



Trainer-Info-Letter Dezember 2015

Informationen - Impulse - Innovationen
für Trainer im Leistungssport

Ein Service der Trainerakademie Köln des
Deutschen Olympischen Sportbundes

Inhalt

- Für Sie gelesen
 - A Case Study of Excellence in Elite Sport
- Für Sie besucht
 - ICCE Global Coach Conference 2015
 - ICCE Research Fair
 - Englische Webinarserie für Trainerinnen und Trainer
- Berufsfeld Trainer
 - Serial winners – wie Trainer Spitzenerfolge wiederholen können
- Die Trainerfortbildungen 2016
- Die letzte Seite

Für Sie gelesen

Passend zum Erfolg der neuseeländischen Rugby-Herren bei der vergangenen Weltmeisterschaft, stellen wir Ihnen in diesem Info-Letter eine Studie des neuseeländischen Forschers Dr. Ken Hodge über die Entwicklung von Teamgeist, Verantwortung und Führungsqualität innerhalb der Mannschaft der All Blacks vor.

A Case Study of Excellence in Elite Sport: Motivational Climate in a World Champion Team

„Winning the World Cup is a bit like shearing sheep, no other bastard is going to do it for you!“ - Andy Earl (All Black, 1986–1991; World Cup winner in 1987; farmer)



Die New Zealand All Blacks sind eine der erfolgreichsten Mannschaften weltweit und das schon seit über 100 Jahren (75% aller Spiele gewonnen seit 1903). Aus diesem Grund begleitete der Wissenschaftler Ken Hodge (School of Physical Education, University of Otago) das All Black Team zwischen 2004 und 2011, als Graham Henry, Wayne Smith und Steve Hansen das Team als Trainer bis zum WM-Titel 2011 führten.

Er beschäftigte sich dabei intensiv mit der Frage, was die Voraussetzungen für kontinuierlichen Erfolg

im Mannschaftssport sind und wie es den Trainern der All Blacks in dieser Zeit gelungen ist, das erforderliche Umfeld dafür zu kreieren.

Als Methode wählte Hodge zum einen ausführliche Interviews mit dem Trainerteam, zum anderen sammelte er zahlreiche Daten aus Artikeln, Büchern, Videos und Dokumentationen, die in dieser Zeitspanne zu den All Blacks veröffentlicht wurden.

Als Resultat kristallisierten sich acht Hauptthemen heraus, die für die Mannschaft und das Trainerteam auf ihrem gemeinsamen Weg für den Erfolg entscheidend waren:

Acht Hauptthemen

- critical turning point - entscheidender Wendepunkt
- flexible and evolving - Flexibel und entwicklungsfähig
- dual-management model - Duale Führungsstruktur
- Better People Make Better All Blacks - Bessere Menschen machen bessere All Blacks

- responsibility - Verantwortung
- leadership - Führung
- expectation of excellence - Erwartung des Aussergewöhnlichen
- team cohesion - Teamzusammenhalt

Wendepunkte

Critical Turning Point - entscheidender Wendepunkt

Sowohl für das Trainerteam als auch für die Mannschaft gab es einige einschneidende Wendepunkte, die Auslöser für eine ganze Reihe von Veränderungen waren und die die folgenden Jahre entscheidend prägten. Dabei war ein spezielles Vorkommnis während eines Turniers in Südafrika 2004 ein entscheidender Wendepunkt bezüglich des zukünftigen Führungsstils der Trainer. Dies sollte weitreichende Folgen für die Verantwortungen innerhalb der Mannschaft und die Aufgabenverteilungen im gesamten Team haben. Der Auslöser war das Verhalten einiger Spieler nach einem verlorenen Spiel (u.a. Binge drinking = Komatrinken), das auf die Trainer wie ein Weckruf wirkte. Für die Trainer war dies nicht nur ein deutliches Zeichen fehlender Reife der betroffenen Spieler sondern auch der fehlenden Verantwortung der Spieler untereinander. In einer richtungsweisenden Teamsitzung mit den Führungsspielern wurde daraufhin der Grundstein für einen Kulturwandel in Richtung mehr **Selbstverantwortung und Autonomie** für die einzelnen Spieler und die Mannschaft gelegt. U.a. wurde als erste Maßnahme ein fester Mannschaftsrat (Leadership Group) ins Leben gerufen.

„That's when we got really serious about the leadership in the team and so forth... That was the most important meeting, I think, that we ever had in the eight years [we coached the team]... That was the start of changing the environment, changing the culture, developing...the leadership group, and them expressing themselves. We changed the paradigm, creating a leadership group, creating more accountability, giving more ownership, and dual-management of the team.“ (Henry)

Ein zweites einschneidendes Erlebnis war das Viertelfinalaus bei den Weltmeisterschaften 2007 und der darauf folgenden Turnierauswertung einer unabhängigen Expertengruppe. Diese deckte deutliche Mängel im Entscheidungsverhalten der Spieler auf dem Spielfeld auf und empfahl daraufhin eine weitere Stärkung der bereits eingeleiteten Veränderungen in Richtung mehr Selbstverantwortung und Autonomie der Spieler. Außerdem wurden Meetings mit Trainerteams früherer Weltmeisterschaftskampagnen organisiert um zukünftig die Fehler, die in der Vergangenheit gemacht wurden, nicht noch einmal zu machen.

„We were determined this time to look at why previous players and coaches felt campaigns had failed in the past. And, to do that, we had to look at our own campaign in 2007, which was pretty tough.“ (Smith)

Weiterentwicklung der eigenen Trainerphilosophie

Flexible and Evolving - Flexibel und entwicklungsfähig

Ein Grundsatz des Trainerteams war, selbst stets flexibel und entwicklungsfähig zu bleiben. Sie betrachteten ihren eigenen Führungsstil und ihre Trainerphilosophie zu keiner Zeit als festgeschrieben.

„I've been coaching for 37 years... [When I started] I was very directive as a coach... pretty authoritarian. But now it's... a group of people trying to do something together, rather than a group of coaches and a group of players... Graham went from being [an] instructional [coach] to asking questions. He went from making all the decisions, to a dual decision-making process, finally ending up with a player-led decision-making emphasis.“ (Henry)

Der Führungsstil der Trainer entwickelte sich von einem **autoritär-kontrollierenden** zu einem **autonomieunterstützenden**.

Dual Management

Dual-Management-Model - Duale Führungsstruktur

Im Zuge der Änderung des Führungsstils wurde auch das **Dual-Management-Model** eingeführt. Die Mannschaft wurde einerseits durch den Mannschaftsrat (Leadership Group) und andererseits durch das dreiköpfige Trainerteam geführt.

„It was the philosophy to give the players ownership... and to dual-manage the All Blacks with a group of players, and a group of oldies [coaches].“ (Henry)

Das Hauptziel war es also den Spielern die Eigenverantwortung zu geben, die Ihnen die Möglichkeit gab



attack game-plan. We went away from making any unilateral decisions as [the] coaching and management team, and [instead we] involved the leadership group in everything... [in] all areas of our campaigns." (Henry)

ihr Schicksal selbst in die Hand zu nehmen. Ein Beispiel dafür ist das Miteinbeziehen der Mannschaft in die Trainingsplanung und Periodisierung (siehe auch Punkt Responsibility - Verantwortung). Außerdem wurden Spieler regelmäßig bei der Entwicklung der Spielstrategie und Taktik der Mannschaft involviert. Das beinhaltete auch das Präsentieren der Strategien und Taktiken vor dem restlichen Team:

„If we're playing Australia on Saturday, [one of the leaders] might be up in front of the group - this is all part of the self-reliance, ownership stuff - he might be presenting some of the

Better people

Better People Make Better All Blacks - Bessere Menschen machen bessere All Blacks

Gemeinsam mit dem Ansatz des Dual-Managements und der Einführung des Mannschaftsrats war das Motto „Better People Make Better All Blacks“ ein besonderes Zeichen der Veränderung des Führungs- und Coachingstils der Trainer/Verantwortlichen der All Blacks zwischen 2004 und 2011. Dieser Leitsatz war ebenfalls als Konsequenz der Ereignisse in 2004 entstanden. Den Verantwortlichen ging es hierbei besonders um die **Persönlichkeitsentwicklung** der Spieler auf und neben dem Platz.

„We believe it contributes to performance... A lot of your performance, I think, depends on the connections you have with people around you... connections with the game, but also connection with the fans of the game, connection with your family, and with each other [teammates]. And generally those connections are stronger if you're a good bugger, and you do things the right way. That's where a lot of your resilience comes from, I reckon; is that you're playing for other people, as well as yourself.“ (Smith)

Das beeinflusste ganz wesentlich auch die Nominierungskriterien für das All Blacks Team. Die Trainer waren der Überzeugung, dass die Entwicklung der Persönlichkeit eines Spielers ganz entscheidend zu seiner Entwicklung als Athlet beitrug.

Verantwortung

Responsibility - Verantwortung

Passend zum Dual Management Modell war die Übertragung von Verantwortungen in die Mannschaft sehr wichtig für die Trainer der All Blacks auf dem Weg zu langfristigem Erfolg.

„The more confidence you can give them in leading the team, in making decisions on the field, the better they're gonna play. Also it makes them feel good, it's good for their self-esteem.“ (Henry)

Passend dazu auch die Aussage des Kapitäns Richie McCaw, einer der erfolgreichsten Rugby Spieler aller Zeiten:

„At the beginning of the week, it's 80/20 the coaches driving things at practice; but as we get closer to the game, the ratio reverses because we're the ones who have to drive it during the game... By Friday, captain's run, the coaches don't have any say at all, it's all me and... the senior guys.“

Die Eigenverantwortung der Mannschaft reichte also so weit, dass im Verlauf der Trainingswoche die Verantwortung für die Trainingsinhalte vom Trainerteam auf die Führungsspieler überging.

Das ist nicht verwunderlich wenn man folgenden Aspekt betrachtet: Wer Spieler entwickeln möchte, die später auf dem Feld Probleme lösen und zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Entscheidungen treffen können sollen, muss ein Umfeld gestalten, das diese „Problemlösefähigkeiten“ im Team fordert und fördert: „So if you believe that [problem-solving is important] then you've gotta create that off the field.“ In diesem Sinn hatte z.B. jeder Spieler die Verantwortung über die Entwicklung seines eigenen Spielerprofils/seiner eigenen Entwicklung:

„They had an objective... [about] where they were at on... seven pillars. Whether it be skills, ability to tackle, catch and pass, jump in the line-out... A statement of where they were at that moment... And from that statement, they work out what they needed to do to keep on progressing as an individual rugby player... So they had a map for every four months of what they needed to do... But they had to drive that, and that dovetailed into self-reliance.“ (Henry)

Leadership - Führung

„The deliberate strategies to develop player leadership (along with the unique combination of the dualmanagement model and the “Better People Make Better All Blacks” motto) appeared to reflect the key principles of transformational leadership (Bass & Riggio, 2006); that is, individual consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation, fostering acceptance of group goals, high performance expectations, and appropriate role modeling.“

Führung

Die Einführung des Mannschaftsrats war eine der wichtigsten Maßnahmen um das oben angesprochene Dual-Management-Model zu verwirklichen. Diese Führungsgruppe bestand aus dem Kapitän und einigen Führungsspielern und hatte sowohl auf, als auch neben dem Spielfeld ihre Aufgaben. Natürlich übernahmen diese Spieler im Spiel („on-field“) Verantwortung und führten das Team. Sie wurden, wie oben beschrieben, aber auch in der Trainings- und Wettkampfplanung bis hin zur Planung der Trainingswoche miteinbezogen. Neben dem Spielen traf sich diese Gruppe regelmäßig um wichtige Themen aus der Mannschaft zu besprechen.

hohe Erwartungen

Expectation of Excellence - Erwartung des Aussergewöhnlichen

Die unglaublich erfolgreiche Geschichte der All Blacks und das schwarze All Blacks Trikot, haben für das ganze Team eine große Bedeutung. Viele Spieler ziehen daraus ihre Motivation und sind besonders stolz das Trikot der All Blacks tragen zu dürfen. Trotzdem muss die Hauptmotivation natürlich aus den Spielern selbst kommen:

„I'd give the same piece of advice to everyone at any level and that is, people will rise to a challenge if it's their challenge. They won't necessarily rise to your challenge... let the athletes be accountable for what the challenges are, and for achieving them. Through experience I've seen that if players are driven by their own intrinsic desires then they're gonna push a lot harder to achieve them.“ (Smith)

Jeder, der Teil der All Blacks ist, strebt jeden Tag danach der Beste auf seinem Gebiet sein zu wollen.

„Jock Hobbs [former All Black captain]... said the great thing about being an All Black is that you get up every day and try to be the best in the world. Every day; get up and be the best in the world. That's what we're trying to do; you're getting up every morning to be the best in the world.“

Dabei bestand die Hauptarbeit auf und neben dem Feld immer darin, die Stärken der Spieler und des Teams beständig weiter zu entwickeln und nicht die Schwächen auszumerzen.

„We worked on their strengths, rather than just their weaknesses... We also wanted to boost their self-esteem, make them proud of who they were and what abilities they had. If you want to be the best in the world, you have to get better at what you are already good at.“ (Smith)

Zusammenhalt im Team

Team Cohesion: Teamzusammenhalt

Das Thema Zusammenhalt im Team betraf sowohl das Coaching Team als auch die Beziehung der Trainer zum Team und die Beziehungen in der Mannschaft. Z.B. war das Trainerteam, das aus drei Trainern bestand, von der Hierarchie her, horizontal aufgebaut.

„Although I was called head coach, and they were called assistant coaches... we're all on the same level, and I always conducted it that way. ...Because the more ownership you can give these guys... the better they're gonna feel... and that's why they're gonna coach well.“ (Henry)

Bemerkenswert ist beim Thema Zusammenhalt auch die Wortwahl der Trainer. Sie sprachen nämlich von Liebe. Die Liebe zum Spiel auf der einen Seite

(“love of the game is a fundamental reason for playing it... it's still a game, even though we're paid for it. We had a real belief that it was an edge for us in the world of rugby—the way we love the game, why we play it and how we play it.“)

aber auch die „Liebe“ innerhalb der Mannschaft.

„[I was reading about the ancient] Spartans. They were hugely courageous warriors and they were always looking for what the opposite of fear was so that they could develop that in their warriors. They found it wasn't courage, and it wasn't bravery, it was love. That's about connections. So we selected the

right people and worked really hard on developing... [better people] who had strong connections, played for themselves, but also played for each other, and people they loved. And they loved each other clearly, within the All Blacks. I think... [that was] a real source of performance." (Smith)

Ganz klar also hier die Aussage der Trainer, dass der Zusammenhalt innerhalb der Mannschaft als eine starke Quelle des Erfolgs gesehen wird und das Team auch dementsprechend zusammengesetzt wurde.

autonomy- supportive Coaching

Diskussion und Empfehlungen

Aus sportpsychologischer Sicht weisen die Hauptthemen dieser Studie, wie das Dual-Management Model, das Übertragen von Verantwortung auf die Mannschaft und die "Better People Make Better All Blacks"-Idee auf einen bereits in der Literatur beschriebenen Führungs- und Coachingstil hin, der im englischen auch **autonomy-supportive coaching** genannt wird. Hierzu gibt es schon eine Vielzahl von Studien, die auf die Wirksamkeit hindeuten. Der theoretische Hintergrund bildet dabei die sogenannte Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan, 2002) aus deren Perspektive ein Trainer entweder autonomie-unterstützend oder kontrollierend arbeiten kann.

An autonomy-supportive climate is created when the athlete is provided with choice and a rationale for tasks, their feelings are acknowledged, opportunities to show initiative and independent work are provided, athletes are given noncontrolling competence feedback, and the use of guilt-inducing criticism and overt control is avoided. On the other hand, a controlling environment is created when a coach behaves in a coercive, pressuring, and authoritarian way, and employs strategies such as manipulation, obedience, guilt induction, controlling competence feedback, and conditional regard to impose a specific and preconceived way of thinking and behaving upon their athletes. Key elements of the All Blacks' motivational climate reflected an autonomy-supportive coaching approach: (i) offering choice (e.g., ownership and accountability for decision-making), (ii) encouraging athletes to take initiative (e.g., leadership group, responsibility), and (iii) using empowering performance feedback (e.g., feedback on improving strengths, not just reducing weaknesses).

Transformational Leadership

Transformational leadership involves coaches building relationships with players based on personal, emotional, and inspirational exchanges, with the goal of developing players to their fullest potential.

Transformatio- nale Führung

Transformational Leadership (übersetzt Transformationale Führung) verändert (transformiert) das Verhalten und das Bewusstsein im Team in Richtung eines neuen, höheren Niveaus, indem es den Sinn und die Bedeutung der gemeinsamen Ziele und Ideale verdeutlicht. Führungskräfte und Mitarbeiter sind gleichermaßen herausgefordert, inspiriert und motiviert, einen sinnvollen Beitrag zum Erfolg der Organisation und somit zur Verwirklichung der gemeinsamen Mission zu leisten. Arthur et al. (2012) entwickelten ein Modell des Transformational Leaderships für den Leistungssport und hoben dabei folgende Schlüsselaufgaben für den Trainer hervor:

- creating an inspirational vision for the future (i.e., inspirational leadership, personal meaning), (=inspirierende Visionen und Ziele entwickeln)
- support to achieve the vision (i.e., motivational climate), and (=Unterstützung bei der Verfolgung der Ziele und Visionen geben durch das kreieren eines geeigneten motivierenden Umfelds)
- providing the challenge to achieve the vision (i.e., high performance expectations). (=Herausforderungen schaffen)

Im Hinblick auf die All Blacks tauchen diese Aufgaben beim Dual-Management Model, der Leadership Gruppe, dem Thema Verantwortung und beim Thema Expectation of Excellence, der Erwartung von Höchstleistung und Exzellenz auf.

emotionale Intelligenz

Emotional Intelligence and Character-Building - Emotionale Intelligenz und Charakterbildung

Die Leitidee „Better People Make Better All Blacks“ stimmt bezüglich der Fähigkeit, eigene und fremde Gefühle (korrekt) wahrzunehmen, zu verstehen und zu beeinflussen mit dem Konzept der emotionalen Intelligenz

(Meyer & Fletcher, 2007) überein. Studien haben gezeigt, dass die emotionale Intelligenz von Teammitgliedern eine signifikante Relevanz zum Zusammenhalt des Teams und der sportlichen Leistung des Teams aufweist. Ausserdem zeigen Studien deutlich, dass die emotionale Intelligenz des Trainers einen starken Einfluss auf die Wirksamkeit seines Trainerhandelns hat.

Handlungsempfehlungen

Praktische Empfehlungen

Aus wissenschaftlicher Sicht wäre es unangebracht aus einer Studie mit einem einzigen Weltklasseteam bereits ausdrückliche Empfehlungen für die Praxis auszusprechen. Dennoch geben die Autoren der Studie einige praktische und hilfreiche Hinweise für Trainer im Leistungssport, vor allem in den Mannschaftssportarten:

- Beziehe Athleten in bedeutsamen Führungsrollen durch das Umsetzen einer Version des Dual-Management-Konzepts bei der Teamführung mit ein.
- Wende das Konzept der transformationalen Führung an. (adopt a mindset for transformational leadership via a focus on individual consideration, inspirational motivation, intellectual stimulation, fostering acceptance of group goals, high performance expectations, and appropriate role modeling)
- Lerne ein emotional intelligenter Trainer zu sein.
- Verwende Strategien um als Trainer autonomie-unterstützend zu wirken.

Quelle: Hodge et al 2014: A Case Study of Excellence in Elite Sport: Motivational Climate in a World Champion Team. *The Sport Psychologist*, 2014, 28, 60-7. Human Kinetics.



Für Sie besucht

Wir möchten Ihnen hier über die diesjährige 10th ICCE Global Coach Conference 2015 berichten. Die Global Coach Conference, die im zweijährigen Rhythmus von ICCE ausgetragen wird, fand vom 23. – 25. August 2015 in Vierumäki (Finnland) statt. Eingerahmt und durchzogen wurde diese Hauptkonferenz von einer Auftakttagung „Research Fair“ mit dem Schwerpunkt auf der Forschung im Bereich der Trainerausbildung.

10th ICCE Global Coach Conference

Die diesjährige Global Coach Conference, die im zweijährigen Rhythmus von ICCE ausgetragen wird, fand vom 23. – 25. August 2015 in Vierumäki (Finnland) statt – insgesamt war dies bereits die 10. Welt-Konferenz, also ein kleines Jubiläum! Örtliche Ausrichter waren Vierumäki, das Sportinstitut von Finnland in Verbindung mit dem Finnischen Olympischen Komitee und dem Finnischen Sportministerium. Die Konferenz mit dem Oberthema „Coach and Athlete Empowerment: a winning combination“ wurde von über 400 Teilnehmern aus allen Kontinenten der Welt besucht. Eingerahmt und durchzogen wurde diese Hauptkonferenz von einer Auftakttagung „Research Fair“ mit dem Schwerpunkt auf Forschung (dazu folgt ein eigener Bericht), von der ersten Multiplikatoren-Veranstaltung des CoachLearn-Projektes (ebenfalls ein eigener Bericht), einer Postersession sowie zahlreichen Treffen bestehender Arbeitsgruppen und Adhoc-Austausch. Die exzellenten Bedingungen in Vierumäki mit zahlreichen Unterkunfts-, Sport- und Tagungsmöglichkeiten, eingebettet in eine wunderbare Natur mit Wäldern, Seen und Golf-Plätzen boten dafür herausragenden, gern genutzte Möglichkeiten zum intensiven Austausch.



Zentrale Plenumsvorträge

Zentrale Plenumsvorträge wurden u.a. gehalten von John Bales (ICCE-Präsident), Erka Westerlund (Eishockey, Finnland), Damien Mollard und Yassine Yousfi (IOC Sport Department and Olympic Solidarity), Uri Schaefer (Präsident ICSSPE), Frank Dick (UK) als Leiter einer Podiumsdiskussion mit Per Nymoen (Skilanglauf, Norwegen) und Jeroen Otter (Short Track Eisschnelllauf, Niederlande), Wayne Allison und Jamie Robinson (English Football Association) sowie Susanna Rahkamo (Finnisches Olympisches Komitee), dazu zwei weitere Vorträge, die wir Ihnen hier etwas ausführlicher darstellen:



Sue Campbell (Youth Sport Trust U): Developing Excellence in Culture, in People and in Systems

Baroness Sue Campbell war von 2003 bis 2013 CEO von UK Sport und als solche wesentliche Unterstützerin für den Erfolg des britischen Teams bei den Olympischen Spielen in London. In ihrem Beitrag fasst sie wesentliche Erfolgsfaktoren und Erfahrungen zusammen. Sie unterteilt diese in die Entwicklungsbereiche der kulturellen Gegebenheiten, der beteiligten Personen und der Strukturen.

- Das Wichtigste, aber auch Schwierigste ist aus ihrer Sicht, die Kultur zu entwickeln und zu verändern. Als wesentliche Faktoren nennt sie die gelebte Philosophie (u.a. Leadership), moralische Auffassung (das wichtigste ist der Athlet/das Team mit seinem Trainer, nicht das System), das Wertesystem und die Zielsetzungen. Unbedingte Kooperation aller Beteiligten (alle mit gleicher Zugehörigkeit und gleicher Wertigkeit, bezogen auf ihre Aufgabe) für das gleiche, gemeinsame Ziel mit faktenbasierten klaren Entscheidungen sind durchgängiges Prinzip. Entschuldigungen oder Kompromisse werden nicht anerkannt.
- Alle Mitwirkenden tun ihr Bestes für das gemeinsame Ziel, und es werden die ziel- und praxisbezogen/anwendungsbezogen Besten dafür ausgewählt und kontinuierlich sowie auf kürzestem, schnellstem Wege („fast lane“) gefördert. Zu den förderlichen Kriterien gehören persönliche Exzellenz aller Mitwirkenden (u.a. Commitment, Übernahme von Verantwortung und Selbstverantwortung ohne Kompromisse), das Fördern von Innovation und Kreativität, ständiges Streben nach Verbesserung, Performance Coaching und Talent Development auch im Sinne von Talent- und Personalentwicklung aller, wie im Business. Es geht um Haltung und Einstellung, nicht um Motivierung! All diese Zugänge sind gleichermaßen auch die Grundlage für die dauerhafte Fortentwicklung der Strukturen. Ganz klar: im Hochleistungssport ist der kleinste Stillstand schon Rückschritt!

Wade Gilbert (California State University, Fresno): Creating Cultures of Continuous Improvement and Competitive Excellence in Sport



Wade Gilberts Vortrag basiert auf dem systemischen Denken, wie es unter dem Schlagwort "Lernende Organisation" u.a. durch Peter Senge („Die fünfte Disziplin“) auch außerhalb des Wirtschaftslebens bekannt geworden ist.

Erfolg im Sport ist nach Gilbert nur durch kontinuierliche, andauernde Weiterentwicklung möglich. Dazu sind vier Bereiche zu entwickeln:

- „Core Values“ (Zentrales Wertesystem): konstante Standards als Führungsprinzip. Dazu gehören: die Person coachen und entwickeln, „Ich pflege

eine wertschätzende Beziehung zu Dir, aber ich werde auch Entscheidungen treffen, so wie ich sie für die besten für das Team halte“, respektvolle Leidenschaft. Gilbert stellt dies als Gleichgewicht aus „Bewahre zentrale Werte und Absichten“ und „Verändere kulturelle und Handlungs-Weisen, Zielfestlegungen und Strategien“ dar.

- „Personal Mastery“ (Persönliche Meisterschaft): Leidenschaft für andauerndes Lernen aus eigenem Antrieb“, „Es ist gut, Fehler im praktischen Handeln zu machen, sonst wirst du nicht besser“, „Was wirklich zählt ist, was da lernst, nachdem du bereits alles weißt“, und vor allem: ein Growth Mindset (im Sinne von Carol Dweck)
- „Complex Family Environment“ (Umfeld): Freiheit innerhalb einer festen Struktur – sowohl Autonomie (Differenziertheit und Freiheit) als auch Bindung (Integration, Unterstützung, Orientierung)
- „Authentic Learning“ (Echtes Lernen): Lernen in tägliche Situationen einbetten, um Leistungslücken zu schließen. Basis dafür ist gute Reflektion: 1. Leistungslücken mit hoher Wirkung identifizieren. 2. Einen detaillierten Handlungsplan umsetzen. 3. Evidenz leitet die Analyse und das Festlegen der nächsten Schritte. 4. Dauerhaftes Arbeiten an feststellbaren Verbesserungen. – Zu letzterem stellte Gilbert u.a. eine „Statistikkarte“ für die Hand des Trainers vor, um entsprechende Analysen wirksam zu gestalten.

Themenstränge der Workshops

Es gab unzählige Workshops in bis zu fünf zeitlich parallelen Veranstaltungen, eine umfassende Darstellung ist deshalb hier unmöglich. Es gab zwei sehr große, umfangreiche Themenstränge (Coach Developer sowie Research and Best Practice in Coaching), zwei weitere durchgängige Stränge (einmal mit Workshops zu den verschiedenen laufenden ICCE-Projekten, dazu Coaches & Performance Directors) sowie weitere kleinere Themeneinheiten. Für Details sei auf vorliegende Abstracts bzw. Dokumentationen auf der Veranstaltungs-Homepage verwiesen sowie auf die folgenden Aussagenschwerpunkte der gesamten Konferenz, die sich auch in den Workshops widerspiegeln.

Aussageschwerpunkte

Zusammenfassend befasste sich die Konferenz mit drei großen Themenfeldern zur Leistungssicherung: den Strukturen und dem Umfeld, in dem Trainer arbeiten; den Eigenschaften und Fähigkeiten, die Trainer mitbringen bzw. ausprägen müssen; und dem Weg, wie diese ausgebildet und weiterentwickelt werden:

- Strukturen und Umfeld richten sich klar nach den Erfordernissen des Trainer und Athlet bzw. Team – Gefüges aus. Dies erfolgt durch eine entsprechende Grundphilosophie, kooperativ-zielgerichtetes Wertesystem und Identifikation aller Beteiligten mit klarer Ausrichtung an der Praxiswirkung.
- Trainer, ihre Fähigkeiten und Qualifikationen und ihre ständige Weiterentwicklung beziehen sich längst nicht nur auf die sportfachliche Ebene (dies ist notwendig, aber keineswegs hinreichend). Ebenso wichtig sind personale Faktoren, z.B. Lernwille, Wertesystem und Philosophie sowie Mindset und Leidenschaft dahingehend, Athleten und Teams zu unterstützen, sowie im Praxisfeld das konkrete Trainerverhalten / Coach Behaviour. Entsprechend lagen die Schwerpunkte der Diskussionen in Vierumäki auch in diesem Bereich.
- Entsprechend wichtig ist auch die Professionalisierung und klare Ausrichtung derjenigen Mitarbeiter, die die Traineraus- und –weiterbildung, auch und gerade im Sinne von Personalentwicklung, zu verantworten und zu leiten haben. Oft feststellbare Einschränkungen auf Trainer und als Trainer Denkende/ Handelnde (im Sinne einer klassischen Meisterlehre) oder akademischer Experten als Wissensgeber ohne (andauerndes) Train-the-Trainer, Coaching oder Mentoring im Praxisfeld reichen da nicht (mehr) aus, wie sowohl die bestehenden ICCE-Frameworks als auch die Diskussionen und Workshops während der Konferenz (einschließlich der Gedanken um ständige Weiterentwicklung der Frameworks) deutlich aufzeigten. Ein Verständnis als Coach Development und sich als professionelle Developer verstehende, in diesem Sinne qualifizierte Mitarbeiter und Umfeldgestaltung sind dafür vonnöten. Vierumäki zeigte dafür viele gute Gedanken auf.

Vertiefende Informationen im Netz

Zum Abschluss noch einmal der Hinweis: viele Abstracts sowie PDFs der Präsentationen finden sich auf der [Veranstaltungs-Homepage](#) zur Ansicht bzw. zum Download



ICCE Research Fair Conference 2015

Im Vorfeld der diesjährigen Global Coach Conference fand wie gewohnt auch eine Vorab-Konferenz mit Forschungsschwerpunkt statt (Research Fair). Am ersten Tag wurden fünf Themen in zwei mal zwei Durchgängen vorgestellt und intensiv diskutiert, am zweiten Tag ging es vor allem darum, wie sich künftig das ICCE Research Committee und seine Mitstreiter weiterentwickeln und aufstellen werden. Gut 60 Teilnehmer, darunter viele der weltweit führenden Forscher zum Trainer-Thema waren dabei.

Die fünf inhaltlichen Themenblöcke waren:

Fünf Themen-
blöcke

- **Sergio Lara-Bercial und Julian North:** Good practice in talent development in elite sport
- **Cliff Mallett:** Why coaches coach the way they do within Self-Determination Theory
- **Jean Coté:** Transformational leadership and coaching
- **Pierre Trudel:** The use of concept maps in the development of high-performance coaches
- **John Alder, Kristen Dieffenbach, Masamitsu Ito und Jun Sekiguchi:** Coach developers: Where are we now? So what? What now?

Hier einige zentrale Aussagen aus ausgewählten Workshops:

Sergio Lara-Bercial und Julian North stellten ein umfassendes System von Talententwicklungsstrukturen vor, das sie vor allem aus der Beobachtung und Auswertung von Fördersystem im Fußball mehrerer Nationen gewannen. Im Detail fanden sich viele bekannte, wenn auch unterschiedliche Strukturen. Dies zu wissen, reicht allein nicht für den Erfolg aus, die Referenten formulierten dies als „we know it, but we don't do it“. Als unverzichtbare Leitplanken für ein Talententwicklungssystem bezeichneten sie die Vision, die Kultur, einen Plan und Prioritäten. Das Entwicklungssystem müsse langfristig orientiert, klar dargeboten und ganzheitlich sein, Selektionsmaßnahmen müssen besonders sorgfältig und verantwortungsvoll angewendet werden.

Cliff Mallett lieferte eine fundierte Wissensübersicht über die Rolle von Motivation und Führung. Er bezog sich dabei u.a. auf die Self Determination Theory sowie die Basic Needs Theory und leitete daraus einige Aussagen zu typischen Problemfeldern des Athleten- bzw. Trainerverhaltens ab. Die Bedeutung der Motivation für das Trainerhandeln fasste Mallett in der Formulierung „Motivation mobilisiert das Handeln des Gegenüber“. Welche Rolle spielt das Verhältnis zwischen extrinsischer und der typischerweise als wirkungsvoller angesehenen intrinsischen Motivation? „Belohnungen für die Ausführung intrinsisch interessanter Handlungen können die intrinsische Motivation der Person für diese Handlung senken“, führte Mallett aus. Und wie kann der Trainer seine Sportler unterstützen, Dinge zu tun, die sie nicht so mögen? Ein wichtiger Aspekt dafür ist



es, das Autonomie- und Selbstkontroll-Motiv der Sportler nicht zu verletzen: sinnvoll ist eine Ausgewogenheit zwischen klaren Strukturen und angemessenen Wahlmöglichkeiten. Vorzugsweise erhält die Anstrengung des Sportlers die Anerkennung des Trainers, weniger das Ergebnis. Der Trainerstil entspricht so weniger einem kontrollierenden als eher einem unterstützenden Stil.

Pierre Trudel befasste sich in seinem Workshop mit der Begleitung und Steuerung des individuellen Lernprozesses von Trainern. Lernjournale, Berichte etc. sind unterstützende Werkzeuge, müssen aber qualitativ unbedingt noch verbessert werden. Trudel befasste sich insbesondere mit der trainerseitigen Erstellung von Concept Maps als Bewusstmachung, Strukturierung und Visualisierung der eigenen „mentalen Landkarte“ der Erfahrungen, des Wissens usw. Trudel stellte dieses Werkzeug als solches vor und führte dazu praktische Beispiele und Erfahrungen aus der Trainerentwicklung an. Concept Mapping erwies sich in diesem Anwendungsfeld als durchaus hilfreich. Es zeigte sich aber auch, dass die Trainer gut begleitet und unterstützt werden mussten, um „ihre“ Concept Map zu erarbeiten. (Selbst-)Reflektion als wichtiges Vorgehen in der individuellen Weiterentwicklung ist ja durchaus anerkannt, will und muss aber auch sorgfältig erlernt sein, bis es seine Wirkung entfalten kann!

Englische Webinarserie für Trainerinnen und Trainer im Leistungssport

Im Oktober fand eine dreiteilige Webinarserie für Trainer im Leistungssport zum Thema Coaching mit „Coach Doc“ Dr. Wade Gilbert statt.

Die Themen waren dabei

- Coaching Athletes to Perform at Their Mental Peak,
- Coaching Your Best in Competition
- Raising the Bar on Performance Through the Season.

Die Webinarserie hatte insgesamt fast 6000 registrierte Teilnehmer. Der Veranstalter Human Kinetics hat nun die Serie online als Video inkl. den Präsentationsfolien zur Verfügung gestellt:

<http://www.humankinetics.com/human-kinetics-coach-education-webinars/>

Beruf Trainer

Was ist nötig, damit Trainer wiederholt auf höchstem Niveau (OS, WM) ihre Athleten und Teams zum Erfolg führen können? Dies war die zentrale Frage des „Serial Winning Coach“-Projektes des ICCE unter Leitung von Sergio Lara-Bercial (ICCE und Leeds Beckett University, UK) und Prof. Cliff Mallet (University of Queensland, AUS) unter Beteiligung auch der Trainerakademie Köln in den letzten Jahren. Prof. Mallet hatte den Koordinatoren und Mitarbeitern der TA schon vor zwei Jahren in Köln ausgewählte Ergebnisse zur Trainerpersönlichkeit vorgestellt (siehe). Jetzt stellte S. Lara-Bercial weitere Kernpunkte vor, die wir im Folgenden wiedergeben.

Serial winners – why some coaches get to the top ... and stay there. Wie Trainer Spitzen-Erfolge wiederholen können

Was ist nötig, damit Trainer wiederholt auf höchstem Niveau (OS, WM) ihre Athleten und Teams zum Erfolg führen können? Dies war die zentrale Frage des „Serial Winning Coach“-Projektes des ICCE unter Leitung von Sergio Lara-Bercial (ICCE und Leeds Beckett University, UK) und Prof. Cliff Mallet (University of Queensland, AUS) unter Beteiligung auch der Trainerakademie Köln in den letzten Jahren. Prof. Mallet hatte den Koordinatoren und Mitarbeitern der TA schon vor zwei Jahren in Köln ausgewählte Ergebnisse zur Trainerpersönlichkeit vorgestellt (siehe). Jetzt stellte S. Lara-Bercial weitere Kernpunkte vor, die wir im Folgenden wiedergeben. Wie erwartet, sind Trainer sehr unterschiedlich, es gibt kein einzelnes „magisches“ Rezept für ihren Erfolg. Es gab aber schon eine gewisse Anzahl an bedeutsamen Persönlichkeitsmerkmalen und Verhaltensmustern, die zentral waren für die starke Rolle, die die untersuchten Trainer darin spielten, andauernden Erfolg zu sichern. Wie diese Punkte beim jeweiligen Trainer und der jeweiligen Sportart genau ausgeprägt sind, variiert stark und ist kontextabhängig. Manche dieser „golden nuggets“ mögen trivial sein, andere sind schon überraschend. Hier sind die Top 10 der Autoren:

Get the right people on the bus. Die „richtigen“ Sportler und Mitarbeiter im gesamten Betreuer-Team sind ein entscheidender Punkt, nicht nur in Bezug auf die sportliche Seite, sondern auch charakterlich und ins Team passend.

Be athlete-centred. Der Trainer ist Unterstützer und Förderer des Sportlers, nicht umgekehrt.

Partnership not Dictatorship. Die Zeiten des einseitigen Machtausübens sind längst vorbei. Erfolgreiche Trainer arbeiten wenn möglich konsens-orientiert. Innerhalb dieses Rahmens respektieren die Sportler aber auch, wenn der Trainer gelegentlich unpopuläre Entscheidungen – dennoch im Sinne des Teams oder Athleten, treffen muss.

Emotional Intelligence matters as much as Sport Intelligence. Athleten und Betreuer-Team zu führen und zu motivieren haben ebenso hohen Einfluss wie unter Druck einen klaren Kopf zu behalten und Selbstbewusstsein.



Thick Skin is a must have Accessory. Alles, was ein Trainer tut, steht unter Beobachtung und Bewertung. Kritikfähigkeit ebenso wie die Annahme von Lob sind unerlässlich.

Work-life balance matters. Serial Winning Coaches sehen auch sich selbst als Leistungserbringer. Deshalb arbeiten sie auch für eine gute eigene physische und mentale Verfassung. Sie legen deshalb Wert auf Zeit für die Familie und Freunde, auf eigenes Training, Hobbys und alles, was ihnen trotz ihrer besonderen Tätigkeit ein wenig Normalität bringt.

Serial Winners suffer from serial insecurity. Einmal zu siegen ist nicht genug. Serial Winning Coaches trachten dauernd nach dem nächsten Erfolg. Dies sorgt für ihre Bodenhaftung wie für ihre andauernde Strebsamkeit.

Clairvoyant skills help („hellseherische“ Fertigkeiten). Die befragten Trainer wie auch ihre Sportler sprachen viel darüber, was es für den folgenden Sieg braucht. Mangelnder Fortschritt erscheint als Anzeichen für Rückschritt. Klare einfache Vorstellungen über das Zukunftsziel hilft Prioritäten zu setzen und auf die Ressourcen zu fokussieren.

Develop belief in others. Vorherrschende Überzeugung war, dass selbst der beste Trainer der Welt nicht zum Seriensieger wird, wenn seine Sportler und der Stab nicht an ihn, an sich selbst und an das Team glauben.

Take risks. Die Trainer gehen davon aus, dass Erfolg sich an der Nahtstelle zum Chaos befindet. Sie sind darauf vorbereitet, kalkulierbare Risiken einzugehen und gelegentlich auch Fortschritte durch ungewöhnliches Vorgehen zu erreichen.

Den Originaltext von Sergio Lara-Bercial (auf englisch) erreichen Sie [hier](#).

Trainerfortbildungen 2016

Das nachfrageorientierte Themenangebot unserer Fortbildungen berücksichtigt in hohem Maße die Wünsche und Vorstellungen zahlreicher Trainerinnen und Trainer bzw. die Bedürfnisse der Spitzenverbände. Das Fortbildungsangebot der Trainerakademie ist breit gefächert und richtet sich an unterschiedliche Interessensgruppen.

Bundestrainer - Foren für im Leistungssport tätige Trainer

Die Themen der zwei- bis dreitägigen Bundestrainer - Foren werden den aktuellen Bedürfnissen des deutschen Spitzen- und Leistungssports angepasst. Zu dem teilnahmeberechtigten Personenkreis an den Bundestrainer-Foren gehören alle Bundestrainerinnen und Bundestrainer bzw. Trainerinnen und Trainer, die im Hochleistungssport tätig sind und seit 2010 auch die OSP-mischfinanzierten Trainerinnen und Trainer.

Details und
Anmeldung unter
www.trainerakademie-koeln.de/fortbildungen

Thema: „Medientraining - Öffentliches Auftreten rund um die Olympischen Spiele“

Termin/Ort: 29.02.-02.03.2016 in Köln

Dozenten: Michael Stübner

Teilnahmegebühr: pro Person inkl. Übernachtung/Verpflegung im EZ: 290,- €

Teilnehmerzahl: Maximal 15 Teilnehmer

Anmeldeschluss: 28.01.2016, danach auf Anfrage

Thema: „Professionelle Gesprächsführung und Verhandlungskompetenz“

Termin/Ort: 04.-06.04.2016 in Köln

Dozenten: Olaf Kortmann

Teilnahmegebühr: pro Person inkl. Übernachtung/Verpflegung im EZ : 320,- €

Teilnehmerzahl: Maximal 15 Teilnehmer

Anmeldeschluss: 03.03.2016, danach auf Anfrage

Thema: „Das Tao der Verletzungsprävention“

Termin/Ort: 13.-15.06.2016 in Köln

Dozenten: Gerrit Keferstein (Athletiktrainer „Kölner Haie“ Eishockey) und Dr. Markus Klingenberg

Teilnahmegebühr: pro Person inkl. Übernachtung/Verpflegung im EZ: 340,- €

Teilnehmerzahl: Maximal 20 Teilnehmer

Anmeldeschluss: 12.05.2016, danach auf Anfrage

Thema: „Kollegiale Trainerberatung - Methoden und Anwendung“

Termin/Ort: 12.-14.09.2016 in Köln

Dozenten: Dr. Joachim Simen

Teilnahmegebühr: pro Person inkl. Übernachtung/Verpflegung im EZ: 290,- €

Teilnehmerzahl: Maximal 15 Teilnehmer

Anmeldeschluss: 11.08.2016, danach auf Anfrage

Fortbildung für Absolventen der Trainerakademie

Ein besonderes Privileg genießen die Absolventen der Trainerakademie Köln des DOSB. Für sie werden Fortbildungen mit ausgesuchten Themen und Referenten angeboten.

Details und
Anmeldung unter
[www.trainerakademie-koeln.de/
fortbildungen](http://www.trainerakademie-koeln.de/fortbildungen)

Thema: „Diagnostik und Training der visuellen Leistungsfähigkeit“

Termin/Ort: 15.-17.02.2016 in Köln

Dozenten: Stefanie Henningfeld und Sabine Nebendahl

Teilnahmegebühr: pro Person inkl. Übernachtung/Verpflegung im EZ : 210,- €
für Nichtabsolventen 320,- €

Teilnehmerzahl: mindestens 15 Teilnehmer

Anmeldeschluss: 14.01.2016, danach auf Anfrage

Thema: „Regenerationsmanagement im Spitzensport / Belastung und Wiederherstellung“

Termin/Ort: 05.-07.09.2016 in Köln

Dozenten: Gerrit Keferstein (Athletiktrainer „Kölner Haie“ Eishockey) und sein Team

Teilnahmegebühr: pro Person inkl. Übernachtung/Verpflegung im EZ : 210,- €
für Nichtabsolventen 320,- €

Teilnehmerzahl: mindestens 15 Teilnehmer

Anmeldeschluss: 04.08.2016 danach auf Anfrage

Trainer – Forum „Update Trainerwissen“

Die Halbwertszeit berufsspezifischen Wissens liegt bei 5 Jahren, im dynamischen System des internationalen Spitzensports vermutlich noch kürzer. Deshalb ist es für Trainerinnen und Trainer enorm wichtig, ihr Wissen regelmäßig aufzufrischen. Im Rahmen dieser neuen Fortbildungsreihe werden grundlegende Themen u.a. aus den Gebieten Trainings- und Wettkampflehre, Sportmedizin, Sportpsychologie, Leistungsdiagnostik und Ernährung vermittelt.

Dabei orientieren sich die Inhalte an den Anforderungen der Leistungssportpraxis und werden nach

aktuellem Stand von Forschung und Wissenschaft praxisnah vermittelt. Das Ausbildungsniveau orientiert sich an den Anforderungen der 3. Lizenzstufe der Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im DOSB.

Die Fortbildung richtet sich an Trainerinnen und Trainer, die ihr Trainerwissen „aktualisieren“ wollen und zugleich den Erfahrungsaustausch mit anderen Sportarten suchen. In vielen Verbänden wird die Fortbildung in der verbandspezifischen Aus- und Fortbildung als Lizenzverlängerung anerkannt.



Thema: „Update Trainerwissen 2016“ - Wissenschaftliche Grundlagen für die Trainertätigkeit im Leistungssport

Termin/Ort: 28.-30.11.2016

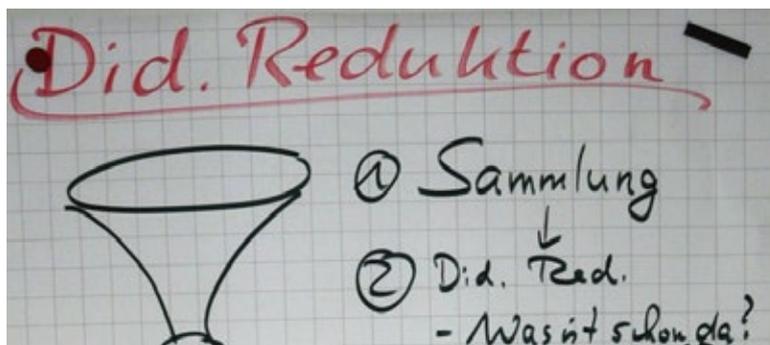
Dozenten: Vier unterschiedliche Themen und Referenten N.N.

Teilnahmegebühr: pro Person inkl. Übernachtung/Verpflegung im EZ : 280,- €

Teilnehmerzahl: mindestens 15 Teilnehmer

Anmeldeschluss: 27.10.2016, danach auf Anfrage

Referentenfortbildung



Die Referentenfortbildungen zielen darauf ab, zur Verbesserung der Vermittlungskompetenz der in der verbandlichen Trainerausbildung eingesetzten Lehrkräfte und Referenten/innen sowie ihrer Reflexionsfähigkeit hinsichtlich des Selbst- und Rollenverständnisses als Lehrkraft beizutragen.

Die Teilnehmer sollen in moderne Methoden der Erwachsenenbildung eingeführt werden. Fachlich-inhalt-

liche Aspekte der einzelnen Trainerausbildungsbereiche werden nicht thematisiert.

Es werden zwei in sich geschlossene, gleichwohl aufeinander abgestimmte, jeweils zweitägige Module mit je 15 Lehreinheiten angeboten. Die Referentenfortbildung ist akzentuiert auf die Ausprägung der Sozial- sowie der Methodenkompetenz der Referenten in der Trainerausbildung ausgerichtet.

Nach erfolgreicher Teilnahme an beiden Modulen erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Ausbilderzertifikat des DOSB. Beide Module sind innerhalb von zwei Kalenderjahren zu absolvieren.

Das Zertifikat ist vier Jahre gültig und kann durch Teilnahme an einer Verlängerungsfortbildung verlängert werden. Themenschwerpunkt der Verlängerung 2016 wird die Unterstützung des erfahrungsgeleiteten, reflektieren Trainerlernens sein.

Thema: Modul 1 zum Erwerb des DOSB Ausbilderzertifikats

Termin/Ort: 29.02. (10Uhr) - 01.03.2016 (15 Uhr) in Köln

Dozent: Klaus Oltmanns (TA)

Teilnahmegebühr: pro Person inkl. Übernachtung/Verpflegung: 145,- €

Anmeldeschluss: 25.01.2016, danach auf Anfrage

Thema: Modul 2 zum Erwerb des DOSB Ausbilderzertifikats

Termin/Ort: 26.09. (10Uhr) - 27.09.2016 (15 Uhr) in Köln

Dozent: Klaus Oltmanns (TA)

Teilnahmegebühr: pro Person inkl. Übernachtung/Verpflegung: 145,- €

Anmeldeschluss: 22.08.2016, danach auf Anfrage

Thema: Seminar zur Verlängerung des DOSB Ausbilderzertifikats

Termin/Ort: 12.09. (10Uhr) - 13.09.2016 (15 Uhr) in Köln

Dozent: Klaus Oltmanns (TA)

Teilnahmegebühr: pro Person inkl. Übernachtung/Verpflegung: 145,- €

Anmeldeschluss: 06.08.2016, danach auf Anfrage

Details und
Anmeldung unter
www.trainerakademie-koeln.de/fortbildungen

Praxisnahe Prävention im Leistungssport

Verletzungen senken nicht nur die Leistungsfähigkeit jedes einzelnen Athleten, sondern verringern im Mannschaftssport nachweislich die Erfolgchance des gesamten Teams. Dabei ist ein Großteil der Verletzungen im Leistungssport durch gezielte Maßnahmen vermeidbar. Sollte es trotz präventiver Bemühungen dennoch zu einer Verletzung kommen, gilt es diese entsprechend zu analysieren, um Folge- oder Rezidivverletzungen zu vermeiden. Um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Athleten zu fördern, möchten wir Ihnen praxisnahe Werkzeuge vorstellen, die helfen, individuelle Risikofaktoren der Athleten zu identifizieren und korrigierende Interventionen abzuleiten. Außerdem sollen Möglichkeiten zur Dokumentation und Auswertung von Verletzungen vorgestellt werden.



Die Fortbildungen können im Rahmen des VBG Prämienvorgangs mit einer 40-prozentigen Kostenrückerstattung prämiert werden. Die genauen Durchführungsbestimmungen finden Sie auf der Website der VBG unter folgendem Link:

http://www.vbg.de/DE/3_Praevention_und_Arbeitshilfen/3_Aktuelles_und_Seminare/5_Praemienverfahren/praemienverfahren_node.html

Inhalte:

- Zahlen, Daten, Fakten zum Verletzungsgeschehen
- Testbatterie zur Präventivdiagnostik (Theorie und Praxis)
- Verletzungsmonitoring und -auswertung

Die Fortbildungen werden als Tagesveranstaltung von 8.30 bis 17.00 Uhr angeboten und beinhalten 8,5 Lehreinheiten. Die Lehreinheiten werden zur Verlängerung der Lizenz zum Athletiktrainer des DOSB anerkannt. Die Teilnehmer erhalten ein Zertifikat.

Termine: Samstag, 16.04.2016 oder Samstag, 11.06.2016 in Köln

Beginn: 8.30 Uhr / Ende: 17.00 Uhr

Kosten: 180 Euro

Meldeschluss:

Fortbildung 1: Samstag, 09.04.2016 = 16.04.2016

Fortbildung 2: Montag, 04.06.2016 = 11.06.2016

Anmeldung bei:

Ribbecke, Thorsten

ribbecke@trainerakademie-koeln.de

0221 / 94875 – 0

Athletiktrainerausbildung

Die Athletiktrainer-Ausbildung 2016 der Trainerakademie Köln des DOSB wendet sich an Trainerinnen und Trainer, die im Athletiktraining des Leistungs- und gehobenen Nachwuchssportarten tätig sind oder dafür vorgesehen sind. Das Ausbildungsniveau entspricht einer A-Trainer-Ausbildung, spezialisiert sich aber inhaltlich auf das Athletiktraining.

Ziel der Ausbildung ist es, das Athletiktraining inhaltlich auf das Anforderungsprofil einer Sportart auszurichten und die Bereiche Prävention, Rehabilitation und Leistungssteigerung nach diagnostischen Maßnahmen zu planen, durchzuführen und auszuwerten. In Theorie und Praxis werden Regenerationsmanagement, Psychologie, Diagnostik, Training der Energiebereitstellung, Kraft, Mobilität, Stabilität sowie Zielbewegungen in Sprint, Sprung, Wurf, Schlag oder Agilität behandelt.

Aus diesem Grund unterscheidet sich diese Ausbildung deutlich von anderen, nur auf Teilbereiche (z.B. Schnelligkeits-, Core- oder Langhanteltraining) ausgerichtete Angebote. Ein Teil der Ausbildung erfolgt durch das Praktikum in der Zielsportart.

Interessenten, die sich zur Ausbildung anmelden, müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Besitz einer gültigen DOSB-A-Trainer-Lizenz Leistungssport mit klarem Bezug zur Athletik (z.B. Leichtathletik oder Gewichtheben) oder in der Zielsportart,
- ODER ein sportwissenschaftlicher Hochschulabschluss mit Bezug zum Leistungssport UND nachgewiesener mindestens dreijähriger Trainertätigkeit im Leistungssport (mind. Landeskader),
- ODER (Sport-) Physiotherapeut mit nachgewiesener, mindestens dreijähriger Betreuung von Leistungssportlern (mind. Landeskader) mit praktischer Trainingserfahrung.

Die vollständige Ausschreibung mit den Bewerbungsunterlagen finden Sie unter <http://www.trainerakademie-koeln.de/fortbildungsreihe/athletiktrainerausbildung>



Langhanteltrainerausbildung

Trainerakademie und Langhantelathletik starten mit neuem Konzept in die Langhanteltrainer Ausbildung

Der zertifizierte Langhanteltrainer an der Trainerakademie hat sich über die letzten zwei Jahre gut in unser Weiterbildungskonzept integriert. Nach einer Evaluation des Konzepts und der Struktur wird die Langhanteltrainerausbildung nun, angelehnt an die sehr erfolgreiche Athletiktrainerausbildung, zukünftig noch effizienter und schlanker gestaltet. Unser Kooperationspartner Langhantelathletik hat dabei ganz gezielt neue Schwerpunkte für die Ausbildung herausgearbeitet. Die 3 Module werden ab sofort in sich abgeschlossen sein und beinhalten neben einer sehr detaillierten Schulung eines ausgesuchten Übungskatalogs, eine intensive Trainingsplanung im Krafttraining. Ein weiteres Novum wird das individuell gestaltete Prüfungsmodul sein, das den Teilnehmern zeitliche Flexibilität gewährleistet. Hierbei werden in Kleingruppen Teilnehmer individuell geprüft.



Der zukünftige Langhanteltrainer erlangt im Rahmen der Ausbildung die Kompetenz, des technischen, didaktischen und methodisch korrekten Einsatz aller Langhantel-Kraftübungen. Sie befähigt den Trainer, das Langhanteltraining in seiner Hauptsportart eigenständig zu planen, zu organisieren und durchzuführen. Das Ausbildungsangebot hilft, die Wirksamkeit des Krafttrainings - sowohl im Einzel- wie auch im Mannschaftssport - zu optimieren. Die Teilnehmenden verbessern ihre Handlungskompetenz durch theoretischen und praktischen Unterricht, der sich am konkreten Wirkungsfeld des Langhanteltrainings orientiert.

Interessenten, die sich zur Ausbildung anmelden, müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Inhaber einer DOSB-B/A-Trainer Lizenz Leistungssport, oder
- Abschluss eines sportwissenschaftlichen Studiums, oder
- Physiotherapeut

Termine:

Modul 1: 25.04.-27.04.16,

Modul 2: 30.05.-01.06.16,

Modul 3: Prüfung 20.06.-22.06.16 (individuelles Prüfungsmodul)

Die Lehrgangsgebühren betragen 799,- €. Die Kosten sind vor Beginn des ersten Moduls (spätestens bis zum 01.03.2016) komplett zu leisten.

Die vollständige Ausschreibung mit den Bewerbungsunterlagen finden Sie unter

http://www.trainerakademie-koeln.de/sites/default/files/Ausschreibung_Langhanteltrainer_TA_2016.pdf

Die letzte Seite

Das Zitat

„Give me six hours to chop down a tree and I will spend the first four sharpening the axe.“

Abraham Lincoln

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.

Das Team der Trainerakademie Köln wünscht frohe Weihnachten!



Foto: Unicef

Gefördert durch:



Bundesministerium
des Innern

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



www.sportland.nrw.de

Impressum

Herausgeber

Trainerakademie Köln des DOSB
Guts-Muths-Weg 1
50933 Köln
Tel: 0221 94875-0
Fax: 0221 94875-20
www.trainerakademie-koeln.de

Redaktion und Gestaltung

Klaus Oltmanns
Christoph Dolch
e-Mail: info@trainerakademie-koeln.de
Tel. 0221/94875-0
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, 2015