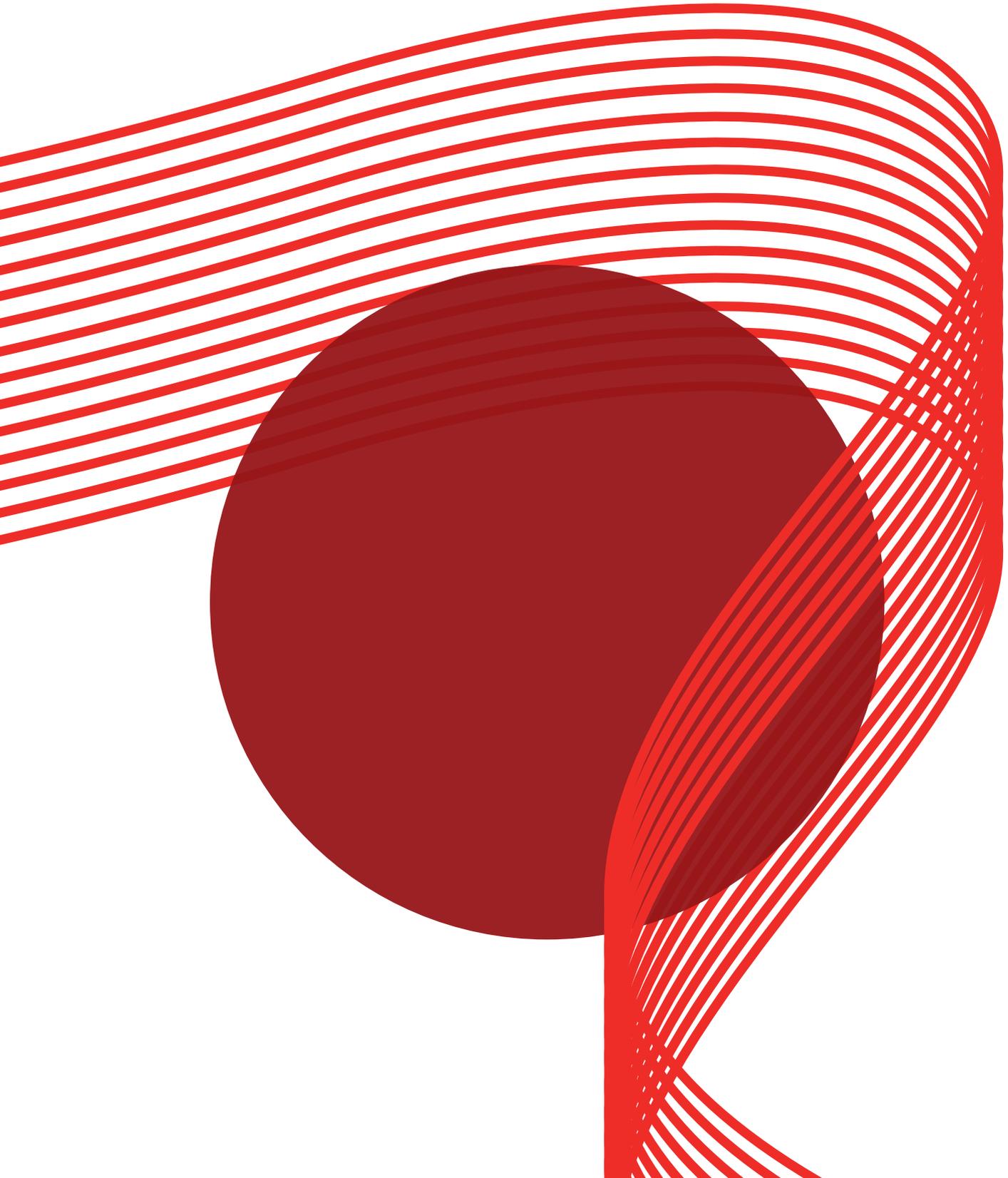
für das Diplom-Trainer Studium an der Trainerakademie Köln
des Deutschen Olympischen Sportbundes e.V.

Impressum

Herausgeber: Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes e. V.

Redaktion: Autorenkollektiv der Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes

Köln, Februar 2021



Inhalt

1. Präambel **4**

2. Das Diplom-Trainer-Studium

- 2.1 Charakteristik der Trainertätigkeit** **7**
- 2.2 Professionelle Trainer-Entwicklung** **11**
- 2.3 Lern- und Kompetenzziele** **12**
- 2.4 Formaler Bildungsabschluss** **14**

3. Studienkonzeption

- 3.1 Berufsintegriertes Studienprofil** **17**
- 3.2 Studienstruktur** **18**
 - 3.2.1 Basismodule
 - 3.2.2 Reflexionsmodule
 - 3.2.3 Spezialisierungsmodule
 - 3.2.4 Sportartspezifische Module
- 3.3 Methodisch-didaktische Umsetzung des Lernkonzepts** **27**
 - 3.3.1 Tätigkeitsbezug – der Coaching Prozess
 - 3.3.2 Systematische Lehr-Lernprozesse gestalten

4. Modulübersicht **31**

5. Literatur **32**

1. Präambel

Die Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes e. V. (Trainerakademie) ist das Kompetenzzentrum für Trainerbildung im deutschen Leistungssportsystem. Seit ihrer Gründung im Jahre 1974¹ werden in einem sportartübergreifenden Ansatz in Kooperation mit den Spitzenfachverbänden Trainerinnen und Trainer für die Leistungssportpraxis aus- und fortgebildet². Die Trainerakademie ist als Berufsakademie im formalen, tertiären Bildungsbereich verortet³.

Neben Fortbildungsmaßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen (u. a. Diplom-Trainerinnen und Diplom-Trainer, Bundestrainerinnen und Bundestrainer, Trainerausbilderinnen und Trainerausbilder) werden Ausbildungen zur Athletiktrainerin/zum Athletiktrainer, Langhanteltrainerin/Langhanteltrainer und Nachwuchstrainerin/Nachwuchstrainer angeboten. Die Kernaufgabe der Trainerakademie ist das Diplom-Trainer-Studium, welches als berufsintegriertes Studium in enger Zusammenarbeit mit den Expertinnen und Experten aus der Leistungssportpraxis, Wissenschaft und Forschung sowie den Spitzenfachverbänden realisiert wird. Das Diplom-Trainer-Studium ist mit seinem anwendungsorientierten Studienprofil zielgerichtet auf das Berufsfeld Trainer im Leistungssport⁴ ausgerichtet. Es ist das höchste berufsspezifische Studium für Trainerinnen und Trainer im Leistungssport in Deutschland⁵.

Ziel des Diplom-Trainer-Studium ist die Vermittlung von „für den Beruf der staatlich geprüften Trainerin bzw. des staatlich geprüften Trainers/Diplom-Trainerin bzw. Diplom-Trainers bedeutsamen Kenntnissen und Fähigkeiten auf wissenschaftlicher Grundlage“ (Studien- und Prüfungsordnung für die Trainerakademie Köln des DOSB 2016, 6). Das Diplom-Trainer-Studium basiert auf der vom Land Nordrhein-Westfalen erlassenen Studien- und Prüfungsordnung für die Trainerakademie Köln des DOSB⁶.

Das Aus- und Fortbildungskonzept der Trainerakademie wurde seit dem umfangreichen Reformprozess zu Beginn der 2000er Jahre kontinuierlich weiterentwickelt⁷. Ausgangspunkt und Grundlage der Weiterentwicklung des Trainerbildungskonzepts an der Trainerakademie sind nationale und internationale Entwicklungen im Leistungssport sowie im (Trainer-)Bildungsbereich.

Die vom Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) und dem Bundesministerium des Innern (BMI) initiierte Neustrukturierung des Leistungssports hat auch die Trainerproblematik in Deutschland wieder in den Fokus gerückt⁸. Die Rahmenbedingungen für hochqualifizierte Trainerinnen und Trainer sollen weiter verbessert werden, dies betrifft u. a. auch die Ausbildung und Qualifizierung von Trainerinnen und Trainern sowie die mittel- und langfristige Personalplanung im Trainerbereich⁹.

Das Ziel moderner Bildungsangebote ist die Entwicklung und Erweiterung von Kompetenzen. Diese Kompetenzorientierung wirkt sich nicht nur auf die Inhalte von Bildungsangeboten, insbesondere wenn von beruflichen Kompetenzen gesprochen wird, aus, sondern betrifft neben Struktur und Aufbau von Bildungsangeboten auch das Rollenverständnis von Lehrenden und Lernenden¹⁰, Fragen der Didaktik und Methodik bis hin zur zentralen Frage, wie die „entwickelten“ Kompetenzen überprüft

werden können. Diese Veränderungen und Entwicklungen im Bildungsbereich wurden von der Trainerakademie intensiv verfolgt und im Bereich des Coachings mitgestaltet. So ist die Trainerakademie als Mitglied in der Innovation Group of Leading Agencies des International Council for Coaching Excellence (ICCE) intensiv in internationale Projekte zur Entwicklung der Trainertätigkeit involviert¹¹.

Auch auf nationaler Ebene wurden Trainerinnen und Trainer sowie die Trainerbildung unter Mitwirkung der Trainerakademie in empirischen Studien in den Blick genommen¹². Hinzu kommen zahlreiche nationale und internationale Kongresse, Workshops und Arbeitsgruppen, bei denen ein intensiver Austausch mit Trainerinnen und Trainerin und Trainerausbilderinnen und Trainerausbildern stattgefunden hat. Besonders wichtig ist der enge Austausch mit den Koordinatorinnen und Koordinatoren der Spitzenfachverbände, welcher u. a. im Rahmen der Koordinatoren-Workshops an der Trainerakademie stattfindet.

Alle diese Projekte und Aktivitäten zeigten Entwicklungstendenzen und Optimierungspotenzial auf, die in einem systematischen Inhouse-Strategieprozess zur Weiterentwicklung und Optimierung des Studienkonzepts Berücksichtigung fanden. Dieser Prozess basierte auf drei wichtigen Bausteinen: Neben den bereits erwähnten nationalen und internationalen Entwicklungen in Theorie und Forschung zur (Trainer-)Bildung¹³, wurden die Diplom-Trainer-Studiengänge kontinuierlich evaluiert¹⁴. Ein systematischer DAKUM-Prozess¹⁵ ermöglichte die Zusammenführung von Anforderungen der Trainertätigkeit auf der einen Seite und Bedingungen erfolgreichen Lehrens und Lernens auf der anderen Seite. Resultat dieses Prozesses ist das nachfolgend beschriebene Curriculum für das Diplom-Trainer-Studium an der Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes.

Die Ergebnisse dieser Projekte sind in die Weiterentwicklung des Curriculums eingeflossen. Sie haben die Trainerakademie in ihrer Richtung bestärkt und neue, wichtige Impulse zur Weiterentwicklung gegeben. Wir möchten uns an dieser Stelle bei allen Projektbeteiligten für ihren Einsatz herzlich bedanken. Dem hier dargestellten Curriculum würde ohne diese Projekte sicherlich einiges an Qualität fehlen.

Gleichstellungsklausel

Die Berufs- und Funktionsbezeichnung des Trainers/der Trainerin wird im nachfolgenden Curriculum als personenbezogene Bezeichnungen im Maskulinum stehen, in dieser Form verallgemeinert verwendet und bezieht sich dabei grundsätzlich auf beide Geschlechter, d.h. auf Trainerinnen und Trainer. Bei der Häufigkeit der Verwendung der Berufs- und Funktionsbezeichnung ist dies unabdingbar, um den Text übersichtlich und verständlich gestalten zu können. Alle andere personenbezogene Bezeichnungen werden jeweils in der weiblichen und männlichen Form ausgeschrieben.

-
- 1 Am 6. März 1974 wurde der Verein Trainerakademie e. V. mit 7 Spitzenfachverbänden gegründet (Trainerakademie 1984), mittlerweile hat der Verein 69 Mitglieder (Trainerakademie 2014)
 - 2 Aktuell sind 50 Spitzenverbände Mitglied im Verein Trainerakademie Köln des DOSB
 - 3 Definition und Abgrenzung von formellem, non-formellem und informellem Lernen bzw. Bildung sind z. T. widersprüchlich, weil national und international unterschiedliche Kriterien zur Differenzierung genutzt werden (vgl. z. B. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (giz), Europäische Kommission, Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsausbildung, Bundesinstitut für Berufliche Bildung)
 - 4 Leistungssport umfasst Nachwuchsleistungssport und Spitzensport (BMI & DOSB 2016)
 - 5 Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im DOSB (DOSB 2006)
 - 6 In der jeweils aktuell gültigen Fassung (Trainerakademie 2016)
 - 7 Vgl. Konzept zur Weiterentwicklung der Trainerakademie Köln des Deutschen Sportbundes (2004b), Nordmann 2005, 2006.
 - 8 U. a. durch die Entwicklung eines Berufsbildes (DOSB 2017), Verbesserung der arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen für Trainer (DOSB 2018), Neustrukturierung des Leistungssports und der Spitzensportförderung (BMI & DOSB 2016).
 - 9 Professionalisierung des Leistungssportpersonals der Olympischen Spitzenverbände (DOSB 2018), Verbesserung der arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen für Trainer*innen (DOSB 2019)
 - 10 International Coach Developer Framework 2014
 - 11 U. a. International Sport Coaching Framework (ICCE 2013), European Coaching Framework (ICCE 2017), International Coach Developer Framework (ICCE 2014), ICCE Standards for Higher Education Sport Coaching Bachelor Degrees (ICCE 2016), Serial Winning Coaches Project (Mallett & Lara-Bercial 2016, Lara-Bercial et al. 2017).
 - 12 Projekte zum Berufsfeld (Digel et al. 2008), zur Informationsversorgung (Muckenhaupt et al. 2009), zum Kommunikationsverhalten von Trainer (Borggreve & Cachay 2015), zur Trainerpersönlichkeit (Krug 2009) und zur Trainerausbildung im Leistungssport (Sygusch 2017), bei denen die Trainerakademie mitgewirkt hat.
 - 13 Auf internationaler Ebene wurden in den vergangenen 15 Jahren mehrere Übersichtsartikel und Reviews (u. a. Abraham & Collins 2011, Cushion et al. 2010, Evans et al. 2015, Gilbert & Trudel 2004, Gilbert & Rangeon 2011, McCullick et al. 2012, Rangeon et al. 2012, Walker et al. 2018) sowie Bücher und Sammelbände (u. a. Baker & Farrow 2015, Lyle & Cushion 2010, Nash 2015, Nelson et al. 2014, North 2017, Potrac et al. 2013) zu verschiedenen Themenbereichen der Trainerbildung veröffentlicht.
 - 14 Neben der Erfassung durch Fragebögen wurden Absolventen in Interviewform befragt (u. a. Finck in Vorbereitung) und regelmäßig Workshops mit Koordinatoren durchgeführt.
 - 15 Der DAKUM-Prozess (Developing a Curriculum) ist eine Methode zur Entwicklung, Aktualisierung und Anpassung von Ausbildungsprogrammen auf Grundlage einer Berufs- und Tätigkeitsanalyse (Tippelt & Edelman 2007).

2. Das Diplom-Trainer-Studium

.....

2.1

.....

Charakteristik der Trainertätigkeit

Trainer nehmen bei der Entwicklung sportlicher Höchstleistungen zweifelsfrei eine Schlüsselposition ein. Sie sind mit der Zielsetzung, die sportliche Leistungsfähigkeit zu optimieren, als wichtigster Partner der Athletinnen und Athleten unmittelbar verantwortlich für die zentralen Elemente in der Trainings- und Wettkampfsteuerung. Die moderne Trainertätigkeit geht weit über diese Kerntätigkeit hinaus und beinhaltet vielschichtige Herausforderungen. Sie ist durch komplexe, oftmals „chaotische“ Prozesse gekennzeichnet, welche zum Teil divergierende Ziele beinhalten und an denen oftmals mehrere Personen mitwirken¹⁶. Trainer müssen in diesem Kontext kontinuierlich Entscheidungen treffen und Probleme lösen.

Übergreifende Zielstellung im deutschen Leistungssport sind Erfolge bei Olympischen Spielen und Weltmeisterschaften¹⁷. Hauptaufgabe der Trainer ist die systematische Vorbereitung¹⁸ und Entwicklung der Leistung im Trainingsprozess sowie deren Entfaltung im Wettkampf¹⁹. Dabei ist die Verantwortung der Trainer für ihre häufig minderjährigen Athletinnen und Athleten zentraler Orientierungspunkt unseres Trainerbildungsverständnisses. Die Trainer haben eine Vorbildfunktion für ihre Athletinnen und Athleten und tragen im modernen Leistungssport eine hohe ethische Verantwortung. Sie stehen zu fairem Wettkampf und setzen sich kompromisslos gegen Doping, Manipulation und Korruption ein²⁰. Aus dieser Charakteristik der Trainertätigkeit leiten sich folgende Aufgabenbereiche für den Trainer ab²¹.

Aufgabenbereiche

Konzeptplanung entwickeln (Visionen, Ziele, Strategie)

- ❖ Der Trainer versteht das komplexe Leistungssportsystem und die kausalen Zusammenhänge bezogen auf seinen Zuständigkeitsbereich auf regionaler, nationaler oder internationaler Ebene.
- ❖ Der Trainer agiert im Kontext lokaler, regionaler und nationaler Programme und Vorgaben, wie z. B. Leistungssportkonzepte, Nachwuchsleistungssportkonzepte, Rahmentrainingspläne, Regionalkonzepte, nationales und internationales Regelwerk.
- ❖ Unter Berücksichtigung der strategischen Ausrichtung des Gesamtsystems (Verein, Landesfachverband, Spitzenfachverband), des Anforderungsprofils der Sportart/Disziplin und der individuellen Voraussetzungen seiner Athletinnen und Athleten entwickelt der Trainer eine Konzeptplanung für seinen Zuständigkeitsbereich (Individuelles Big Picture (IBP)). Das IBP beinhaltet eine Vision, eine Zielsetzung sowie eine Strategie zur erfolgreichen Umsetzung.

Optimale Umfeldbedingungen organisieren und managen

- ❖ Der Trainer identifiziert und organisiert alle relevanten materiellen und personellen Ressourcen, die zur erfolgreichen Umsetzung des IBP notwendig sind.

- ❖ Der Trainer schafft in seiner Trainingsgruppe ein positives Leistungs- und Arbeitsklima.
- ❖ Der Trainer ergreift alle notwendigen Maßnahmen, um seine Athletinnen und Athleten vor Schaden zu bewahren.
- ❖ Der Trainer organisiert und optimiert die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Leistungsentwicklung (z. B. Regenerations- und Gesundheitsmanagement, duales Karrieremanagement, sportpsychologische Betreuung).

Beziehungen und Netzwerke aufbauen und pflegen

- ❖ Der Trainer integriert alle am Prozess beteiligten Personen (andere Trainer, Sportpsychologinnen und Sportpsychologen, Eltern, Managerinnen und Manager, Funktionärinnen und Funktionäre, Medien etc.) durch ein angemessenes Informations- und Kommunikationsverhalten.
- ❖ Der Trainer motiviert diese dazu, das Erreichen der individuellen und konzeptionellen Ziele mit Engagement zu unterstützen.
- ❖ Der Trainer etabliert und pflegt eine dem Berufsethos entsprechende, wirkungsvolle und differenzierte Beziehung zu seinen Athletinnen und Athleten, dem Trainer- und Betreuersteam sowie zu anderen beteiligten Personen.
- ❖ Der Trainer identifiziert und berücksichtigt physische, mentale und kulturelle Unterschiede der Athletinnen und Athleten im Entwicklungsprozess.
- ❖ Der Trainer hält den Verhaltenskodex für Trainer und alle relevanten gesetzlichen Bestimmungen ein.
- ❖ Der Trainer verhält sich im Umgang mit den Beteiligten immer professionell.
- ❖ Der Trainer ist darauf sensibilisiert, Wohlbefinden und Work-Life-Balance zu beachten.

Training planen, steuern und durchführen

- ❖ Der Trainer analysiert das Anforderungsprofil seiner Sportart und leitet daraus Orientierungen für die individuelle, motorische, technische und physische Entwicklung seiner Athletinnen und Athleten im langfristigen Leistungsaufbau ab, die er unter Berücksichtigung der Rahmentrainingspläne in seiner Trainingsplanung umsetzt.
- ❖ Der Trainer erarbeitet eine Trainingsplanung (Mikro-, Meso-, Makrozyklen) auf Basis seiner Sportartanalyse sowie einer umfassenden Analyse von Trainings- und Wettkampfdaten sowie Auswertungen leistungsdiagnostischer Verfahren. Dabei berücksichtigt er individuelle Ziele, Bedürfnisse und Leistungsvoraussetzungen der Athletinnen und Athleten sowie die Ziele der IBP (z. B. langfristiger Leistungsaufbau, Rahmentrainingspläne etc.).
- ❖ Der Trainer schafft ein trainingspädagogisches Klima (u. a. durch den Einsatz adäquater Kommunikationsmethoden), um die kurz-, mittel- und langfristigen Bildungs- und Entwicklungsbedürfnisse der Athletinnen und Athleten zu fördern.
- ❖ Der Trainer plant Trainingseinheiten und führt diese engagiert durch (auf der Basis der kurz-, mittel- und langfristigen Trainings- und Wettkampfplanung).

Wettkämpfe managen, analysieren und coachen

- ❖ Der Trainer identifiziert geeignete Wettkampfmöglichkeiten, die die laufende Entwicklung der Athletinnen und Athleten positiv unterstützen.
- ❖ Der Trainer plant die Wettkampfeinsätze seiner Athletinnen und Athleten, betreut und coacht diese bei den Wettkämpfen.
- ❖ Der Trainer analysiert die Wettkampfleistungen und berücksichtigt die Ergebnisse in der Trainingssteuerung.
- ❖ Der Trainer entwickelt angemessene Wettkampfstrategien und -taktiken, um die Erfolgchancen und Entwicklungsmöglichkeiten der Athletinnen und Athleten/Mannschaften zu verbessern.

Trainerhandeln analysieren und innovativ handeln

- ❖ Der Trainer trifft fundierte und effektive Entscheidungen bezogen auf die Planung, Umsetzung, Kontrolle und Auswertung seiner Konzeptplanung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Athletinnen und Athleten und der strategischen Ausrichtung des Vereins und/oder Verbandes.
- ❖ Der Trainer installiert eine Analysemöglichkeit seines Coachingverhaltens (Mentoring, Supervision), um die Wirksamkeit des von ihm erzeugten trainingspädagogischen Lern- und Entwicklungsumfeldes zu überprüfen.
- ❖ Der Trainer benutzt geeignete Methoden zur Trainings- und Wettkampfanalyse, um kontinuierlich fundierte Entscheidungen zur Wirksamkeit der Leistungssteuerung treffen zu können.
- ❖ Der Trainer analysiert und überprüft kontinuierlich sein IBP mit dem Ziel, die Wirksamkeit seines Trainerhandelns zu evaluieren.

Lernen und reflektieren

- ❖ Der Trainer identifiziert und reflektiert seine subjektiven Gebrauchstheorien und sein Trainerhandeln, zeigt die Fähigkeit, Analysen durchzuführen, und die Bereitschaft, sein Trainerverhalten kontinuierlich weiterzuentwickeln.
- ❖ Der Trainer identifiziert seine Lernbedürfnisse (z. B. Defizite, Interessen, Anforderungen und Entwicklungen in der Sportart), um seine persönliche Entwicklung als Trainer aktiv zu gestalten. Er übernimmt die Verantwortung für die Weiterentwicklung und Umsetzung seines IBP.
- ❖ Der Trainer wählt einen objektiven und kritischen Ansatz zur Problemidentifikation und zur Erarbeitung von Lösungen und berücksichtigt dabei wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden.
- ❖ Der Trainer identifiziert seine individuelle Trainerphilosophie und entwickelt diese mit Hilfe geeigneter Methoden kontinuierlich weiter.

Nachfolgende Abbildung zeigt die Charakteristik der Trainertätigkeit im Überblick.

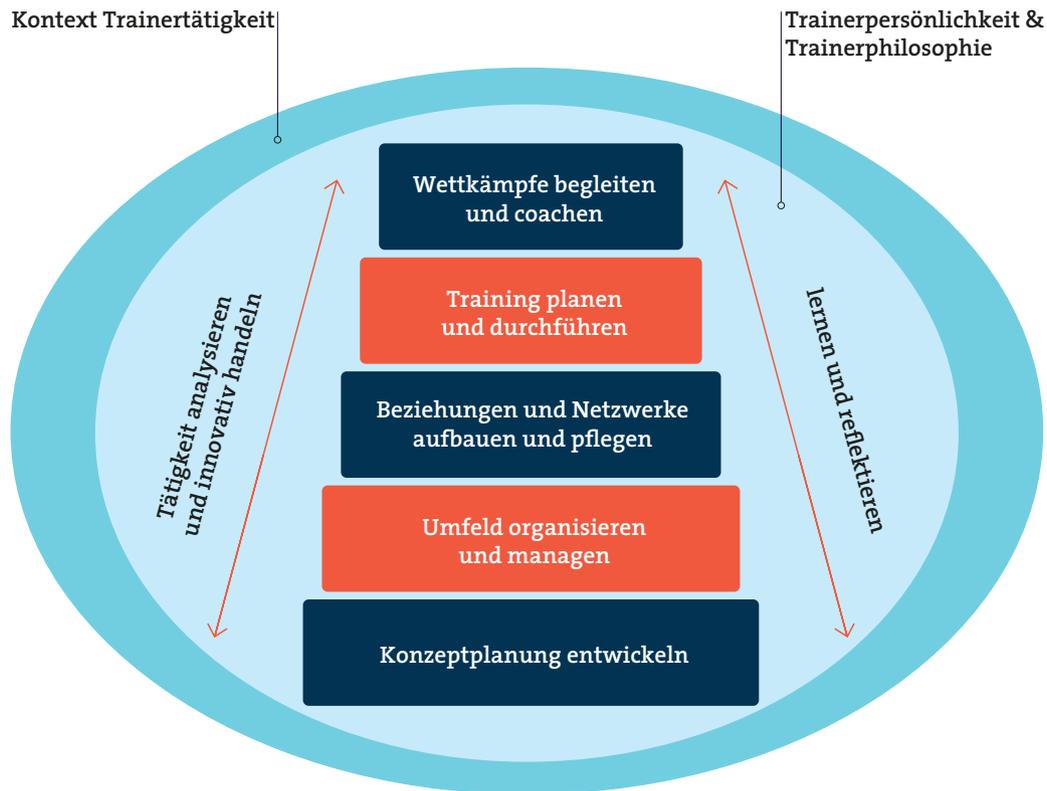


Abb. 1: Charakteristik der Trainertätigkeit im Leistungssport

Diese Tätigkeitsfelder zeigen ausdifferenziert ein komplexes Feld von Handlungen, die Trainer zu bewältigen haben. Zur erfolgreichen Bewältigung dieser vielschichtigen Aufgaben benötigen Trainer umfassende berufliche Handlungskompetenzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Heterogenität des Trainerberufs für jeden Trainer eine individuelle Ausprägung der Aufgaben bedingt²².

2.2

Professionelle Trainer-Entwicklung

Die Entwicklung professionell agierender Trainer für den Leistungssport ist ein langfristig angelegter Bildungs-, Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprozess, welcher als Expertiseentwicklung in einem lebenslangen Lernprozess zu verstehen ist²³. Dieser Prozess umfasst formelle, non-formelle und informelle Lernprozesse. Dabei lernen Trainer zu 10 % in formalen Lernsettings, zu 20 % in informellen Lernsituationen und zu 70 % durch Erfahrung in der Trainertätigkeit selbst²⁴. Die bedeutende Rolle des Erfahrungslernens erfordert von formalen Bildungsprozessen einen spezifischen, didaktisch-methodischen Ansatz, um lebenslanges, selbstständiges Lernen zu ermöglichen und den dynamischen Entwicklungen des modernen Leistungssports gerecht werden zu können²⁵. Das Studienkonzept des Diplom-Trainer-Studiums (vgl. Kap. 3) fokussiert dabei die Verknüpfung von formalen Lernprozessen mit der Praxis der Trainertätigkeit durch die Implementierung systematischer Prozesse zur Reflexion des eigenen Trainerverhaltens und des sportartübergreifenden Erfahrungsaustausches²⁶. Diese Lernprozesse sollen aber nicht nur auf die Studienzeit begrenzt bleiben, vielmehr geht es darum, in der formalen Trainerbildung informelle Lernprozesse im lebenslangen Lernen vorzubereiten, anzulegen und zu verankern. Dies geschieht durch die Vermittlung verschiedener Arbeits- und Handlungsweisen, wie z. B.:

- ❖ systematisches und analytisches Bearbeiten von Problemstellungen,
- ❖ Implementierung von Reflexions- und Selbstreflexionsprozessen,
- ❖ Aufbau von Netzwerken,
- ❖ wissenschaftliches Arbeiten.

Dabei geht es vor allem um die Entwicklung eines individuellen Lernweges, welcher möglichst passgenau auf die Voraussetzungen, Erwartungen und Kompetenzen des jeweiligen Trainers ausgerichtet ist. Ein wichtiges Ziel ist es, die Trainer dazu zu befähigen, Lernprozesse selbstständig und aktiv zu gestalten, um das Lernen über die relativ kurzen formalen Bildungsphasen hinaus, lebenslang zu ermöglichen.

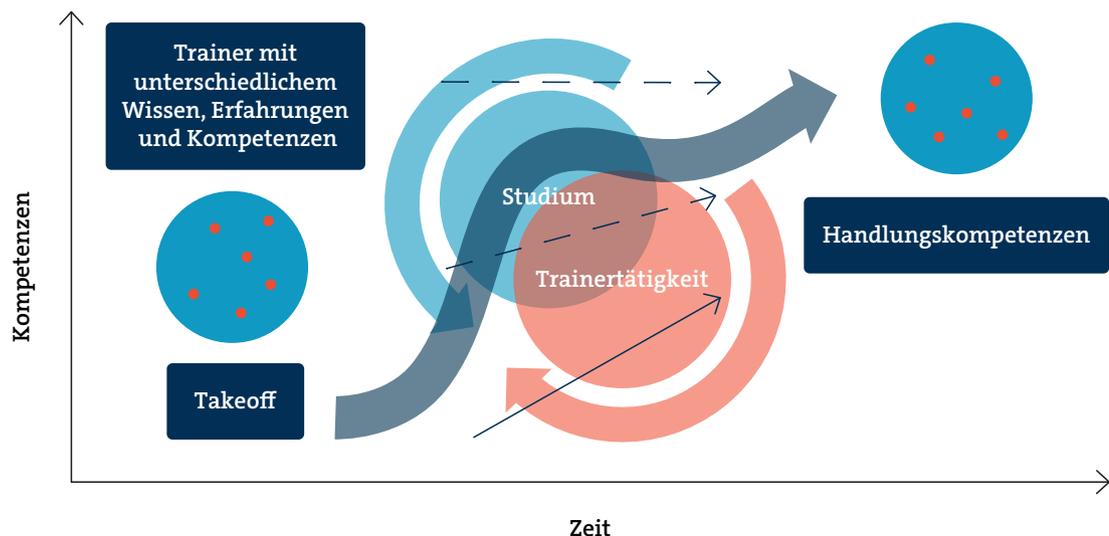


Abb. 2: Individuelle Lernwege von Trainern

2.3

Lern- und Kompetenzziele

Das Diplom-Trainer-Studium verfolgt das Ziel, Trainer für die Trainertätigkeit im Leistungssport zu qualifizieren, indem die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen für den Trainerberuf zielführend angesteuert wird. Zugrunde liegt ein Kompetenzverständnis, das Kompetenzen als die Fähigkeiten beschreibt, in unerwarteten, (zukunfts-)offenen Situationen kreativ und selbstorganisiert handeln zu können²⁷.

Das Kompetenzportfolio für Diplom-Trainerinnen und Diplom-Trainer umschreibt in Anlehnung an den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen die einzelnen Kompetenzbereiche²⁸.

Fachkompetenzen

Wissen

- ❖ Diplom-Trainerinnen und Diplom-Trainer verfügen über ein breites, integriertes berufliches Wissen für die Trainertätigkeit im Spitzensport einschließlich der aktuellen, auf den Leistungssport bezogenen fachlichen Entwicklungen.
- ❖ Sie besitzen wissenschaftlich fundierte Kenntnisse zu Weiterentwicklung des beruflichen Tätigkeitsfeldes von Trainern im Leistungssport.
- ❖ Sie verfügen über einschlägiges Wissen und Können an den Schnittstellen zu anderen Bereichen (z. B. sportartübergreifend; bezogen auf andere Realisierungsfelder der Entwicklung von Spitzenleistungen, von Sport und Bewegung).
- ❖ Sie verfügen über umfassendes, detailliertes Wissen auf dem neuesten Erkenntnisstand im strategierorientierten Trainer-Berufsfeld des Leistungssports ihrer Spezialsportart/Disziplin.

Fertigkeiten

- ❖ Sie verfügen über ein sehr breites methodisches Spektrum zur lösungsorientierten, erfolgreichen Bearbeitung komplexer Probleme in der langfristigen und unmittelbaren Entwicklung und Stabilisierung sportlicher Leistungen bis in den internationalen Spitzenbereich (Europa- und Weltmeisterschaften, Olympische Spiele).
- ❖ Sie sind in der Lage, bewährte methodische Lösungen zielführend zu adaptieren sowie wissenschaftlich fundierte neue methodische Lösungen unter Berücksichtigung von permanent variierenden Randbedingungen zu erarbeiten und erfolgreich in die Leistungssportpraxis einzuführen und umzusetzen.
- ❖ Sie verfügen über spezialisierte fachliche sowie konzeptionelle Fertigkeiten zur Lösung strategischer Aufgabenstellungen in den lang-, mittel- und kurzfristig ausgerichteten Etappen und Abschnitten des Aufbaus, der Entwicklung und Stabilisierung individueller und kollektiver sportlicher Leistungen im Trainer-Berufsfeld.

- ❖ Sie sind in der Lage, zielführende methodische Lösungen zur Bearbeitung neuartiger Aufgabenstellungen zu entwickeln und erfolgreich umzusetzen.

Personale Kompetenzen

Sozialkompetenzen

- ❖ Sie sind in der Lage, neue Ideen und methodische Lösungen für den Aufbau sportlicher Leistungen zu entwickeln, solche ggf. anzuwenden und unter Berücksichtigung sportwissenschaftlicher sowie ethisch-moralischer Maßstäbe kritisch zu bewerten. Sie sind in der Lage, in Expertenteams (z. B. als Bundestrainer mit Teil- und/oder Spezialaufgaben) verantwortlich zu arbeiten.
- ❖ Sie können Chef-Trainer-Funktionen sowie andere Führungsfunktionen im Spitzensport übernehmen und entsprechende Gruppen verantwortlich leiten.
- ❖ Sie können vorausschauend mit Problemen in diesen Teams umgehen.
- ❖ Sie sind in der Lage, fachliche Entwicklungen anderer Trainer anzuleiten.
- ❖ Sie sind in der Lage, komplexe sportliche Probleme und Lösungen gegenüber beteiligten Partnern und Fachleuten argumentativ zu vertreten und mit ihnen gemeinsam weiterzuentwickeln.
- ❖ Sie können Gruppen (z. B. Kadergruppen, Auswahlteams, Nationalmannschaften, Bundesstützpunkte) sowie Organisationen (Trainer-Teams) im Rahmen komplexer Aufgabenstellungen verantwortlich leiten und ihre Arbeitsergebnisse vertreten.

Selbstständigkeit

- ❖ Sie sind in der Lage, leistungssportspezifische und -übergreifende Diskussionen zielorientiert zu führen. Diplom-Trainerinnen und Diplom-Trainer können Ziele für Lern- und Arbeitsprozesse definieren, reflektieren und bewerten.
- ❖ Sie sind in der Lage, Lern- und Arbeitsprozesse eigenständig und nachhaltig zu gestalten. Sie können für neue anwendungsorientierte Aufgabenstellungen Ziele unter Reflexion der möglichen Auswirkungen definieren und hierfür Wissen eigenständig erschließen. (Trainerakademie 2012)

Zur zielgerichteten Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen im Diplom-Trainer-Studium werden aus diesen übergeordneten Kompetenzzielen spezifische Lernziele abgeleitet und beschrieben. Diese beinhalten konkrete Anforderungen der Leistungssportpraxis²⁹.

Es bleibt zu berücksichtigen, dass Handlungskompetenzen sich jedoch immer erst in der Performanz, d. h. in kompetentem Handeln in der beruflichen Praxis, zeigen³⁰. Empirische Studien, auch in der Trainerbildung, haben gezeigt, dass formale Weiterbildungen nicht automatisch zu positiven Veränderungen von beruflichen Handlungen führen³¹. Hierfür bedarf es spezifischer, didaktisch-methodischer Ansätze, wie sie im Diplom-Trainer-Studium verfolgt werden³².

.....

2.4

.....

Formaler Bildungsabschluss

Die Trainerakademie Köln ist als Berufsakademie des Deutschen Olympischen Sportbundes im tertiären Bildungsbereich angesiedelt. Das Diplom-Trainer-Studium führt zum formalen Bildungsabschluss:

„staatlich geprüfte Trainerin/staatlich geprüfter Trainer des Landes Nordrhein-Westfalen“³³.

Darüber hinaus verleiht der Deutsche Olympische Sportbund den Titel

„Diplom-Trainerin/Diplom-Trainer des Deutschen Olympischen Sportbundes“.

Das Diplom-Trainer-Studium ist die höchste staatlich anerkannte Ausbildung für Trainer in Deutschland und auf der 4. und höchsten Lizenzstufe in den Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Deutschen Olympischen Sportbund verankert³⁴. Das Trainerbildungssystem ist durchgängig konzipiert, d. h., an die besonderen Vorkenntnisse und Erfahrungen der Trainer wird im Rahmen des Diplom-Trainer-Studiums angeknüpft.

Im deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) ist das Diplom-Trainer-Studium auf Stufe 6 eingeordnet³⁵.

Im Rahmen des International Sports Coaching Frameworks wird das Diplom-Trainer-Studium auf EQF-Stufe 7 auf Ebene des Master Coaches eingestuft.

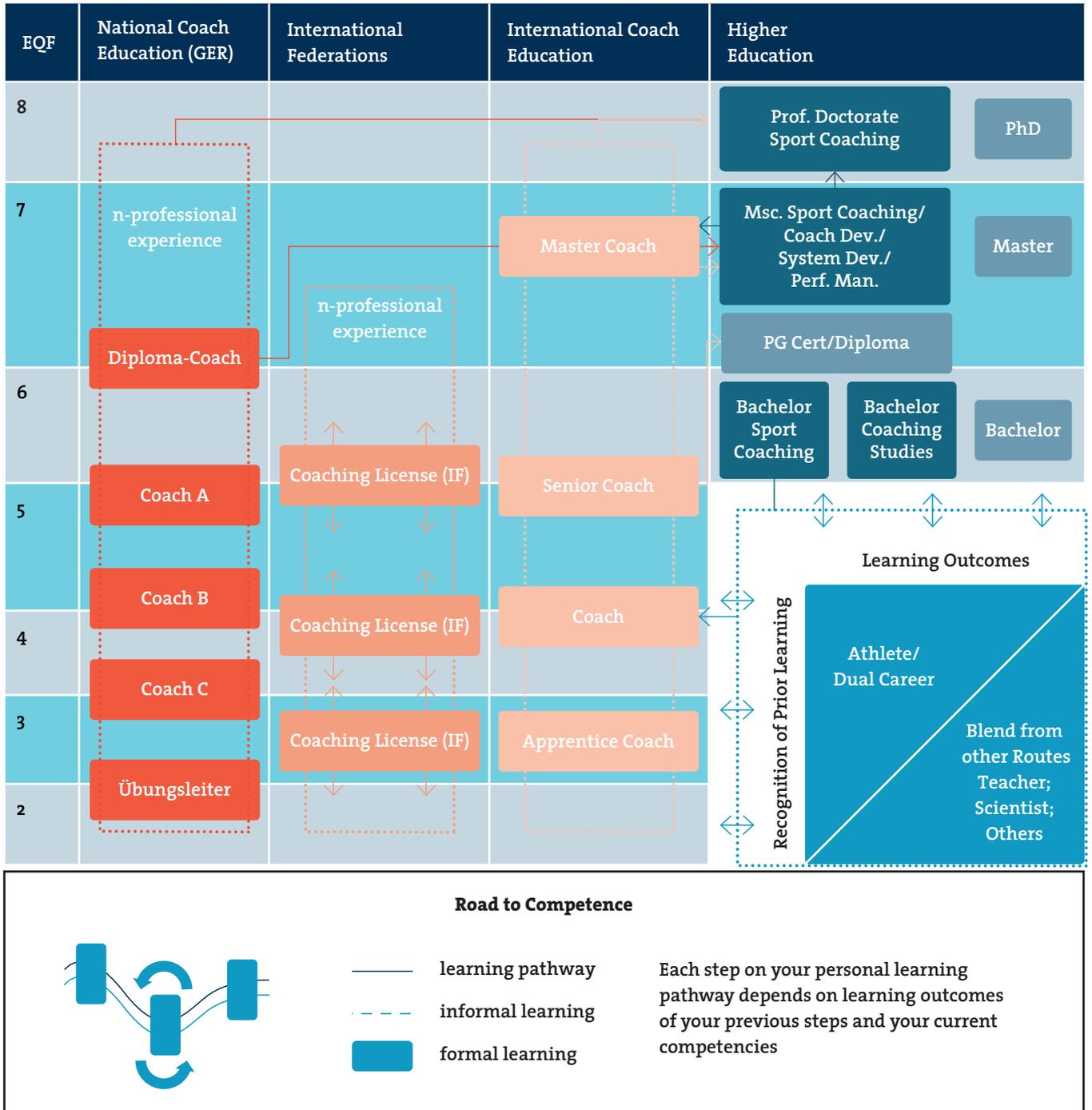


Abb. 3: Einordnung der Trainerbildung auf internationaler Ebene

- 16 Bowes & Jones 2006
- 17 Konzept zur Neustrukturierung des Leistungssports und der Spitzensportförderung (BMI & DOSB 2016)
- 18 Nachwuchsleistungskonzept 2020 (DOSB 2014).
- 19 Vgl. zum Leitungsbegriff Schnabel, Harre & Krug (2014) und zur Relation zwischen Leistungsentwicklung und -entfaltung Hotz (1997).
- 20 DOSB Ethik-Code
- 21 Die Aufgaben der Trainertätigkeit wurden auf Basis des CoachLearn-Projektes im Rahmen eines Inhouse-Strategieprozesses an der Trainerakademie entwickelt (European Sports Coaching Framework 2017).
- 22 Vgl. das Konzept zur Professionalisierung des Leistungssportpersonals der Olympischen Spitzenverbände (DOSB 2018)
- 23 Vgl. Lefebvre et al. 2016, Gilbert, Côté & Mallett 2006, Cushion, Armour & Jones 2003, Nordmann 2007, 2018
- 24 Die sogenannte Jennings-Regel; ausführlich hierzu Trainer-Info-Letter Trainerakademie Köln 6/2011.
- 25 Vgl. Abraham et al. 2006, Finck 2013, Jones, Armour & Potrac 2003, Wright, Trudel & Culver 2007
- 26 Theoretische Basis der Studienkonzeption sind Ansätze des Konstruktivismus und Pragmatismus; Vgl. u. a. Arnold & Siebert 2006, Siebert 2006
- 27 Arnold & Erpenbeck 2014
- 28 Vgl. hierzu Sygusch et al. 2013, Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)
- 29 Modulhandbuch des Diplom-Trainer-Studiums
- 30 Vonken 2005
- 31 Wahl 2013, Stoder & Cushion 2019
- 32 Kittel & Rollett 2017, Myhre & Moen 2017
- 33 Studien- und Prüfungsordnung für die Trainerakademie Köln des DOSB
- 34 Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Deutschen Olympischen Sportbund 2006
- 35 Einordnung des "Diplom-Trainers des Deutschen Olympischen Sportbundes" in den Deutschen Qualifikationsrahmen (Sygusch, Liebl, Töpfer 2013)

3. Studienkonzeption

Das Studienkonzept basiert auf drei zentralen Säulen: dem berufsintegrierten Studienprofil, der besonderen Studienstruktur und dem spezifischen, lerndidaktischen Konzept.

.....

3.1

.....

Berufsintegriertes Studienprofil

Das Diplom-Trainer-Studium erfolgt in konsequenter Ausrichtung auf die berufliche Tätigkeit des Trainers. Dabei werden die spezifischen Erfordernisse der Leistungssportpraxis und die Komplexität der vom Trainer zu lösenden Aufgaben in besonderer Weise berücksichtigt³⁶.

Charakteristisch für das berufsintegrierte Studienkonzept des Diplom-Trainer-Studiums ist der erfahrungsbasierte, praktische Ansatz der Trainerbildung³⁷. Hierbei spielt die systematische Verknüpfung zwischen dem Studium und der beruflichen Tätigkeit als Trainer im Leistungssport eine entscheidende Rolle³⁸. Diese Systematik zeigt sich in mehreren Komponenten:

- ❖ die stringente Ableitung der Lerninhalte aus den Anforderungen der modernen Trainertätigkeit im Leistungssport,
- ❖ eine konsequente Subjektorientierung, d. h. Passung aller Lernaktivitäten an die spezifische Klientel erfahrener Trainer im Leistungssport,
- ❖ die inhaltliche und zeitliche Verknüpfung zwischen Lernen auf der einen Seite und beruflichem Handeln auf der anderen Seite,
- ❖ einen sportartübergreifenden Ansatz, in dem der Erfahrungs- und Wissensaustausch zwischen den Sportarten systematisch verankert ist,
- ❖ ein Referierendenpool aus erfahrenen Expertinnen und Experten aus Leistungssportpraxis, Wissenschaft und Forschung sowie anderen Bereichen,
- ❖ die systematische Steuerung und intensive Begleitung des Studiums durch die Spitzenfachverbände und deren Koordinatorinnen und Koordinatoren.

Ausgerichtet ist das Studium an der besonderen Klientel der Trainer im Leistungssport. Deren Bedürfnisse sowie die Erfordernisse der Trainertätigkeit finden in didaktisch fundierten Lern- und Reflexionsprozessen Berücksichtigung, welche im Rahmen des Diplom-Trainer-Studiums organisiert, initiiert und gestaltet werden. Diese Lernaktivitäten zielen auf einen selbstgesteuerten Entwicklungsprozess ab, welcher über das Studienende hinaus, lebenslang Wirkung zeigen kann, indem formales und informelles Lernen systematisch verknüpft werden.

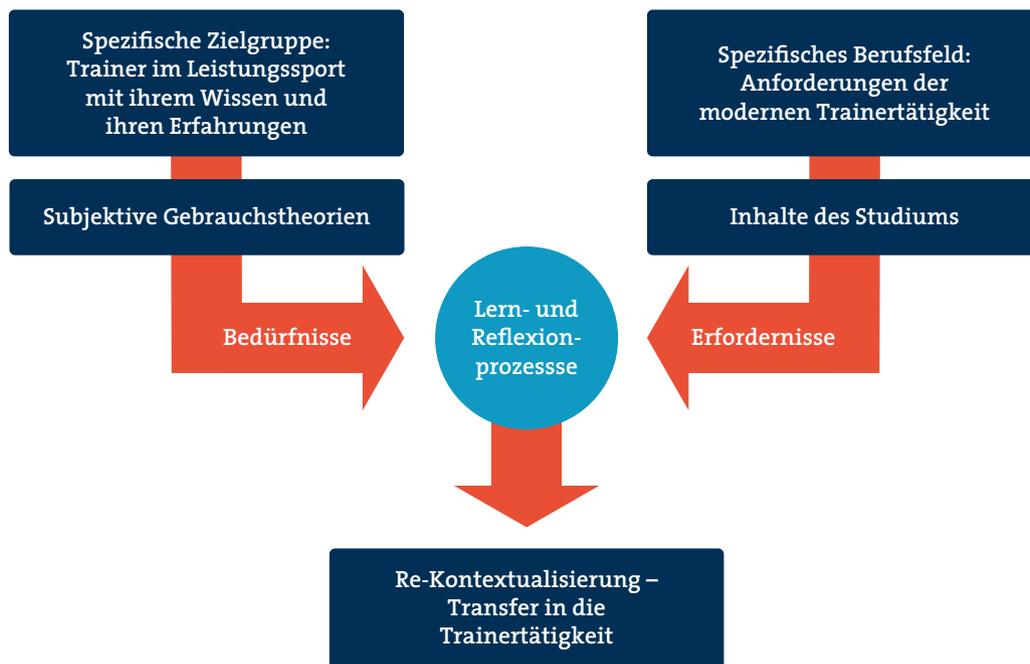


Abb. 4: Grundlagen des berufsintegrierten Studienkonzepts

Der didaktisch-methodische Kern des berufsintegrierten Studienkonzepts ist die Zusammenführung von Erfordernissen des Berufsfeldes auf der einen Seite und den Bedürfnissen der spezifischen Zielgruppe auf der anderen Seite³⁹. Innerhalb spezieller Lern- und Reflexionsprozesse werden Bildungsgelegenheiten realisiert, wobei der Transfer und die Evaluierung im konkreten Trainerhandeln im Mittelpunkt stehen.

3.2

Studienstruktur

Die Umsetzung des berufsintegrierten Studienkonzepts funktioniert nur auf Basis einer systematischen Zusammenarbeit mit den Spitzenfachverbänden, die im Rahmen des Diplom-Trainer-Studiums ihre Trainer-Studierende in deren Entwicklungsprozess aktiv begleiten und diesen steuern. Diese Aufgabe übernehmen seitens der Spitzenfachverbände die Koordinatorinnen und Koordinatoren⁴⁰.

Die Diplom-Trainer-Studierenden sind während des Studiums als Trainer in der Leistungssportpraxis aktiv. Die Präsenzphasen an der Trainerakademie Köln finden einmal monatlich für vier Tage statt. Hinzu kommen Präsenzen bei sportartspezifischen Modulen und in Reflexionsmodulen.

Im Sinne eines Blended-Learning-Ansatzes werden alle Präsenzphasen über die Kommunikations- und Lernplattform der Trainerakademie Köln unterstützt⁴¹. Die Plattform ermöglicht den didaktisch sinnvollen Einsatz digitaler Werkzeuge, die nicht nur dabei helfen den Präsenzunterricht vor- und nachzubereiten, sondern über Reflexionsprozesse auch systematisch formelle und informelle Lernprozesse zu koppeln.

Über moderne Kommunikationstools wird Lernen „sozial“ und der Aufbau von Netzwerken weiter gefördert. Die Kommunikations- und Lernplattform der Trainerakademie Köln steht den Trainern auch nach Abschluss des Studiums zur Unterstützung von lebenslangem und selbstgesteuertem Lernen als Informations- und Wissensmanagementsystem zur Verfügung.

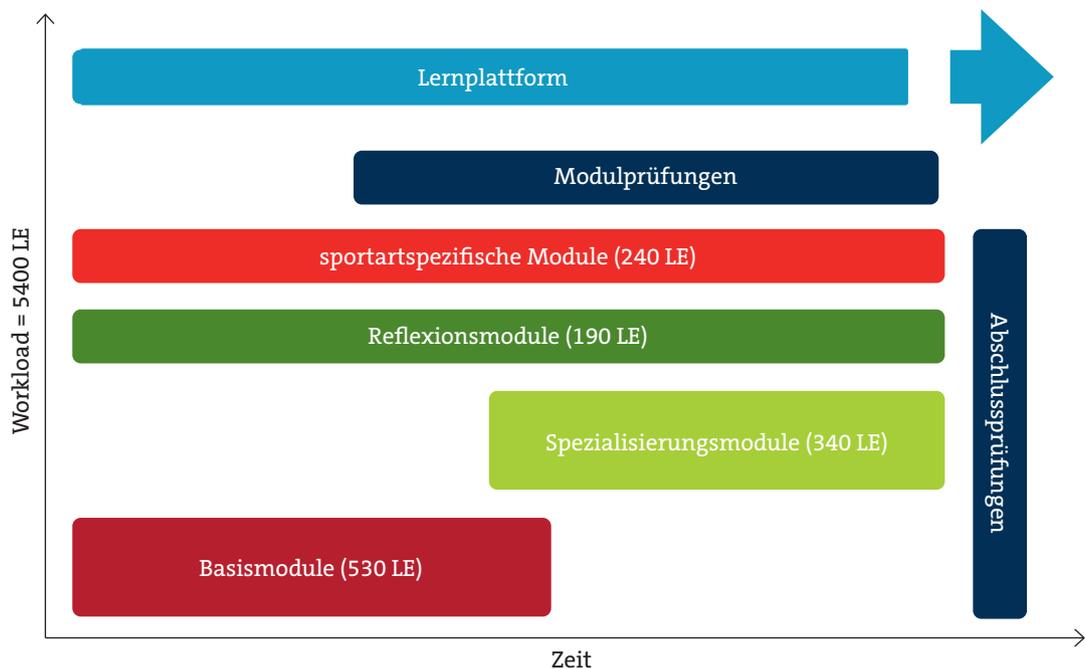


Abb. 5: Aufbau des Diplom-Trainer-Studiums

3.2.1 Basismodule

In den Basismodulen (BSM) erweitern und vertiefen die Trainer ihr leistungsportorientiertes, (sport)wissenschaftlich fundiertes Grundlagenwissen in Bezug auf die Anforderungen der modernen Trainertätigkeit und verknüpfen es mit ihrem Trainerhandeln, indem sie ihre subjektive Wissensbasis evaluieren, präzisieren und ergänzen.

Insgesamt sind 13 Basismodule zu belegen:

BSM 1: Grundlagen der Leistungsentwicklung

Kompetenzziel

- » Der Trainer verfügt über umfassende Kenntnisse der komplexen Zusammenhänge der Leistungsentwicklung als langfristiger Prozess, insbesondere über ein kritisches Verständnis der relevanten, (sport)wissenschaftlichen Theorien und Modelle sowie Ansätze und Konzepte der trainingspraktischen Anwendung im Leistungssport.
- » Der Trainer steuert den komplexen Prozess der Leistungsentwicklung zielgerichtet, in dem er selbstständig Konzepte zur Entwicklung sportlicher Leistung auf Basis geeigneter diagnostischer Verfahren für seine Athletinnen und Athleten entwickelt, umsetzt und hinsichtlich der Belastungssteuerung kontinuierlich evaluiert und anpasst.

BSM 2: Grundlagen des leistungssportlichen Trainings/Wettkampfs

Kompetenzziel

- » Der Trainer verfügt über umfassende Kenntnisse zur Trainingsmethodik, insbesondere über die komplexen Zusammenhänge von Leistung, Training und Wettkampf.
- » Der Trainer lässt dieses grundlegende Wissen trainingsmethodisch wirksam werden, in dem er die theoretischen Grundlagen in die Prozesse der Trainingsplanung, Trainingssteuerung und Trainingsdurchführung integriert.
- » Der Trainer verfügt über ein breites Spektrum an geeigneten Methoden, um Training und Wettkampf zielgerichtet zu planen und zu steuern.

BSM 3: Sportphysiologische Grundlagen

Kompetenzziel

- » Der Trainer verfügt über umfassendes, fachspezifisches Wissen zu sportbiologischen Grundlagen und leistungsphysiologischen Prozessen des menschlichen Organismus. Er überträgt dieses Fachwissen auf die komplexen Prozesse der Leistungsentwicklung und reflektiert und optimiert auf dieser Basis seine Trainingssteuerung.

BSM 4: Anatomie des Bewegungsapparates

Kompetenzziel

- » Der Trainer verfügt über umfassendes, spezifisches Wissen zu anatomischen Grundlagen des menschlichen Bewegungsapparates und integriert diese Kenntnisse in die komplexen Prozesse der Trainertätigkeit.
- » Der Trainer nutzt dieses Fachwissen, um mit Expertinnen und Experten unterschiedlicher Fachrichtungen (Ärztinnen und Ärzte, Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten, Biomechanikerinnen und Biomechaniker, Trainingswissenschaftlerinnen und Trainingswissenschaftler, Leistungsdiagnostikerinnen und Leistungsdiagnostiker etc.) komplexe Problemstellungen zu diskutieren und gemeinsam Lösungen für eine zielführende Leistungsentwicklung der Athletinnen und Athleten zu entwickeln.

BSM 5: Ernährung im Leistungssport

Kompetenzziel

- » Der Trainer verfügt über breites und integriertes Fachwissen einschließlich der wissenschaftlichen Grundlagen der (Sport-)Ernährung als zentrale Voraussetzung für Bau und Funktion des menschlichen Organismus. Er setzt geeignete Methoden zur Erfassung des Ernährungsstatus' der Athletinnen und Athleten ein und optimiert auf dieser Basis seine Trainings- und Leistungssteuerung.

BSM 6: Biomechanische Aspekte des Leistungssports

Kompetenzziel

- » Der Trainer kennt und bewertet Aufgaben, Bedeutung und Möglichkeiten der Sportbiomechanik allgemein und im sportartspezifischen Kontext bei

der Diagnostik leistungsbestimmender Faktoren, der Optimierung von Bewegungsabläufen, der Steuerung von Anpassungsprozessen sowie der Verletzungsprophylaxe und berücksichtigt diese im Trainingsprozess. Der Trainer arbeitet mit Fachexpertinnen und Fachexperten auf dem Gebiet der Biomechanik zielgerichtet zusammen.

BSM 7: Analyse und Vermittlung sportlicher Bewegungen

Kompetenzziel

- » Der Trainer plant und beurteilt Arbeitsprozesse zur Analyse und Vermittlung von sportlichen Bewegungen auf Basis wissenschaftlich fundierter Erkenntnisse der Bewegungslehre. Er analysiert und kontrolliert die Bewegungsrealisation sportlicher Bewegungen in der langfristigen Leistungsentwicklung der Athletinnen und Athleten. Der Trainer leitet und steuert die Lernprozesse der Athletinnen und Athleten im Techniktraining optimal, indem er Instruktions- und Feedbackmethoden zielgerichtet anwendet, und arbeitet in diesem Tätigkeitsfeld mit Expertinnen und Experten zusammen.

BSM 8: Sportpsychologische Aspekte des Leistungssports

Kompetenzziel

- » Der Trainer verfügt über umfassendes, (sport)psychologisches Fachwissen inklusive wissenschaftlicher Theorien, Modelle und Konzepte für die Trainertätigkeit im Leistungssport. Der Trainer verfügt über ein sehr breites Spektrum an sportpsychologischen Methoden, die ihn in die Lage versetzen, seine Athletinnen und Athleten im mental-kognitiven Bereich optimal auf die Anforderungen des Leistungssports vorzubereiten und die notwendige sportpsychologische Betreuung ggf. unter Einbeziehung von Expertinnen und Experten zu konzeptionieren, zu organisieren und zu begleiten.

BSM 9: Pädagogisches Handeln im leistungssportlichen Kontext

Kompetenzziel

- » Der Trainer versteht Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in ihrer Lebenswelt und baut eine pädagogische Beziehung zu seinen Athletinnen und Athleten auf.
- » Der Trainer gestaltet ein trainingspädagogisches Feld, in dem Entwicklungs- und Bildungsprozesse angeregt, unterstützt und gefördert werden.
- » Der Trainer entwickelt Erziehungs- und Bildungspartnerschaften mit Eltern und anderen Bezugspersonen (u. a. Trainerkolleginnen und Kollegen).
- » Der Trainer reflektiert und gestaltet den Trainingsprozess auf Basis sportdidaktischer Prinzipien.
- » Der Trainer ist sich seiner pädagogischen Verantwortung bewusst und reflektiert und bewertet sein Handeln diesbezüglich. Dabei weiß er um die Subjektivität der eigenen Wahrnehmung.
- » Der Trainer ordnet die komplexen Probleme im Nachwuchsleistungssport in einen pädagogischen Rahmen ein und entwickelt unter dieser Perspektive zielführende Lösungsmöglichkeiten



BSM 10: Soziale und gesellschaftliche Herausforderungen für Trainer im Leistungssport

Kompetenzziel

- » Der Trainer verfügt über für die Trainertätigkeit im Leistungssport relevante (sport-)soziologische Grundlagen. Er erkennt und bewältigt auf dieser Basis soziale und gesellschaftliche Herausforderungen des Trainerberufs.

BSM 11: Management- und Selbstmanagementkompetenzen für Trainer

Kompetenzziel

- » Der Trainer arbeitet im Prozess der Leistungsentwicklung in den komplexen Strukturen des Leistungssports systematisch, indem er Managementaufgaben der Zielsetzung, Planung, Organisation, Führung und Kontrolle zielführend durchführt.
- » Der Trainer gestaltet seine berufliche und persönliche Entwicklung aktiv und bewusst.

BSM 12: Forschungsmethodische Grundlagen für die Trainertätigkeit im Leistungssport

Kompetenzziel

- » Der Trainer entwickelt eine Vorstellung von Wissenschaft und dem Nutzen wissenschaftlichen Arbeitens im Leistungssport. Der Trainer identifiziert praxisrelevante Fragestellungen und bearbeitet diese nach wissenschaftlichen Kriterien.

BSM 13: Lern- und Studienmanagement

Kompetenzziel

- » Die Trainer absolvieren ihr Studium zielführend, indem sie ihre Lernprozesse aktiv mitgestalten.

3.2.2 Reflexionsmodule

Reflexionsmodule beinhalten den Schwerpunkt, die individuelle Sicht auf das eigene Handeln zu reflektieren und dadurch die Möglichkeiten zu eröffnen, subjektive Gebrauchstheorien zu evaluieren, zu erweitern oder zu präzisieren, indem theoretische, empirische und wissenschaftliche Erkenntnisse sowie sportartübergreifende Erfahrungen integriert werden.

Reflexionsmodule sind „Querschnittsmodule“, d. h., sie verknüpfen die einzelnen Studienabschnitte und -inhalte miteinander.

Folgende Reflexionsmodule sind zu absolvieren:

RFM 1: Konzeptplanung – Individuelles Big Picture

Kompetenzziel

- » Der Trainer entwickelt in einem systematischen Prozess eine individuelle Konzeptplanung für seinen Zuständigkeitsbereich als zentralen Orientierungspunkt für zielgerichtete Reflexionsprozesse.

RFM 2: Reflexives Trainerhandeln

Kompetenzziel

- » Der Trainer reflektiert sein berufliches Handeln in konkreten, themenbezogenen Lernsettings und optimiert seine subjektiven Gebrauchstheorien.

RFM 3: Trainingsqualität und Trainerverhalten

Kompetenzziel

- » Der Trainer analysiert und optimiert sein Verhalten im Training mit dem Ziel, die Trainingsqualität zu erhöhen.

RFM 4: Trainerphilosophie und Trainerpersönlichkeit

Kompetenzziel

- » Der Trainer entwickelt und präsentiert eine individuelle Trainerphilosophie.

RFM 5: Praktikum – vertiefende praktische Erfahrungen im Berufsfeld

Kompetenzziel

- » Der Trainer erlangt sportartübergreifende Einblicke in die Praxis der Trainertätigkeit.

3.2.3 Spezialisierungsmodule

Im Bereich der Spezialisierungsmodule werden problemorientierte thematische Schwerpunkte in konkreten Anforderungen der Trainertätigkeit interdisziplinär in Sportartengruppen/Kleingruppen bearbeitet. Im Mittelpunkt steht das Trainerhandeln im sportartübergreifenden Austausch.

Aufbauend auf den in den Basismodulen entwickelten Wissens- und Könnensbereichen, werden in der Spezialisierung zielgerichtet berufliche Handlungskompetenzen erweitert und optimiert. Im Zentrum stehen dabei geeignete Methoden und personale Kompetenzen, die das Ziel verfolgen, das Trainerhandeln in der Praxis zu verbessern.

Modulblöcke**Leistungsoptimierung 1: Fokus Athlet**

Kompetenzziel

- » Der Trainer überprüft und optimiert seine subjektiven Gebrauchstheorien und entwickelt zielgerichtet konkrete Maßnahmen zur Leistungsoptimierung mit dem Fokus auf den Athletinnen und Athleten in den Themenbereichen:

SPM 1.1: Regenerationsmanagement

SPM 1.2: Sportpsychologische Verfahren - W⁴²

SPM 1.3: Visuell-kognitives Training im Leistungssport- W

SPM 1.4: Bewegungskompetenz - W

SPM 1.5: Neuroathletik - W

SPM 1.6: Bewegungskoching in verschiedenen Settings - W

Leistungsoptimierung 2: Fokus Trainer

Kompetenzziel

- » Der Trainer reflektiert sein Verhalten und optimiert sein Trainerhandeln in folgenden Themenbereichen:

- SPM 2.1: Erfolgreiches Wettkampfcoaching
- SPM 2.2: Medientraining
- SPM 2.3: Konfliktmanagement - W
- SPM 2.4: Rhetorik für Trainer im Leistungssport - W
- SPM 2.5: Work-Life Balance - W
- SPM 2.6: Souveräne Gesprächsführung - W
- SPM 2.7: Persönlichkeitsentwicklung (Luxx Profil) - W
- SPM 2.8: Führung und Leadership im Leistungssport - W
- SPM 2.9: Social Media - W
- SPM 2.10: Workshop Studienarbeit - W

Leistungsoptimierung 3: Fokus Trainingsmethodik

Kompetenzziel

- » Der Trainer reflektiert seine subjektiven Gebrauchstheorien zu trainingsmethodischen Fragestellungen und optimiert sein Trainerhandeln in den Bereichen:

- SPM 3.1: Krafttraining 1
- SPM 3.2: Koordinationstraining
- SPM 3.3: Complex Core
- SPM 3.4: Athletiktraining - W
- SPM 3.5: Krafttraining 2 - W
- SPM 3.6: Schnelligkeitstraining - W
- SPM 3.7: Beinarbeit/Agilität - W
- SPM 3.8: Ausdauertraining mit unterschiedlichen Trainingsmitteln - W
- SPM 3.9: Sportartengruppenspezifische Angebote - W

Leistungsoptimierung 4: Fokus Leistungsentwicklung

Kompetenzziel

- » Der Trainer überprüft seine subjektiven Gebrauchstheorien zum Prozess von Trainingsplanung und -steuerung und optimiert sein Trainerhandeln in den Bereichen:

- SPM 4.1: Trainings- und Leistungssteuerung
- SPM 4.2: Trainingsplanung
- SPM 4.3: Kraft-/Leistungsdiagnostik
- SPM 4.4: Höhentraining - W
- SPM 4.5: Trainingssteuerung für Spielsportarten - W
- SPM 4.6: Nachwuchsleistungssport - W
- SPM 4.7: Spielanalyse/Videocoaching - W

Leistungsoptimierung 5: Fokus Leistungssportsystem

Kompetenzziel

- » Der Trainer reflektiert Anforderungen und Fragestellungen des Leistungssportsystems in den Themenfeldern:

- SPM 5.1: Agieren in Leistungssportstrukturen
- SPM 5.2: Doping-Prävention
- SPM 5.3: Ethische Grundlagen des Trainerhandelns im Leistungssport
- SPM 5.4: Sportmanagement - W

Das Modulangebot im Rahmen der Spezialisierung kann jederzeit den aktuellen Entwicklungen und Erkenntnissen im Leistungssport angepasst werden.

3.2.4 Sportartspezifische Module

Sportartspezifische Module sind als berufsspezifisches Element zentraler Bestandteil des Diplom-Trainer-Studiums in der Verantwortung der Spitzenfachverbände. Es werden grundlegende und spezielle Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Spezialsportart vermittelt. Die Sportartspezifik zielt darauf ab, unter Bezugnahme des Gesamtstudiums die Diplom-Trainer-Studierenden individuell in ihrer beruflichen Tätigkeit weiterzuentwickeln. Die Spitzenfachverbände können in diesem Rahmen ihre Trainer ganz spezifisch auf die Anforderungen des jeweiligen Berufssettings vorbereiten. Zudem besteht die Möglichkeit, die verbandspezifische Philosophie und Kultur zu vermitteln, um eine durchgängige Idee von Leistungsentwicklung im Spitzenfachverband zu etablieren.

Die konkrete Planung und Organisation des sportartspezifischen Programms unterliegt den Koordinatorinnen und Koordinatoren der Spitzenfachverbände auf Basis des sportartspezifischen Curriculums, welches bei der Trainerakademie eingereicht wird. Die sportartspezifischen Module sind im höchsten Maß individuell auf die Bedürfnisse der jeweiligen Trainer-Studierenden und die Erfordernisse der Sportart ausgerichtet. Im Mittelpunkt der sportartspezifischen Module steht die individuelle Weiterentwicklung der Trainer in ihrem Tätigkeitsfeld. Die individuelle Planung wird im Take-off-Gespräch zu Studienbeginn thematisiert. Dabei werden auf Basis der Analyse des jeweiligen Trainers die Bedürfnisse und Erfordernisse für die individuelle Weiterentwicklung identifiziert und wird für die sportartspezifische Ausbildung ein individueller Rahmen erarbeitet.

Dabei werden vier Bereiche differenziert:

SPA 1: Sportartspezifische Lehr- und Lernarrangements in Theorie und Praxis

Das Modul zielt darauf ab, unter Berücksichtigung der bereits erworbenen Kompetenzen, die Handlungskompetenz der Diplom-Trainer-Studierenden im sportartspezifischen Kontext zu entwickeln, zu erweitern und zu vertiefen. Die Inhalte und Methoden des Moduls sind demnach speziell auf den Beruf des Trainers bezogen. Die in diesem Modul organisierten Lerneinheiten finden individuell oder in Kleingruppen mit Expertinnen und Experten aus der Leistungssportpraxis, Wissenschaft oder Wirtschaft statt. Diese face-to-face Lernaktivitäten können durch weitere Methoden vertieft und erweitert werden (z. B. Anwendungsaufgaben, Präsentationen, Reflexionsaufgaben). Ziel dabei ist immer die konkrete Umsetzung im sportartspezifischen Kontext. Das Modul differenziert drei Aufgabenfelder der Trainertätigkeit⁴³.

SPA 1.1: Trainings- und Wettkampfprozess planen, steuern, organisieren, managen, coachen, analysieren und durchführen

- ❖ Trainingsplanung und Trainingsteuerung
- ❖ Leistungs-, Trainings- und Wettkampfanalysen
- ❖ Wettkampfvorbereitung/Wettkampfbetreuung und -coaching
- ❖ Trainingseinheiten leiten
- ❖ Diagnostische Maßnahmen organisieren, begleiten und auswerten

SPA 1.2: Optimale Umfeldbedingungen für Leistung und Leistungsentwicklung planen, organisieren und managen

- ❖ Talentsuche/Talentdiagnostik
- ❖ Regenerationsmanagement
- ❖ Psychische und mentale Aspekte
- ❖ Bildungs- und Erziehungsprozesse
- ❖ Rahmenbedingungen
- ❖ Wettkämpfe (national/International)

SPA 1.3: Beziehungen und Netzwerke aufbauen und pflegen

- ❖ Trainer-Athlet-Beziehung
- ❖ Zusammenarbeit mit Stakeholdern
- ❖ Agieren in spezifischen Verbandsstrukturen (national/international)

SPA 2: Learning-on-the-Job-Projekte

Learning-on-the-Job-Projekte beinhalten Programme, bei denen die Trainer im Rahmen ihrer praktischen Tätigkeit gecoacht und betreut werden (im Sinne von „Learning/Training on the Job“). Mögliche Formen sind Mentoring, Coaching oder Supervision in den unterschiedlichen Bereichen der Trainertätigkeit.

- ❖ Training
- ❖ Wettkampf
- ❖ andere Tätigkeitsfelder
- ❖ Trainerpersönlichkeit (individuelles Coaching)

SPA 3: Hospitation und „begleitende“ Trainertätigkeit bei Zentralmaßnahmen des Spitzenfachverbandes

Die Diplom-Trainer-Studierenden werden bei zentralen Maßnahmen des Spitzenfachverbandes als Trainer eingebunden. Sie übernehmen Aufgaben in der Trainings- und Wettkampfbetreuung in Absprache und Zusammenarbeit mit den jeweils verantwortlichen Trainern vor Ort und reflektieren ihre konkreten Erfahrungen. Der Einsatz kann nur bei zentralen Trainings- und Wettkampfmaßnahmen stattfinden, die über den aktuell beruflichen Einsatzbereich des jeweiligen Trainers hinausgehen (nicht mit der eigenen Trainingsgruppe). Ziel ist es, dass die Trainer einen Einblick in die Verbandsarbeit in Bereichen bekommen, in denen Sie aktuell nicht tätig sind (z. B. unterschiedliche Altersbereiche, Leistungsklassen oder ggf. Disziplinen).

SPA 4: Tätigkeit in Wissenschaft, Bildung & Internationales

SPA 4.1: Verbandsspezifische Aus- und Fortbildungsmaßnahmen

- ❖ Referentinnen- und Referententätigkeit in verbandsspezifischen Fortbildungsprogrammen
- ❖ Teilnahme an nationalen und internationalen Weiterbildungsangeboten

SPA 4.2: Verbandsspezifische oder verbandsübergreifende, wissenschaftliche Forschungsprojekte:

- ❖ WVL-Projekte
- ❖ Service-Forschungsprojekte
- ❖ Transferprojekte
- ❖ Projekte in Zusammenarbeit mit dem IAT/FES, Olympiastützpunkten, Wirtschaft

3.3

Methodisch-didaktische Umsetzung des Lernkonzepts

Wie bereits skizziert, verfolgt das Diplom-Trainer-Studium das Ziel, Trainer auszubilden, die in der Lage sind, die vielschichtigen Anforderungen der modernen Leistungssportpraxis erfolgreich zu bewältigen. Diese Trainer bezeichnen wir in Anlehnung an Schön⁴⁴ als reflektierende Praktiker:

„Der reflektierende Praktiker ist eine Trainerpersönlichkeit, die umfangreiches, deklaratives Wissen durch die Reflexion praktischer Erfahrungen in prozedurales Wissen (Können) überführen kann (subjektive Gebrauchstheorien überarbeiten und erweitern) und somit Handlungskompetenzen erwirbt, die es ihm ermöglichen die komplexen Anforderungen der Leistungssportpraxis adäquat zu lösen. Er verfügt über eine besondere Reflexionsfähigkeit, auf deren Basis er seine praktische Tätigkeit unter Berücksichtigung theoretischer Zugänge immer wieder überprüft und neu bewertet. Er handelt reflexiv und bleibt dadurch in einem lebenslangen Lernprozess“⁴⁵.

Ein spezifischer, didaktisch-methodischer Ansatz bildet die Grundlage für erfolgreiche Lernprozesse. Voraussetzungen hierfür sind die einzigartigen Bedingungen der Studienkonzeption des Diplom-Trainer-Studiums:

- ❖ berufsintegrierter Ansatz in enger Zusammenarbeit mit den Koordinatoren der Spitzenfachverbände
- ❖ Klientel aus meist sehr erfahrenen Trainern und/oder ehemaligen Spitzensportlern
- ❖ sportartübergreifender Ansatz
- ❖ Referierendenpool aus Expertinnen und Experten verschiedener Bereiche

3.3.1 Tätigkeitsbezug – der Coaching Prozess

Ausgangspunkt für die Gestaltung der Lehr-/Lernprozesse ist die Trainertätigkeit. Sie beinhaltet im Kern einen kontinuierlichen Entscheidungsprozess, um Probleme zu lösen⁴⁶. Trainerhandeln, d. h. die Frage, wie sich Trainer in konkreten Situationen verhalten, welche Entscheidungen sie treffen und wie sie Probleme lösen, wird maßgeblich von zwei Komponenten bestimmt: ihrer Trainerpersönlichkeit und den subjektiven Gebrauchstheorien, die dem Trainer in der konkreten Situation zur Verfügung stehen.

Subjektive Gebrauchstheorien sind individuelle Handlungskonzepte, welche durch Erfahrung entstanden sind und sich in der Praxis bewährt haben⁴⁷. Diese subjektiven Gebrauchstheorien sind stabil und oftmals resistent gegenüber Veränderungsbemühungen⁴⁸ und es bedarf eines systematischen Bearbeitungsprozesses, um das Handeln von Personen zu verändern. Genau dieser Prozess, d. h. die Frage der Reflexion, Korrektur, Erweiterung oder Präzisierung der individuellen Handlungskonzepte von Trainern, steht im Mittelpunkt des Diplom-Trainer-Studiums. Denn nur, wenn Trainer ihr Handeln ändern, münden Kompetenzentwicklungen in konkreten Verbesserungen in der Leistungssportpraxis.

Abb. 6: Systematische Kompetenzerweiterung im Diplom-Trainer-Studium

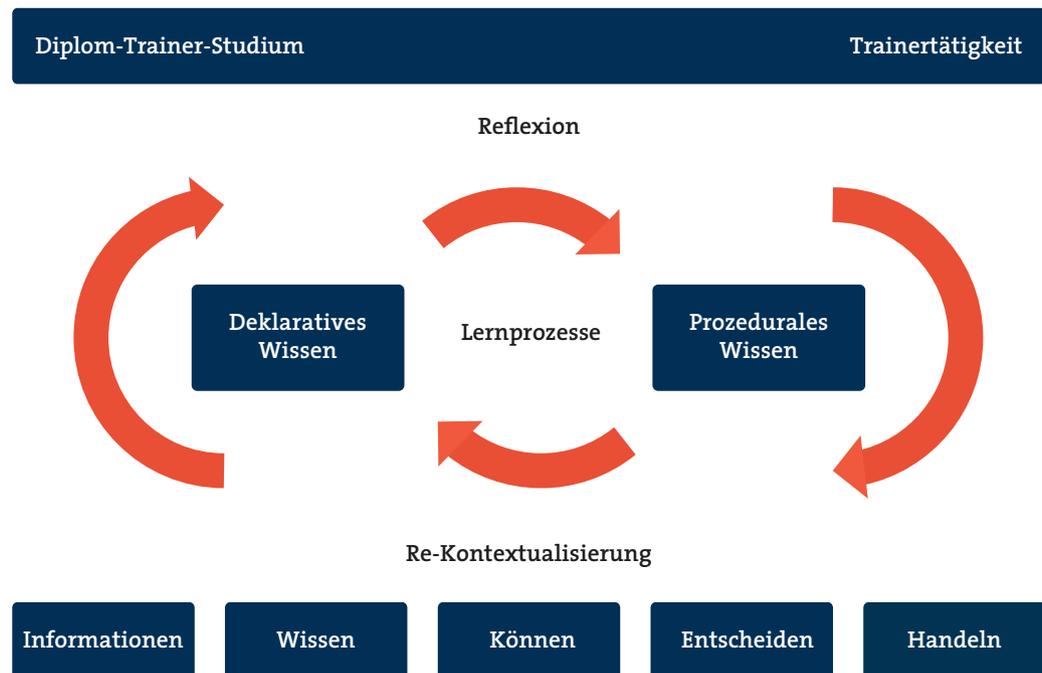


Eine weitere entscheidende Rolle spielt die Persönlichkeit des Trainers, die in seiner individuellen Trainerphilosophie zum Ausdruck kommt: "A coaching philosophy is a set of values and behaviours that serve to guide the actions of a coach"⁴⁹. Das Bewusstmachen und Sensibilisieren für die Bedeutung einer individuellen Trainerphilosophie auf das Handeln des Trainers und die Unterstützung in der Entwicklung einer solchen Trainerphilosophie nehmen im Diplom-Trainer-Studium einen großen Raum ein⁵⁰.

3.3.2 Systematische Lehr-Lernprozesse gestalten

Aus Basis des Modells zur Gestaltung reflexiver Lernprozesse wird das Studium eng mit der Trainertätigkeit verknüpft. Dabei werden Trainerwissen und Trainerkönnen in einem systematischen Reflexionsprozess zusammengeführt und für die Trainerpraxis re-kontextualisiert⁵¹.

Abb. 7: Modell zur Gestaltung reflexiver Lernprozesse (Finck, Dolch & Nordmann 2009)



Grundlage für eine systematische Gestaltung von Lernprozessen ist die Kopplung von deklarativem und prozeduralem Wissen in Reflexionsprozessen mit dem Ziel der Re-Kontextualisierung, um dadurch berufliche Handlungskompetenzen zu entwickeln, zu erweitern und zu optimieren.

Die didaktisch-methodische Ausgestaltung der reflexiven Lehr-/Lernsituationen beinhaltet folgende methodische Gestaltungsmerkmale⁵². Sie müssen:

- ❖ zielgerichtet und strukturiert sein, d. h., an klar formulierten Zielen ausgerichtet sein und eine transparente Struktur vorweisen;
- ❖ kumulativ und individualisiert sein, d. h., an Vorwissen und Erfahrungen der Trainer-Studierenden anknüpfen und individuelle Voraussetzungen berücksichtigen;
- ❖ systematisch sein, d. h., die Inhalte müssen sachlogisch aufgebaut sein;
- ❖ situiert und konstruktiv sein, d. h., in authentischen, praxisnahen Kontexten werden reale und komplexe Probleme behandelt;
- ❖ kooperativ sein, d. h., in soziale Prozesse integriert sein;
- ❖ partizipativ und offen sein, d. h., durch Beteiligung der Studierenden bestimmt werden und alternative Lösungsansätze berücksichtigen;
- ❖ emotional und aktiv sein, d. h., eine emotional-kognitive Aktivierung führt zu einer aktiven Rolle in der Unterrichtsgestaltung;
- ❖ selbstständig sein, d. h., von den Studierenden selbstständig gesteuert werden;
- ❖ reflexiv sein, d. h., Reflexions- und Selbstreflexionsprozesse sind integriert.

Die didaktisch-methodische Gestaltung und Umsetzung der Lern- und Reflexionsprozesse im Diplom-Trainer-Studium sind Kern und Basis erfolgreicher Kompetenzentwicklungsprozesse. Diese Umsetzung findet in den verschiedenen Studienabschnitten (Basismodule, Spezialisierungsmodule und sportartspezifische Module) in unterschiedlichen Lernsettings mit differenzierten Schwerpunktsetzungen statt. Neu

eingeführt werden sogenannte Reflexionsmodule, die ganz spezifisch Reflexionsprozesse ansteuern und auf die Evaluierung des Trainerhandelns als Kern der Kompetenzentwicklung in den verschiedenen Studienabschnitten fokussieren.

Methodisch orientierten sich diese Module an der von Wahl (2013) entwickelten Methode zum Lernen und den dargelegten Bedingungen erfolgreicher Lernprozesse. Die Reflexionsmodule sind als Querschnittsmodule konzipiert, d. h., sie unterstützen in allen Studienabschnitten das reflexive Lernen. Es werden verschiedene Schwerpunkte angesteuert, u. a.:

- ❖ der Prozess der Re-Kontextualisierung, d. h. die Verbindung zwischen den individuellen Anforderungen und Aufgaben der Trainertätigkeit auf der einen Seite und den Lerninhalten des Diplom-Trainer-Studiums auf der anderen Seite⁵³
- ❖ das konkrete Verhalten des Trainers im Training auf Basis eines videobasierten Feedbacktools⁵⁴
- ❖ die Entwicklung der Trainerpersönlichkeit durch Reflexion der eigenen Trainerphilosophie

Ausgehend vom skizzierten Coachingverständnis ermöglicht das berufsintegrierte Studienkonzept eine zielgerichtete, systematische (Weiter-)Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen von Trainern. Dabei darf aber ein ganz wichtiger Aspekt nicht vergessen werden: Die dargelegten Rahmenbedingungen für das Diplom-Trainer-Studium stellen zwar die notwendigen Bedingungen für eine erfolgreiche Trainerbildung dar, ohne das Engagement und den Willen der teilnehmenden Trainer wird dies jedoch nicht funktionieren. Lernen ist ein zutiefst individueller Prozess, bei dem wichtige Komponenten, wie die Einstellung zum Lernen, die Offenheit, sich selbst zu hinterfragen, sowie die Bereitschaft, neue Ansätze zuzulassen, von entscheidender Bedeutung sind. Das vorliegende Curriculum bietet die Rahmenbedingungen dafür, die Umsetzung hängt maßgeblich von jedem Trainer im Einzelnen ab. Hier tragen die Trainer eine sehr große Verantwortung dafür, die ihnen anvertrauten Athletinnen und Athleten möglichst optimal zu betreuen und zu begleiten. Aus dieser Verantwortung erwächst die Verpflichtung des lebenslangen Lernens.

-
- 36 Curriculum der Trainerakademie Köln des Deutschen Sportbundes(2004a)
- 37 Neue empirische Studien zeigen das diese Ansätze in der Trainerbildung hinsichtlich der Wirksamkeit von Trainern anderen Ansätzen überlegen ist (Myhre & Moen 2017).
- 38 Im Bereich der Lehrerbildung haben sich berufsbegleitende Angebote hinsichtlich der Entwicklung einer professionellen Reflexionskompetenz bei Lehrerinnen und Lehrer als effizient herausgestellt (Kittel & Rollett 2017).
- 39 Abraham et al. 2010
- 40 Anforderungs- und Aufgabenprofil für Koordinatoren/innen der Spitzenverbände (Trainerakademie 2018)
- 41 Dolch (2010): E-Learning in der kompetenzorientierten Trainerausbildung
- 42 Die Diplom-Trainer-Studierenden können aus verschiedenen Wahlmodulen (W) auswählen
- 43 Eine Ausdifferenzierung der Tätigkeitsfelder und angesteuerten Kompetenzen ist im Modulhandbuch zu finden
- 44 Schön 1983
- 45 Vgl. Finck 2010b
- 46 Vgl. Finck 2016
- 47 Vgl. Wahl 2013, Martin, Carl & Lehnertz 1991
- 48 Vgl. Wahl 2013
- 49 Vgl. Wilcox & Trudel 1998, 41
- 50 Vgl. Konzept zur Entwicklung einer Trainerphilosophie (Finck & Linz 2013)
- 51 Vgl. Finck 2013
- 52 Vgl. u. a. Arnold 2013, Erpenbeck 2014, Finck 2010a, 2010b, Hasselhorn & Gold 2006, Sygusch & Ptack 2017
- 53 Vgl. Konzept RFM 1: Big Picture 2016
- 54 Vgl. Konzept zur Optimierung der Trainingsqualität 2017

4. Modulübersicht

Struktur und Aufbau des Diplom-Trainer-Studiums.

| Studienabschnitt | Anzahl | LE | Selbststudium | Workload | CP |
|----------------------------|--------|-------------|---------------|-------------|------------|
| Basismodule | 13 | 546 | 1344 | 1890 | 63 |
| Reflexionsmodule | 5 | 190 | 470 | 660 | 22 |
| Spezialisierungsmodule | 18 | 324 | 756 | 1080 | 36 |
| Sportartspezifische Module | 4 | 240 | 480 | 720 | 24 |
| Studienarbeit | 1 | - | 450 | 450 | 15 |
| Abschlussprüfungen | 5 | - | 600 | 600 | 20 |
| Gesamt | - | 1300 | 4100 | 5400 | 180 |

Das Modulhandbuch wird für die jeweiligen Studiengänge individuell zur Verfügung gestellt.

5. Literatur

- ❖ **Abraham, A., Collins, D. & Martindale, R.** (2006): The coaching schematic: Validation through expert coach consensus. *Journal of Sports Science*, 24(6), 549-564.
- ❖ **Abraham, A. & Collins, D.** (2011): Taking the Next Step: Ways Forward for Coaching Science. *Quest*, 63, 366-384.
- ❖ **Abraham, A., Muir, B & Morgan, G.** (2010): UK Centre for Coaching Excellence Scoping Project Report: National and International Best Practice in Level 4 Coach Development.
- ❖ **Arnold, R.** (2013): *Wie man lehrt, ohne zu belehren. 29 Regeln für eine kluge Lehre – das LENA-Modell.* Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
- ❖ **Arnold, R. & Erpenbeck, J.** (2014): *Wissen ist keine Kompetenz.* Hohengehren: Schneider Verlag.
- ❖ **Arnold, R. & Siebert, H.** (2006): *Konstruktivistische Erwachsenenbildung: Von der Deutung zur Konstruktion von Wirklichkeit.* Hohengehren: Schneider Verlag.
- ❖ **Baker, J. & Farrow, D.** (2015): *Routledge Handbook of Sport Expertise.* London and New York: Routledge.
- ❖ **Borggreffe, C. & Cachay, K.** (2015): *Kommunikation als Herausforderung.* Schorndorf: Hofmann.
- ❖ **Bowes, I. & Jones, R. L.** (2006): Working at the Edge of Chaos: Understanding Coaching as a Complex, Interpersonal System. *The Sport Psychologist*, 20, 235-245.
- ❖ **Bundesministerium des Innern & Deutscher Olympischer Sportbund** (2016): *Neustrukturierung des Leistungssports und der Spitzensportförderung.*
- ❖ **Cushion, C., Armour, K. & Jones, R.** (2003): Coach Education and Continuing Professional Development: Experience and Learning to Coach. *Quest*, 55, 215-230.
- ❖ **Cushion, C., Nelson, L., Armour, K., Lyle, J., Jones, R., Sandford, R. & O’Callaghan, C.** (2010): *Coach Learning and Development: A Review of Literature.* Sports Coach UK.
- ❖ **Deutscher Olympischer Sportbund** (2006): *Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Bereich des Deutschen Sportbundes.*
- ❖ **Deutscher Olympischer Sportbund** (2017): *Berufstrainer/in im Sport. Ein Berufsbild für Trainerinnen und Trainer im Sport in Deutschland.*
- ❖ **Deutscher Olympischer Sportbund** (2018): *Professionalisierung des Leistungssportpersonals der Olympischen Spitzenverbände.*
- ❖ **Deutscher Olympischer Sportbund** (2019): *Verbesserung der arbeitsvertraglichen Rahmenbedingungen für Trainer*innen.*
- ❖ **Digel, H., Thiel, A., Schreiner, R. & Waigel, S.** (2008): *Berufsfeld Trainer* (1th ed.). Schorndorf: Hofmann.
- ❖ **Dolch, C.** (2010): E-Learning in der kompetenzorientierten Trainerausbildung: der Trainer als Wissensexperte. *FdSnow*, 28(37), 45-52.
- ❖ **Erpenbeck, J.** (2014): *Kompetenz im Beruf – Ableitungen für Ausbildung und Studium.* Vortrag zur 40-Jahrfeier der Trainerakademie Köln.
- ❖ **Evans, B., McGuckin, M., Gainforth, H., Bruner, M. & Côté, J.** (2015): Coach development programmes to improve interpersonal coach behaviors: a systematic review using the re-aim framework. *British Journal of Sports Medicine*, 49, 871-877.
- ❖ **Finck, M.** (2013): *Trainer bilden: Komplexe Probleme fordern spezifische Lösungen.* Trainer-Info-Letter TA Köln 6/2013.
- ❖ **Finck, M.** (2010a): *Handlungsfeld Trainerausbildung.* In P. Dewald., H. Lange. & L. Nordmann (Hrsg.): *Spitzensport: Training - Ethik - Trainerbildung.* Göttingen: Cuvillier Verlag.

- ❖ **Finck, M.** (2010b): Anforderungen an eine moderne Trainerausbildung. Unveröffentlichtes Konzept Trainerakademie Köln.
- ❖ **Finck, M.** (2016): Entscheidungen treffen als Kern der Trainertätigkeit: Der Trainer als Decision-Maker. Trainer-Info-Letter TA Köln 8/2016.
- ❖ **Finck, M. & Linz, L.** (2013): Konzept zur Entwicklung einer Trainerphilosophie. Unveröffentlichtes Konzept Trainerakademie Köln.
- ❖ **Finck, M., Dolch, C. & Nordmann, L.** (2009): The development of coaching expertise on the Diploma-Coaches-Study. 7th ICCE Global Coach Conference. Vancouver.
- ❖ **Gilbert, W., Côté, J. & Mallett, C.** (2006): Developmental Paths and Activities of Successful Sport Coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 1(1), 69-76.
- ❖ **Gilbert, W. & Trudel, P.** (2004): Analysis of Coaching Science Research Published From 1970-2001. *Research Quarterly for Exercise und Sport*, 75(4), 288-399.
- ❖ **Gilbert, W. & Rangeon, S.** (2011): Current Directions in Coaching Research. *Revista de iberoamerica de psicologia del ejercicio y el deporte*, 6(2), 217-236.
- ❖ **Hasselhorn, M. & Gold, A.** (2006): Pädagogische Psychologie: Erfolgreiches Lernen und Lehren (1. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- ❖ **Hotz, A.** (1997): Die Wettkampfdurchführung. In G. Thieß, P. Tschiene & H. Nickel (Hrsg.), *Trainer Bibliothek /// Der sportliche Wettkampf. /// Vorbereitung - Durchführung - Auswertung* (S. 112-143). Münster: Philippka-Verl.
- ❖ **International Council for Coaching Excellence** (2013): The international Sport Coaching Framework.
- ❖ **International Council for Coaching Excellence** (2014): The International Coach Developer Framework.
- ❖ **International Council for Coaching Excellence** (2016): ICCE's Standards for Higher Education Bachelor Coaching Degree Programmes.
- ❖ **Jones, R. L., Armour, K. M. & Potrac, P.** (2003): Constructing Expert Knowledge: A Case Study of a Top-level Professional Soccer Coach. *Sport, Education and Society*, 8(2), 213-229.
- ❖ **Kittel, D. & Rollett, W.** (2017): Entwickelt sich die professionelle Reflexionskompetenz von Lehrkräften durch die Teilnahme an einem berufs begleitenden Weiterbildungsstudiengang? *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung* 2/2017, 45-51.
- ❖ **Krug, M.** (2009): Die Persönlichkeit von Trainern. Entwicklung und Anwendung eines berufsbezogenen Persönlichkeitstests. Ruhr-Universität Bochum.
- ❖ **Lara-Bercial, S., North, J., Härmäläinen, K., Oltmanns, K., Minkhorst, J. & Petrovic, L.** (2017): European Sport Coaching Framework.
- ❖ **Lefebvre, J., Evans, M., Turnnidge, J., Gainforth, H. & Côté, J.** (2016): Describing and classifying coach development programmes: A synthesis of empirical research and applied practice. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(6), 887-899.
- ❖ **Lyle, J. & Cushion, C.** (2010): *Sports Coaching*. Edinburgh: Churchill Livingstone.
- ❖ **McCullick, B., Schempp, P., Mason, I., Foo, C., Vickers, B. & Connolly, G.** (2009): A Scrutiny of the Coaching Education Program Scholarship Since 1995. *Quest*, 61, 322-335.
- ❖ **Mallett, C. & Lara-Bercial, S.** (2016): Serial Winning Coaches: People, Vision, and Environment. In M. Raab et al. (Eds): *Sport and Exercise Psychology Research*. Cambridge (MA): Academic Press
- ❖ **Martin, D., Carl, K. & Lehnertz, K.** (2001): *Handbuch Trainingslehre*. 3. Auflage. Schorndorf: Hofmann.
- ❖ **Muckenhaupt, M., Grehl, L. & Lange, J.** (2009): *Der Trainer als Wissensexperte*. Schorndorf: Hofmann.

- ❖ **Myhre, K. & Moen, F.** (2017): Does an Experience-Based and Practice-Oriented Approach in Coaching Education Influence Coaching Efficacy Positively? *Årgang*, 40(3), 235-248.
- ❖ **Nash, C. (Ed.)** (2015): *Practical Sports Coaching*. London and New York: Routledge.
- ❖ **Nelson, L., Groom, R. & Potrac, P.** (2014): *Research Methods in Sports Coaching*. London and New York: Routledge.
- ❖ **North, J.** (2017): *Sport Coaching Research and Practice*. London and New York: Routledge.
- ❖ **Nordmann, L.** (2005): Das Diplom-Trainer-Studium an der Trainerakademie Köln des DSB. *Leistungssport*, 35(5), 19-14.
- ❖ **Nordmann, L.** (2006): Bildung im Sport - Bildung für Sport - Bildung durch Sport: Neue Wege einer modernen Trainerausbildung. *Leistungssport*, 36(2), 44-47.
- ❖ **Nordmann, L.** (2007): Bestandsaufnahme, Perspektiven und Erfordernisse der Trainerausbildung in Deutschland. *Leistungssport*, 37(3), 17-21.
- ❖ **Nordmann, L.** (2018): Trainerakademie – Eine Standortbestimmung. *Leistungssport*, 48(5), 35-41.
- ❖ **Potrac, P., Gilbert, W. & Denison, J. (Eds.)** (2013): *Routledge Handbook of Sports Coaching*. London and New York: Routledge.
- ❖ **Rangeon, S., Gilbert, W. & Bruner, M.** (2012): Mapping the World of Coaching Science: A Citation Network Analyses. *Journal of Coaching Education*, 5(1), 83-113.
- ❖ **Schön, D. A.** (1983): *The Reflective Practitioner*. New York: Basic Books.
- ❖ **Schnabel, G., Harre, H.-D. & Krug, J.** (2014): *Trainingslehre, Trainingswissenschaft: Leistung - Training - Wettkampf*. 3. Auflage. Aachen: Meyer & Meyer.
- ❖ **Siebert, H.** (2006): *Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung: Didaktik aus konstruktivistischer Sicht*. Augsburg: Ziel.
- ❖ **Sygyusch, R.** (2017): *Qualifizierung im DOSB: Trainer/-in Leistungssport zwischen Anspruch und Wirklichkeit (QuaTro)*.
- ❖ **Sygyusch, R., Liebl, S. & Töpfer, C.** (2013): *Einordnung des „Diplom-Trainers des Deutschen Olympischen Sportbundes“ in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)*.
- ❖ **Sygyusch, R. & Ptack, R.** (2017): *Qualifizierung im DOSB: Trainer/in Leistungssport zwischen Anspruch und Wirklichkeit (QuaTro). Verbandsspezifische Ergebnisse Trainerakademie Köln. Unveröffentlichte Projektergebnisse*.
- ❖ **Tippelt, R. & Edelmann, D.** (2007): *DACUM (Developing a Curriculum)*. In J. Erpenbeck & L. von Rosenstiel (2007): *Handbuch Kompetenzmessung*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- ❖ **Trainerakademie Köln** (1984): *Die Wegbereiter. 10 Jahre Trainerakademie des Deutschen Sportbundes*. Köln.
- ❖ **Trainerakademie Köln** (2004a): *Curriculum der Trainerakademie Köln des Deutschen Sportbundes*.
- ❖ **Trainerakademie Köln** (2004b): *Konzept zur Weiterentwicklung der Trainerakademie Köln des DSB*.
- ❖ **Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes** (2012): *Kompetenz-Portfolio für Diplom-Trainerinnen und Trainer der Trainerakademie Köln des DOSB*.
- ❖ **Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes** (2014): *Wo Erfolgsmomente beginnen. Jubiläumsmagazin 40 Jahre Trainerakademie Köln*.
- ❖ **Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes** (2016): *Studien- und Prüfungsordnung für die Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes*.

- ❖ **Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes (2018):** Anforderungs- und Aufgabenprofil für Koordinatoren/innen der Spitzenverbände.
- ❖ **Trainerakademie Köln des Deutschen Olympischen Sportbundes (2021):** Modulhandbuch des Diplom-Trainer-Studiums.
- ❖ **Vonken, M. (2005):** Handlung und Kompetenz. Theoretische Perspektiven für die Erwachsenen- und Berufspädagogik. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- ❖ **Wahl, D. (2013):** Lernumgebungen erfolgreich gestalten. Vom trägen Wissen zum kompetenten Handeln. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- ❖ **Walker, L., Thomas, R. & Driska, A. (2018):** Informal und nonformal learning for sport coaches: A systematic review. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(5), 694-707.
- ❖ **Wright, T., Trudel, P. & Culver, D. (2007):** Learning how to coach: the different learning situations reported by youth ice hockey coaches. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 12(2), 127-144.