

LandesSportBund Niedersachsen e. V. • Postfach 37 60 • 30037 Hannover

An die Sportbünde im
LandesSportBund Niedersachsen

stellv. Vorstandsvorsitzender

Ferdinand-Wilhelm-Fricke-Weg 10
30169 Hannover
Telefon 0511 1268-105
Telefax 0511 1268-4105
Internet: www.lsb-niedersachsen.de
E-Mail: nengelhardt@lsb-niedersachsen.de

Ihr Zeichen/Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen/unsere Nachricht vom
NEn

Datum

Montag, 26. Oktober 2020

Übungsleiter/Übungsleiterinnen C-Lizenz Ausbildung – Modelljahr ab 01.01.2021

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum neuen Bildungsjahr 2021 starten wir mit dem Modelljahr der DOSB-Lizenz Ausbildung Übungsleiterinnen / Übungsleiter (ÜL) C Breitensport sportartübergreifend. Mit der Weiterentwicklung der Ausbildungsinhalte und Angebotsformate reagieren wir auf aktuelle Entwicklungen und veränderte Anforderungen an eine moderne, attraktive, nachhaltige und qualitativ hochwertige Ausbildung.

In den vergangenen zehn Monaten hat ein übergreifendes Bildungsteam aus Sportbünden, Landesfachverbänden und LSB in einem intensiven Beteiligungs- und Entwicklungsprozess an der zukunftsorientierten Weiterentwicklung der ÜL-C Ausbildung gearbeitet.

Ausgehend von der DOSB-Initiative „Vision Trainer*in Sportdeutschland“ (s. Anlage 02) wurden auf der Bildungskonferenz 2019 erste Grundlagen für eine gemeinsame Weiterentwicklung gelegt. Damit verbunden ist das gemeinsame Ziel mehr Übungsleiterinnen/Übungsleiter sowie Trainerinnen und Trainer nachhaltig zu qualifizieren, die Potentiale digitaler Bildungsprozesse weiterzuentwickeln sowie gemeinsame Ressourcen zu nutzen.

Neben den konzeptionellen Arbeiten wurden notwendige Anpassungen im Verwaltungsprogramm sowie im Bildungsportal auf den Weg gebracht. Eine weitere Möglichkeit zum gemeinsamen Dialog wird auf der Bildungskonferenz am 14.11.2020 gegeben sein.

Die beigegefügte Präsentation (s. Anlage 01) enthält Erläuterungen zur Weiterentwicklung und dokumentiert die relevanten Prozessschritte. Sollten Sie diesbezüglich Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die zuständigen Mitarbeitenden Maria Wind und Niels Uhde-Kracht in der Abteilung Bildung.

Freundliche Grüße



Norbert Engelhardt
stellv. Vorstandsvorsitzender

Anlagen

Ust.Id.-Nr.: DE115669046
Bankverbindung: Sparkasse Hannover
IBAN DE56 2505 0180 0000 2150 15 BIC SPKHDE2HXXX

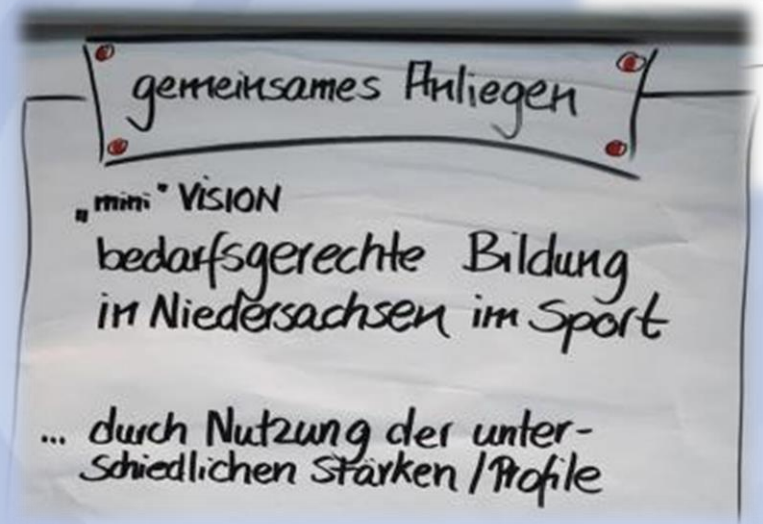
Hashtags:
#qualifizierungsoffensive
#bildungsfaktorsport
#bildungsimpulse
#uelc

AL01

„ÜL-C 2021“

| Informationen zum Modelljahr
| Entwicklungsprozess

#ZUSAMMEN
#BESSER
#MEHR
#2025:96



| ÜL-C Ausbildung ab 2021

- > Der Weg zur Lizenz
- > Implementierung im LFV
- > ÜL-C Win⁴

| Beschreibung der Ausgangslage

| Orientierung – Prozess-Schritte

| Vision & Rolle und Aufgaben Abteilung Bildung

„ÜL-C Ausbildung_2021“

„Als Sportorganisation in Niedersachsen wollen wir gemeinsam dem Bedürfnissen der Teilnehmenden gerecht werden.“ Der gemeinsame Weg begann im November 2019

| Der Weg zur Lizenz
| Start 01.01.2021



Der Weg zur DOSB Lizenz_#30-40-50



| Es müssen 120 LE absolviert werden

| Aufteilung in

- > **Basismodul** **C-30** (30 LE)
- > **Profilmodul** **C-40** (40 LE), wahlweise
Zielgruppe **K**inder oder **E**rwachsene
- > **Flexbereich** **C-50** (50 LE)
Auswahl aus den ÜL-C Fortbildungen

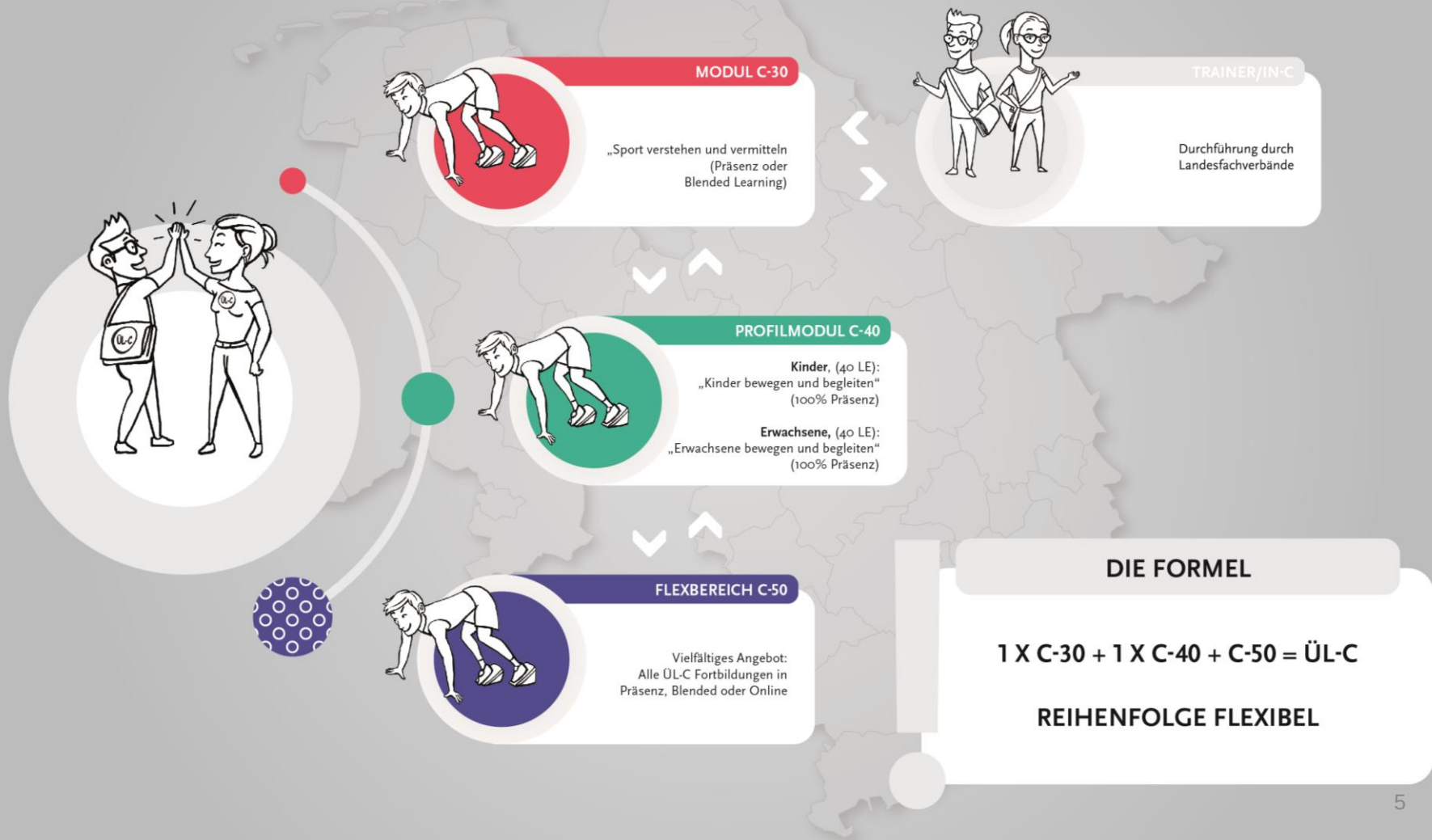
| Die Reihenfolge aller drei Bereiche ist frei wählbar

| Niedersachsenweites Angebot der Maßnahmen

| Individuell wählbar Blended- oder Präsenzformat

Der Weg zur DOSB Lizenz_#30-40-50

#30-40-50 ÜL-C-AUSBILDUNG IN NIEDERSACHSEN



Module der ÜL C Ausbildung:

Das **C** steht für **ÜL-C**, die **Zahl** dahinter für den Umfang des Moduls in Lerneinheiten (LE; 1 LE = 45min)



Basismodul C-30
„Sport verstehen und vermitteln“

30 LE in einer
Seminargruppe

Formate:

| **100% Präsenz**
(Halle/Seminarraum)

oder

| **Blended Learning :**
(10-10-10 LE)
10+10 LE online auf dem
LSB Online-Campus plus
10 LE Präsenz vor Ort

Profilmodule C-40
„**K**inder/**E**rwachsene
bewegen und begleiten“

40 LE in einer
Seminargruppe

C-40K**:**
„Kinder bewegen und
begleiten“

oder

C-40E**:**
„Erwachsene bewegen
und begleiten“

Format:

| **100%Präsenz**
(Halle/Seminarraum)

Flexmodul C-50
Wahlbereich

50 LE individuell auswählbar

**Wähle aus allen ÜL-C
Fortbildungen des LSB**

Format:

Präsenz und Blended Learning
(je nach Sportregion)
z. B. Online-Seminar (2 LE) plus
Tagesveranstaltung (8 LE) plus
Kompaktfortbildung (40 LE)

Die Reihenfolge der Module ist flexibel!

Module der ÜL C Ausbildung:

Das **C** steht für **ÜL-C**, die **Zahl** dahinter für den Umfang des Moduls in Lerneinheiten (LE; 1 LE = 45min)



Inhalte der Module

C-30 Basismodul

- Ich als ÜL im Sportverein und der Gesellschaft
- Leitung von Gruppen
- Planung von Sportangeboten
- Training
- Persönlichkeitsentwicklung (Kompetenzen, Werte, Ressourcen)

Profilmodul C-40**K**

Zielgruppenspezifische Besonderheiten bei Kindern

- Gruppenleitung
- Planung von Sportangeboten
- Training
- Sportpraxis

Profilmodul C-40**E**

Zielgruppenspezifische Besonderheiten bei Erwachsenen

- Gruppenleitung
- Planung von Sportangeboten
- Training
- Sportpraxis

C-50 Flexmodul

50 LE frei wählbar aus Fortbildungen zu verschiedenen Themen aus dem Bereich ÜL C Breitensport

Wähle aus dem umfangreichen Angebot des LSB und seiner Sportregionen



C-50
(5LE)

C-50
(50LE)

C-40K
Kinder
(Profilmodul
40LE)

Der Bereich **Flex C-50** hat
einen Umfang von 50 LE. Er
besteht aus ÜL-C
Fortbildungen (Umfang je 2
– 40 LE) und kann frei
gewählt werden (max. 50%
online)

C-40E
Erwachsene
(Profilmodul
40LE)

Mind. eins der
beiden Module **C-40**
ist verpflichtend

Mind. eins der
beiden Module **C-40**
ist verpflichtend

C-30
(Basismodul 30 LE)

Das Modul **C-30** ist
verpflichtend, muss jedoch
nicht am Anfang stehen

C-50
(X LE)

C-50
(Y LE)

C-50
(8LE)

C-50
(15LE)

C-50
(2LE)

Orientierung, Qualität, Flexibilität – am Ende machen alle „die gleiche“ ÜL-C Lizenz Breitensport mit 120 LE (30+40+50 LE)

Möglichkeiten der Implementierung des C-30 im LFV



| Flexibilität

- > C-30 des LSB als Anerkennung für eigene Ausbildung
- > C-30 eines LFV als Anerkennung für eigene Ausbildung
- > C-30 als Basisqualifizierung in der eigenen LFV-Ausbildung
- > C-30 als Modul im Verlauf der eigenen LFV-Ausbildung

| Angebotsform

- > C-30 als Präsenzformat (30 LE)
- > C-30 Implementierung in bestehende Ausbildungsblöcke
- > C-30 im Blended-Learning (20 LE online - 10 LE Präsenz)

| Flexibilisierung für Teilnehmer*innen

| Gelingende Kooperation LSB/SR-LFV

- > LFV können C-30 Module des LSB/SR nutzen
- > LFV können Ausbildungskapazität steigern
- > Transparente (gegenseitige) Anerkennung
- > Aufbau einer Fachlizenz auf C-30 möglich

| Steigerung der Lizenzabschlüsse (Bsp. NBV +200%)

| Verbessertes Fortbildungsangebot in Niedersachsen

| Gemeinsamer „Online-Campus“ (Lernplattform/Community)

| Austausch von Konzepten-Material-Wissen

| Übergreifender Referent*innen Einsatz

| Umsetzung des DOSB-Kompetenzmodells / Vorgaben der DOSB RRL

| Maximale Flexibilisierung

- > Termine & Orte
- > Präsenz & Online
- > Anerkennung von Vorerfahrungen/-qualifikationen

| Bedarfs- & Bedürfnisgerecht

- > Gestaltung individueller Lernpfade
- > Orientierung an Vorerfahrungen
- > Orientierung an Anforderungssituationen

| Lebenslanges Lernen

- > Begleitung über die Ausbildung hinaus
- > Austausch, Dialog & Wissen über Community

| „Effektivität & Effizient“ in der Sportorganisation

- > Verstärkte Zusammenarbeit LSB-LFV
- > Bessere Nutzung von Ressourcen
- > Steigerung von Qualität & Nachhaltigkeit

| Umsetzung der DOSB „Vision Trainer*in Sportdeutschland“

- > #zusammen #besser #mehr

| Umsetzung der Strategie zur „digitalen Bildung“

- > „LSB Online-Campus“ (Lernplattform/Community)
- > Untercampus für LFV
- > Einbindung digitaler Klassenzimmer/Medien

| Orientierung am DOSB-Kompetenzmodell

| Flexiblere Entwicklung von Konzepten/Inhalten

| Transformation von Print zu Digital

- > Flexiblere Aktualisierung
- > Interaktive-multimediale TN-Materialien
- > Umnutzung von Ressourcen / Nachhaltigkeit

„Beschreibung der Ausgangslage“

*„Jede Veränderung
braucht einen Anfang.“*

(Hornbach)



Dynamische gesellschaftliche Veränderungen



Weniger Menschen



Demografie



Individualisierung/
Freizeitverhalten



Digitalisierung



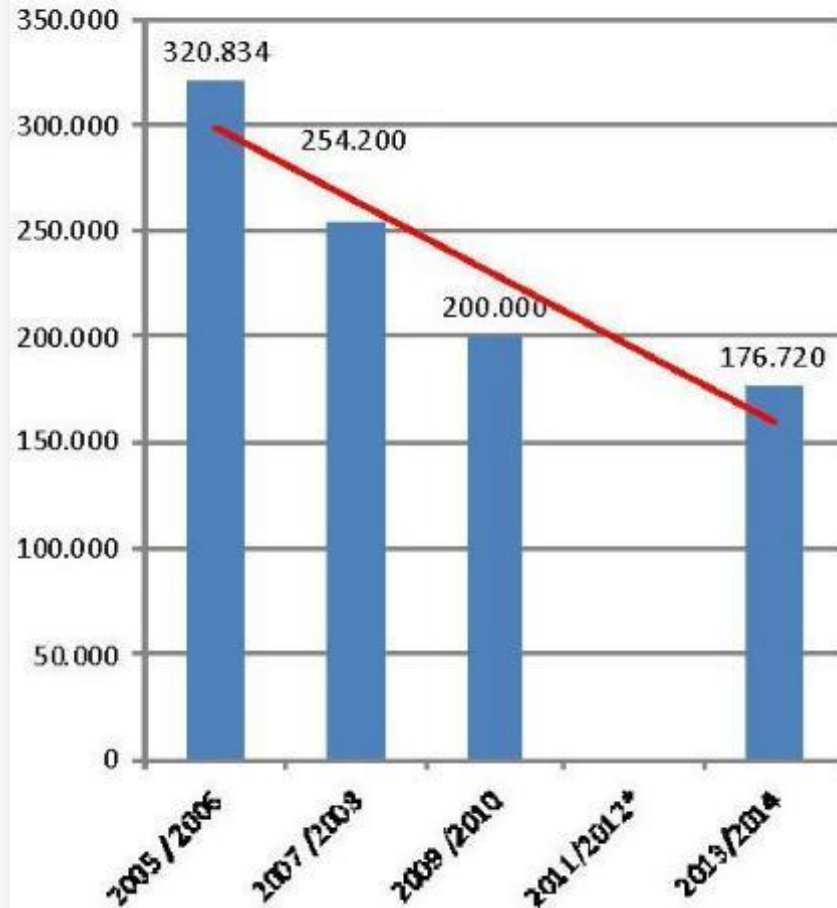
Motive & Wertewandel



Lebensphasen
& Bedürfnisse

Veränderungen im Ehrenamt

Engagierte Personen gesamt



Engagierte Personen gesamt

Linear (Engagierte Personen gesamt)



Veränderte Bedürfnisse

Wir sind mitten im größten gesellschaftlichen Transformationsprozess seit der industriellen Revolution“ (R.-D. Precht, 2018).

<https://www.zeit.de/angebote/buchtipp/precht-5/index>



- > *Generation Z*
- > *Generation Y*
- > *Baby-Boomer*
- > *Digital-Natives / Imigrantes*

Neue Normalität – Corona-Pandemie



LSB Online-Campus

Alle Online-Bildungsangebote unter...
<https://www.lsb-niedersachsen.de/themen/lsb-bildung>



„Welche Normalität wollen wir eigentlich wieder zurück haben? Genauer müsste man fragen: Zu welcher Normalität wollen wir eigentlich hin?“

ROBERT HABECK

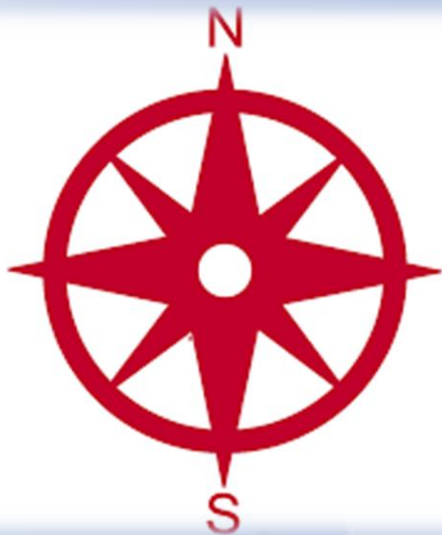
Neue Normalität:

- > **Digitale Bildungsangebote**
- > **LSB Online-Campus**
- > **Online-Seminare**
- > **Hybride Veranstaltungen**

„Orientierung“

| Prozessschritte

| Wo kommen wir her?



EFFEKTIVITÄT VS. EFFIZIENZ

Die Formeln 



$$\frac{\text{Ergebnis}}{\text{Ziel}} = \text{Effektivität}$$

$$\frac{\text{Ergebnis}}{\text{Aufwand}} = \text{Effizienz}$$

Prozess-Schritte ÜL-C Modelljahr



07/2019

- DOSB Vision Trainer*in
- Kick-Off

11/2019

- LSB Bildungs-Konferenz
-

12/2019

- LSB BootCamp
- ÜL-C NEUKonzeption

03/2020

- Trainer*in Projekte
- Kick-Off

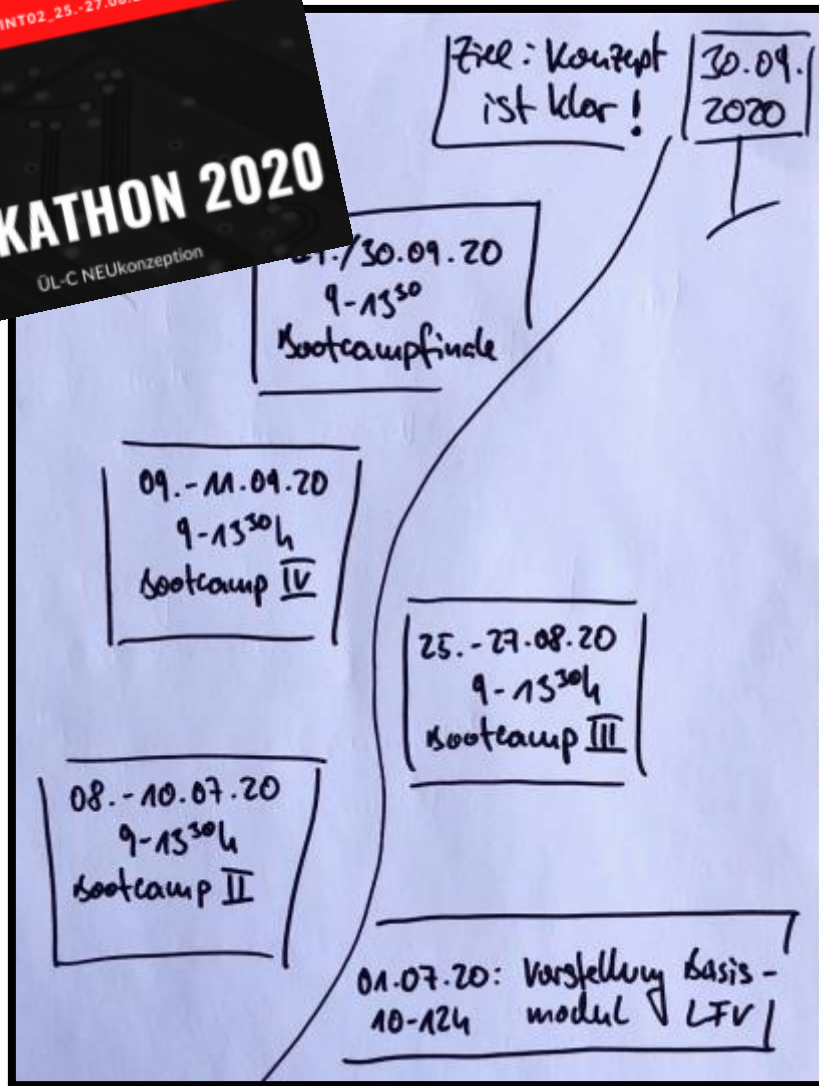
03/2020

- Corona Task-Force
- Digitale Bildung
- LSB Online-Campus

07-
09/2020

- SPRINT #01-#04
- ÜL-C NEUKonzeption

Agiles Prozess-Design (Vorgehen/Methoden)



Die Erkenntnisse aus der agilen Vorgehensweise der „Corona Task-Force Bildung“ wurden in die UL-C Weiterentwicklung übertragen.

Von Juli bis September wurde ein #HACKATHON mit 4 #SPRINTS durchgeführt. Durch dieses Vorgehen konnten niedersachsenweit Bildungskollegen*innen von LSB, Sportregionen und Fachverbänden eingebunden werden.

Durch die ausschließliche Online-Zusammenarbeit und den kompakten Zeitraum konnten effizient Ergebnisse erzielt werden

Im Modelljahr 2021 werden die entwickelten Konzepte landesweit getestet.
Prinzip: #erstellen #testen #reflektieren #justieren

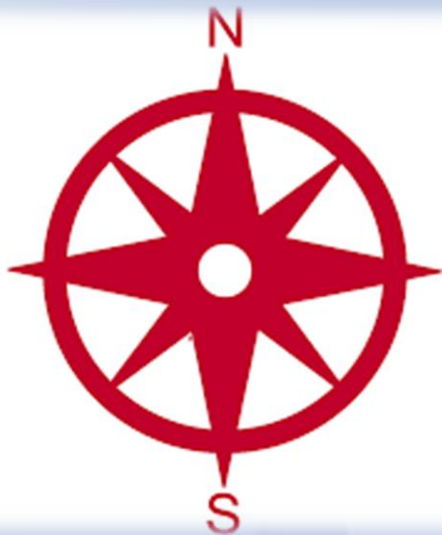
Agiles Prozess-Design (Ergebnisse)

LSB-Team 67 01_Leitung von Gruppen / ÜL im Sportverein & Gesellschaft (14 LE) 1. Ich als ÜL/T - Rolle & Aufgaben (02 LE) - Päd. Grundhaltung - Bewusstsein schaffen - ÜL/T-Verhalten (Authentizität) - Gruppendynamische Prozesse Von den Grundlagen zum eigenen authentischen Weg. Persönlichkeit entwickeln; Reflexion; Begriff der Rolle schwierig Anforderungssituation: T/ÜL... ... berücksichtigen bei der Planung der Stunde die Heterogenität der Gruppe. ... berücksichtigen die individuellen Erfahrungen und Bedürfnissen. ... beteiligen die TN an der Mitgestaltung der Inhalte der Stunde und teilen Verantwortung. ... schaffen einen aktiven und beziehungsorientierten Einstieg in die Stunde. ... nimmt bewusst Einfluss auf die Gruppendynamik. ... führen und leiten Gruppen. ... vernetzen sich mit anderen ÜL/T. ... berücksichtigt die Lebenswelt der TN/Generationen. Lernziele: ÜL/T... ... ist bewusst, dass sie in der Gruppe eine zentrale Rolle spielen und mit ihrem Verhalten/Auftreten großen Einfluss auf die Stimmung/Motivation der TN haben. ... haben ein Bewusstsein für ihr Auftreten/Wirkung auf die Gruppe. ... haben Wissen über Gruppendynamische	LSB-Team 67 02_Persönlichkeitsentwicklung - Wer wil ich sein? (02 LE) 1. Selbstreflexion & Lerntransfer - Raum zum Ausatmen Anforderungssituation: T/ÜL... ... sind Lernende und kennen ihre persönlichen Stärken, Entwicklungspotentiale und Ängste. ... brauchen Zeit und Raum beim Lernen zur Selbstreflexion und Verarbeitung. Lernziele: TN... ... haben eine Ist-Ich-Analyse vorgenommen. ... reflektieren aktiv ihren Lernprozess. ... erarbeiten und dokumentieren ihren persönlichen Entwicklungsprozess in einem (Lern)Portfolio, LernSTOPP, Lerntagebuch als Methode/Instrument in die Ausbildung implementieren. 2. Persönlichkeitsentwicklung (02 LE) - Meine Kompetenzen - Meine Ressourcen - Motivation & Werte - Entwicklungsfelder - Kommunikation - Meine Ziel in der Ausbildung - Lernen und Persönlichkeitsentwicklung Anforderungssituation: ÜL/T... ... stellen sich ihre Ausbildung individuell zusammen. ... sind offen für Neues und Entwicklung. Lernziele:	LSB-Team 67 03_Sportangebote/Training planen, durchführen, reflektieren (14 LE) 1. Stundenbeispiel Praxis (02 LE) durchlaufend - Angeleitete Trainingsstunde - Hauptfokus von Referent*in abhängig - Selbst bewegen - Spiele einbeziehen - Materialien nutzen - gelingende zielführende Kommunikation mit TN - Reflektieren & Feedback (Evtl. Aufzeichnen Video für BL) - Referent*in muss sich einen Überblick über die Teilnehmer*innengruppe der ÜL/T machen. Anforderungssituation: ÜL/T... ...führen eine gruppengerechte Auswahl mit Blick auf die Trainingsgruppe durch. Flexible Inhalte ableiten anhand des Stundenbeispiels Implizites/ErfahrungSLERNEN Lernziel: ÜL/T... ...erleben eine beispielhafte Trainingsstunde. ...reflektieren diese Trainingsstunde. ...werden motiviert eigene Stunden abwechslungsreich zu gestalten. Theorie-Praxis-Verbund in Präsenz oder Blended-Learning online mit Videos (Beispiele: NBV) 2. Hauptbeanspruchungsformen (Wie trainiere ich Form/Prinzip) (02 LE)
--	---	---

Basismodul C-30
Erstellung der Inhalte
und transparenter
Zugriff über:
<https://padlet.com/lspbildung/xbazfv394xp2xc6>

„Orientierung“

| DOSB „Vision Trainer*in



EFFEKTIVITÄT VS. EFFIZIENZ

Die Formeln 

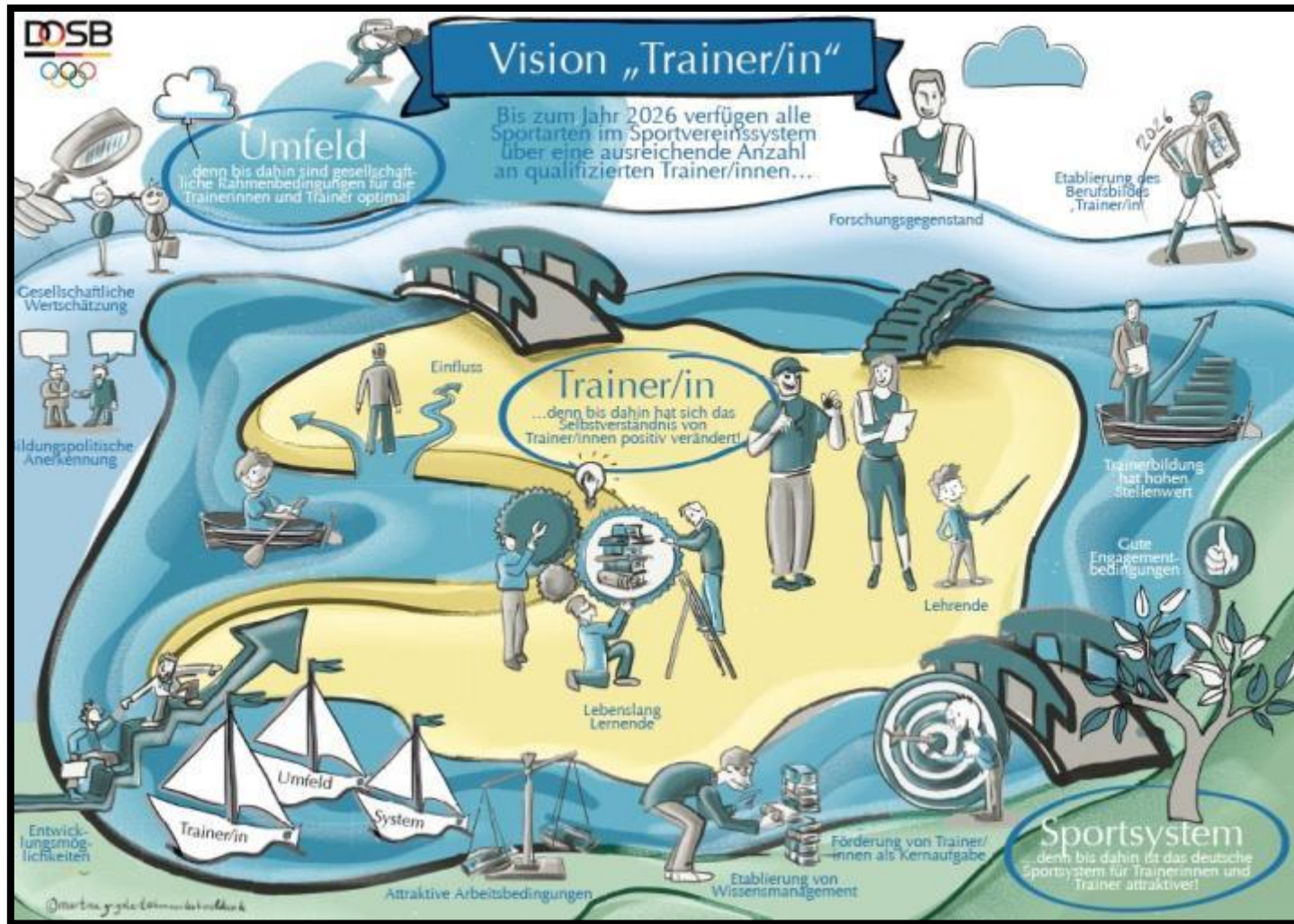


$$\frac{\text{Ergebnis}}{\text{Ziel}} = \text{Effektivität}$$

$$\frac{\text{Ergebnis}}{\text{Aufwand}} = \text{Effizienz}$$

DOSB Vision Trainer*in Sportdeutschland

Grafik: <https://trainerinsportdeutschland.dosb.de/>



Wie schaffen wir es gemeinsam auf die Vision „Trainer*in“ einzuzahlen?
Durch Synergieeffekte und Zusammenarbeit im Sportsystem. Die Bildungskonferenz 2019 als Startschuss für Niedersachsen unter dem Titel „Effektivität & Effizienz“.

DOSB Vision Trainer*in Sportdeutschland

8 Leitziele stehen im Fokus der ÜL-C Weiterentwicklung



Konkret verbergen sich hinter der Vision die folgenden 13 Leitziele.
Bis zum Jahr 2026...

...verstehen DOSB und die Mitgliedsorganisationen die Förderung von Trainer*innen als Kernaufgabe.

...kommt der Trainerbildung im DOSB und seinen Mitgliedsorganisationen ein hoher Stellenwert zu.

...sind die Arbeitsbedingungen für haupt- und nebenberufliche Trainer*innen hoch attraktiv.

...sind die Engagementbedingungen für ehrenamtliche Trainer*innen hoch attraktiv.

...hat sich im deutschen Sportsystem ein Wissensmanagement für Trainer*innen etabliert.

...gibt es für alle Zielgruppen Zugangsmöglichkeiten zur und Entwicklungsmöglichkeiten in der Trainertätigkeit.

DOSB Vision Trainer*in Sportdeutschland

8 Leitziele stehen im Fokus der ÜL-C Weiterentwicklung



Bis zum Jahr 2026...

...nehmen die Trainer*innen stärkeren Einfluss auf die Entwicklung im Verein/Verband.

...verstehen sich Trainer*innen als lebenslang Lernende.

...verstehen sich die Trainer*innen als Lehrende (Lernbegleiter/Mentoren/Ermöglicher/Berater), die (selbstbestimmt) Sportpersönlichkeiten bilden.

...erfahren Trainer*innen eine hohe gesellschaftliche Wertschätzung.

...sind die Kompetenzen der Trainer*innen bildungspolitisch anerkannt.

...hat sich am Arbeitsmarkt ein Berufsbild "Trainer*in" etabliert.

...sind die Trainer*innen, deren Handeln und die auf sie einwirkenden Faktoren ein etablierter Forschungsgegenstand.

26. Oktober 2019
Akademie des Sports, Hannover


$$\frac{\text{Ergebnis}}{\text{Aufwand}} = \text{Effizienz}$$




→ Effektivität: Die richtigen Dinge tun“

„Von Effektivität spricht man dann, wenn Handlungen zu einem Ziel führen. Oder wörtlich gesprochen: Die Handlungen haben einem der Zielerreichung dienlichen Effekt.“

→ Effizienz: Die Dinge richtig tun“

„Von Effizienz spricht man dann, wenn man ein gewünschtes Ziel in möglichst geringer Zeit bzw. mit möglichst geringem Aufwand erreicht.“

„ #BiKo_2019: Fakten-Check“

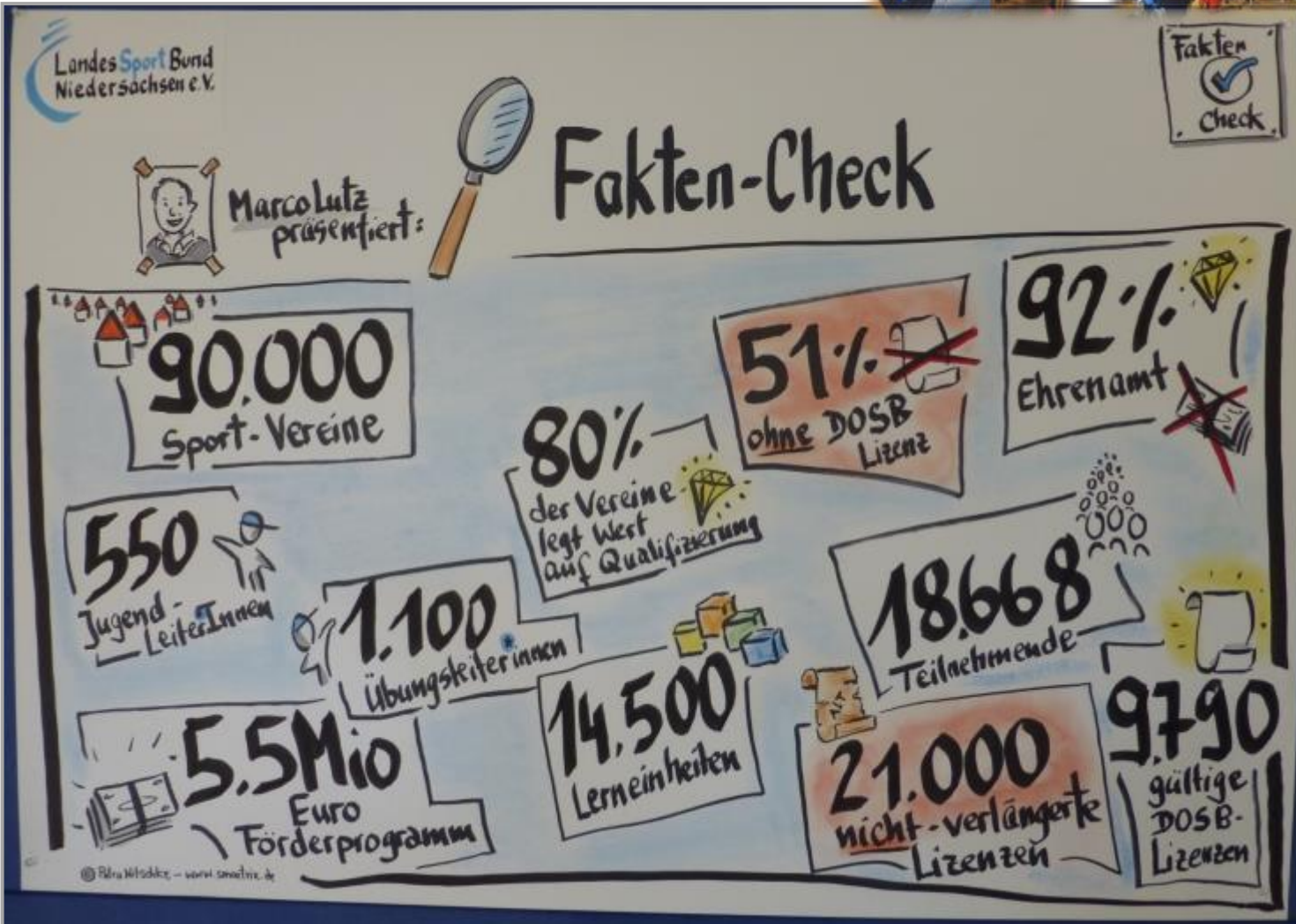
FAKTEN
CHECK ☒

„#BiKo_2019 Fakten-Check“



LandesSportBund
Niedersachsen e.V.

AKTIV FÜR VEREINE –
STARK FÜR DIE
BILDUNG!



Viele ÜL/T haben keine Lizenz. Durch nicht-verlängerte Lizenzen werden Ressourcen vergeudet. Sportentwicklungsberichte zeigen, dass das Engagementpotenzial hoch ist. Wir wollen also eine teilnehmenden- bzw. bedarfsorientierte Lizenzausbildung!

„ #BiKo_2019: Ergebnisse“



Grafik: <http://www.nggovernorsforum.org>

Vision: Einheitliche ÜL/T Basisausbildung



Was ist der kleinste
gemeinsame
Nenner aller
Ausbildungs-
konzeptionen?

Und was ist für alle
gleich?

**„Was bleibt an gemeinsamen
und übergreifenden
Themen & Inhalten im
Bildungsfilter?“**

„#BiKo_2019: Ergebnisse“



LandesSportBund
Niedersachsen e.V.

AKTIV FÜR VEREINE –
STARK FÜR DIE
BILDUNG!

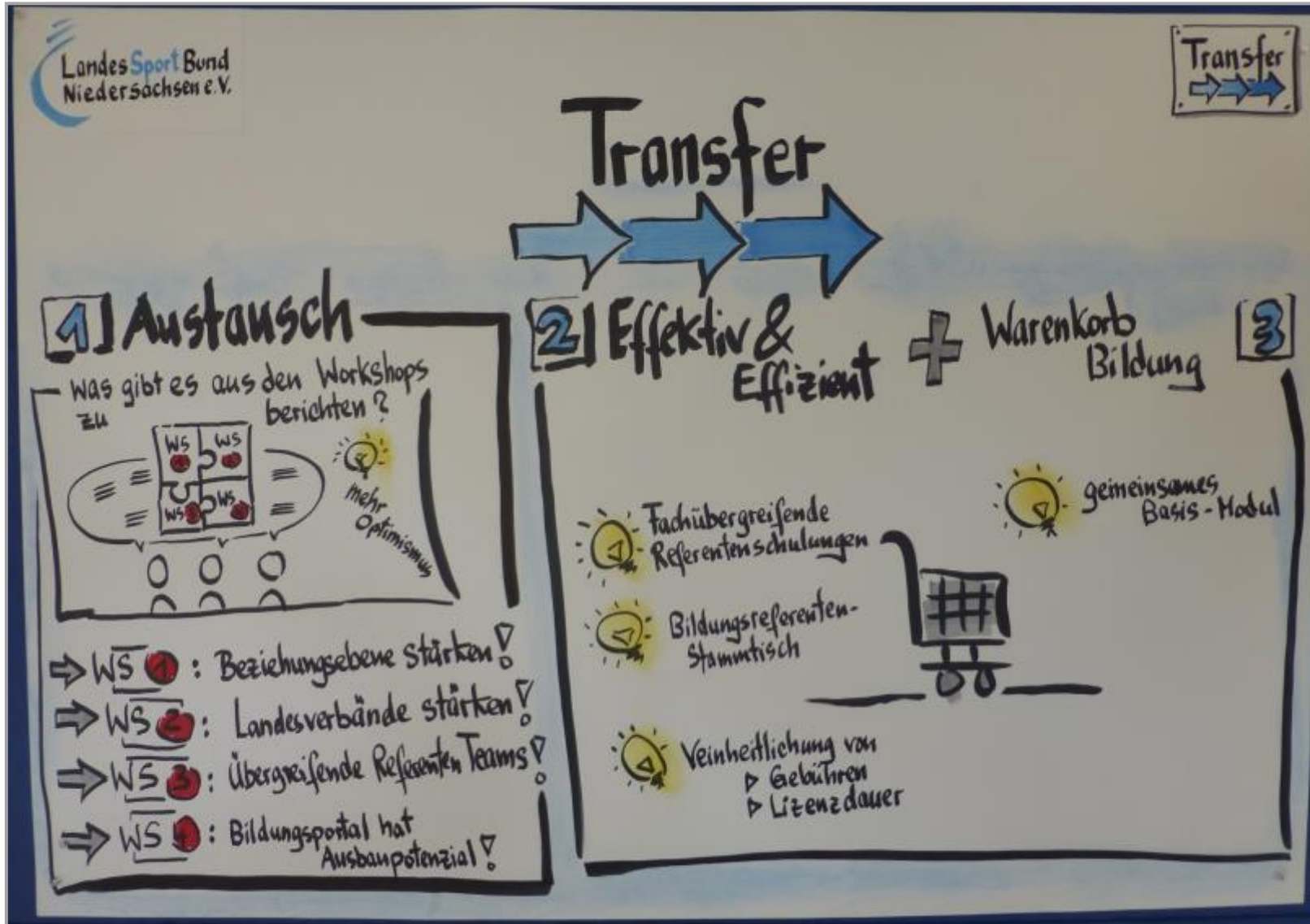


Die Idee eines Basismoduls war geboren, orientiert an den DOSB-Rahmenrichtlinien (30 LE Umfang)





„#BiKo_2019: Ergebnisse“



Herzlich willkommen zum BootCamp #BiKo_2019

17.-18. Dezember 2019
Akademie des Sports, Hannover



Weiterentwicklung der ÜL C Konzeption/Ausbildung

Blended Conference / Bootcamp – agil
vom 17.12.-18.12.2019 in Hannover

PROGRAMM *

Dienstag, 17.12.2019

bis 10:00 Uhr	Anreise und Stehkafee
10:00 Uhr – 10:15 Uhr	Begrüßung Einführung Ziele der Veranstaltung Henning Baumann, Wecreation GmbH – Berlin Marco Lutz, Abteilungsleitung Bildung
10:15 Uhr – 12:30 Uhr	Session_01
12:30 Uhr – 13:30 Uhr	Mittagspause
13:30 Uhr – 15:30 Uhr	Session_02
15:30 Uhr – 16:00 Uhr	Kaffeepause
16:00 Uhr – 18:00 Uhr	Session_03
18:00 Uhr	Abendessen

Mittwoch, 18.12.2019

ab 08:00 Uhr	Frühstück Bitte bis 09.00 Uhr die Zimmer räumen & Schlüssel abgeben!
09:00 Uhr – 10:30 Uhr	Session_04
10:30 Uhr – 10:45 Uhr	Kaffeepause
10:45 Uhr – 12:30 Uhr	Session_05
12:30 Uhr – 13:30 Uhr	Mittagspause
13:30 Uhr – 14:45 Uhr	Session_06
14:45 Uhr – 14:45 Uhr	Kaffeepause
14:45 Uhr – 16:00 Uhr	Session_07
ca. 16:00 Uhr	Abreise

*Wir arbeiten prozessorientiert. Änderungen im Programmablauf gehören zur Methodel

Begleiter: Henning Baumann, Wecreation GmbH - Berlin
Team: Anna Bartel, Jutta Borneis, Bettina Hasenpusch, Maria Wind, Julia Straßburger
Marco Lutz, Manfred Seifert

„ÜL-C BootCamp“



Im „Bootcamp“ wurden verschiedene Perspektiven einer neuen Lizenzausbildung von LSB und Fachverbänden untersucht.



„ÜL-C BootCamp“

**LandesSportBund
Niedersachsen e.V.**
AKTIV FÜR VEREINE –
STARK FÜR DIE
BILDUNG!

SCHLAGZEILE DES TAGES 2022

Betteln-Nolstand - Beschwerde des Nds. Tourismusverbandes
 Manager: Hotelkapazitäten wegen Auslastung auf "Übungsleiter"-innen-Anforderungen stark beschränkt (Online-Demo) !!

DAS SAGT VERONIKA RÜCKER
 C & R PRESIDENTIN, LAUSITZ, BRANDENBURG
ZU DEN NEUWEITEN
 "Wahnsinn! 96% der Übungsleitenden in nols Sportvereinen haben eine UL-Trainee-C-Lizenz!"

UL SIND BEGEISTERT IM FLEXIBLEN WÄHLMÖGLICHKEITEN DER UL-C AUSBILDUNG
 "Ich habe schon mein Co-Trainer zeitigrot erhalten und bin motiviert die Lizenz abzuschießen. Schade, dass es so schwer ist, einen Platz dafür zu bekommen", sagt Sandra, die 40-jährige Mutter von zwei kleinen Kindern

SCHRITTE

WAS WIRD GEMACHT?
 Konzept innovativ neue Inhalte, die den Lernprozess unterstützen

WER IST MIT DABEI?
 A/Reinhold K.
 Bettina H.
 Bettina P.
 Bettina H.

WANN PASST DAS?
 bis zum 22.01.2020
 bis zum 27.01.2020
 am 24.01.2020
 bis zum 31.07.2020
 im FWB-Zentrum 2024

SO KOMMT IHR LERNSTUFE
 Internationalen zu helfen
 Einblicke und Erfahrungen
 Zeit im Programm
 Testgruppen usw. - Orte anbieten
 Freiwillige aus Sport-Regionen/-Bereichen

Markin Grüterner

[illegible][illegible]

„ÜL-C BootCamp“

HANDLUNGSFELD
Wie können wir die Ausbildung an die Bedürfnisse der versch. potentiellen TN anpassen?

THEMA ERKUNDEN

IST MIR SPONTAN DAZU EINGEFALLEN?

DAS THEMA IST MIR WICHTIG, WEIL...

DAS WÜRDEN KRITIKER SAGEN...

PERSPEKTIV-WECHSEL

WAS HilFT / ERLEICHTERT

WAS HINDERT / ERSCHWERT

WAS WARE WENN...
alle potentiellen ÜL ihre Ausbildung zeitlich flexibel, individuell, unter Berücksichtigung ihrer Möglichkeiten absolvieren können.

HANDLUNGSFELD
Wie können wir die Erwartungen der Sportler*innen an ihre ÜL in die Ausbildung integrieren?

THEMA ERKUNDEN

IST MIR SPONTAN DAZU EINGEFALLEN?

DAS THEMA IST MIR WICHTIG, WEIL...

DAS WÜRDEN KRITIKER SAGEN...

PERSPEKTIV-WECHSEL

WAS HilFT / ERLEICHTERT

WAS HINDERT / ERSCHWERT

WAS WARE WENN...
...wie die Übergänge von Teilnehmenden und Übungsleitenden tatsächlich aussehen würden?

Kick-Off Trainer*in-Projekte im Rahmen von TrainerInSportdeutschland 2020/2021

10. März 2020
Akademie des Sports, Hannover



TRAINERIN
SPORTDEUTSCHLAND



Projekte Trainer*in Sportdeutschland

Trainerinnen und Trainer stärken!

Mit zeitgemäßen Qualifizierungsangeboten, einem verbesserten Personalmanagement und einer gezielten Förderung junger Menschen lassen sich das Image und der Zuspruch zur Trainertätigkeit in Niedersachsen verbessern. Das genaue Vorgehen wollen der Niedersächsische Basketball-Verband, der Landesschwimmverband Niedersachsen, der Niedersächsische Turner-Bund und der LandesSportBund Niedersachsen (LSB) mit seiner Sportjugend bis 2021 in drei Projekten ermitteln, die im Rahmen des DOSB-Projektes „TrainerInSportdeutschland“ gefördert werden.



st. Prof. Dr. Udo Seidel (LSB und Projektleiter), Benny Trappe (NFB, Geschäftsführer), Johannes Wunder (NFB, Bildungsfachwart), Dore Ewert (LSB, Geschäftsführer), Prof. Dr. Udo Seidel (LSB, Leiter Sportmanagement), Carsten Röhre (NFB, Projektleiter) und Marco Lutz (LSB, Foto: LSB)

Die drei Projekte „My Mentor“, „Stärkung von Image und Zuspruch der Trainertätigkeit“ und „Wissen motiviert! Wissen stärkt! Wissen hebt hervor!“ beziehen sich dabei auf jeweils eines der 17 Kolosse der „Vision Trainer*in 2020“ des Deutschen Olympischen Sportbundes (siehe Infokasten). Insgesamt werden 36 Projekte der DOSB-Mitgliedsorganisationen und DOSB-eigenen Institutionen mit einem Förderumfang von mehr als 200.000 Euro im Zeitraum 2019/21 finanziert werden.

MyMentor

MyMentor ist ein Projekt des Niedersächsischen Basketballverbands zur Förderung von jungen Trainern im Verein- und Leistungssport. Die Coaches werden über einen Zeitraum von zwölf Monaten intensiv in ihrer persönlichen sowie sportlichen Entwicklung von ausgewählten Experten betreut. Ziel ist es, die Trainingspraxis der Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch individuelle und zielgerichtete Mentoring

prozesse zu verbessern, sodass Vereine, Sportler*innen und Sportler sowie die Coaches selbst davon profitieren.

Carsten Röhre
Niedersächsischer Turner-Bund
c.roehre@tsb-nied.de

„Wissen motiviert! Wissen stärkt! Wissen hebt hervor!“

Wissen motiviert! Wissen stärkt! Wissen hebt hervor! Unter dem Motto steht das Projekt des Landesschwimmverbandes Niedersachsen (LSN). Ziel des Projektes ist es, eine nachhaltige Wissensplattform sowohl für junge als auch erfahrene Trainer*innen und Trainer aufzubauen. Damit möchte der LSN den Austausch zwischen haupt- und nebenberuflichen Trainern stärken und die Kommunikation untereinander erhöhen, damit sich alle Trainer auf Augenhöhe begegnen können. Im Sinne des Wissensmanagements sollen wertvolle Synergien auf inhaltlicher und struktureller Ebene zwischen dem Spitzenverband, dem LSB und mit weiteren Kooperationspartnern realisiert werden.

Dore Ewert
Landesschwimmverband Niedersachsen
dore.ewert@lsn-info.de/lsb

„Stärkung von Image und Zuspruch der Trainertätigkeit“

Der Niedersächsische Turner-Bund will das Trainer*in-Image nach innen und außen stärken. Nach innen durch ein strukturiertes Personalmanagement, attraktive Rahmenbedingungen und gelobte Wertschätzung. Nach außen durch eine Imagekampagne und mehr mediale Präsenz. Dadurch sollen mehr junge Menschen für eine Trainertätigkeit gewonnen werden, insbesondere ehemalige Leistungssportler*innen und Leistungssportler. Einer der Schwerpunkte des NTB ist die Aufwertung und Stärkung der Trainertätigkeit in den olympischen Disziplinen.

Carsten Röhre
Niedersächsischer Turner-Bund
c.roehre@tsb-nied.de

Impulsgeber

Der LSB als Projektträger sieht seine Aufgabe vor allem in Coaching und als „Wissensmanager“ der Sportorganisationen.

„Wir bringen unsere Erfahrung aus den Beratungsprozessen mit Landesverbänden in die Umsetzung der Projekte und werden in diesem Geistesprojekt auf Landesebene und gegenüber dem DOSB das Wissen transferieren – vor allem über Bildungsangebote“, sagt LSB-Abteilungsleiter Marco Lutz.

Projektleiter

LSB-Abteilungsleiterin Leistungssport Prof. Dr. Udo Seidel, die zugleich Mitglied des DOSB-Projektschirms von TrainerInSportdeutschland ist, sagt:

„Es ist sehr erfreulich, dass in diesem Wettbewerb insgesamt drei der fünf Projekte aus Niedersachsen erfolgreich waren, gepaart mit einem weiteren Projekt in direkter Kooperation mit einem Spitzenverband. Wir werden mit großem Interesse die gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse verfolgen und viele gute Anregungen auch für unsere sportartsübergreifenden Trainer- und Weiterbildungsangebote für Trainer im Leistungssport mitnehmen können.“

Marco Lutz
m.lutz@lsb-niedersachsen.de

Projekt „TrainerInSportdeutschland“

Der DOSB möchte gemeinsam mit seinen Mitgliedsorganisationen sowie DOSB-eigenen Institutionen die Situation der Trainer*innen und Trainer*innen nachhaltig verbessern. Ende 2019 ist das Projekt gestartet. In der Steuerungsguppe arbeitet u.a. die Leiterin des Olympia-Stützpunktes Niedersachsen, Prof. Dr. Udo Seidel, mit.

Grundlage ist die auf der DOSB-Ebene 2016 gemeinsam mit der Mitgliedsorganisationen erarbeitete „Vision Trainer*in“.

Webseite:
<https://trainerinsportdeutschland.dosb.de>



DOSB-Mater. Trainer*in 2020. Grafik: DOSB

Zuschlag für 3
LSB-Projekte

Landessportbund Niedersachsen

Stärkung von Image und Zuspruch der Trainertätigkeit

Landessportbund Niedersachsen;
Basketball-Verband
Niedersachsen

MyMentor

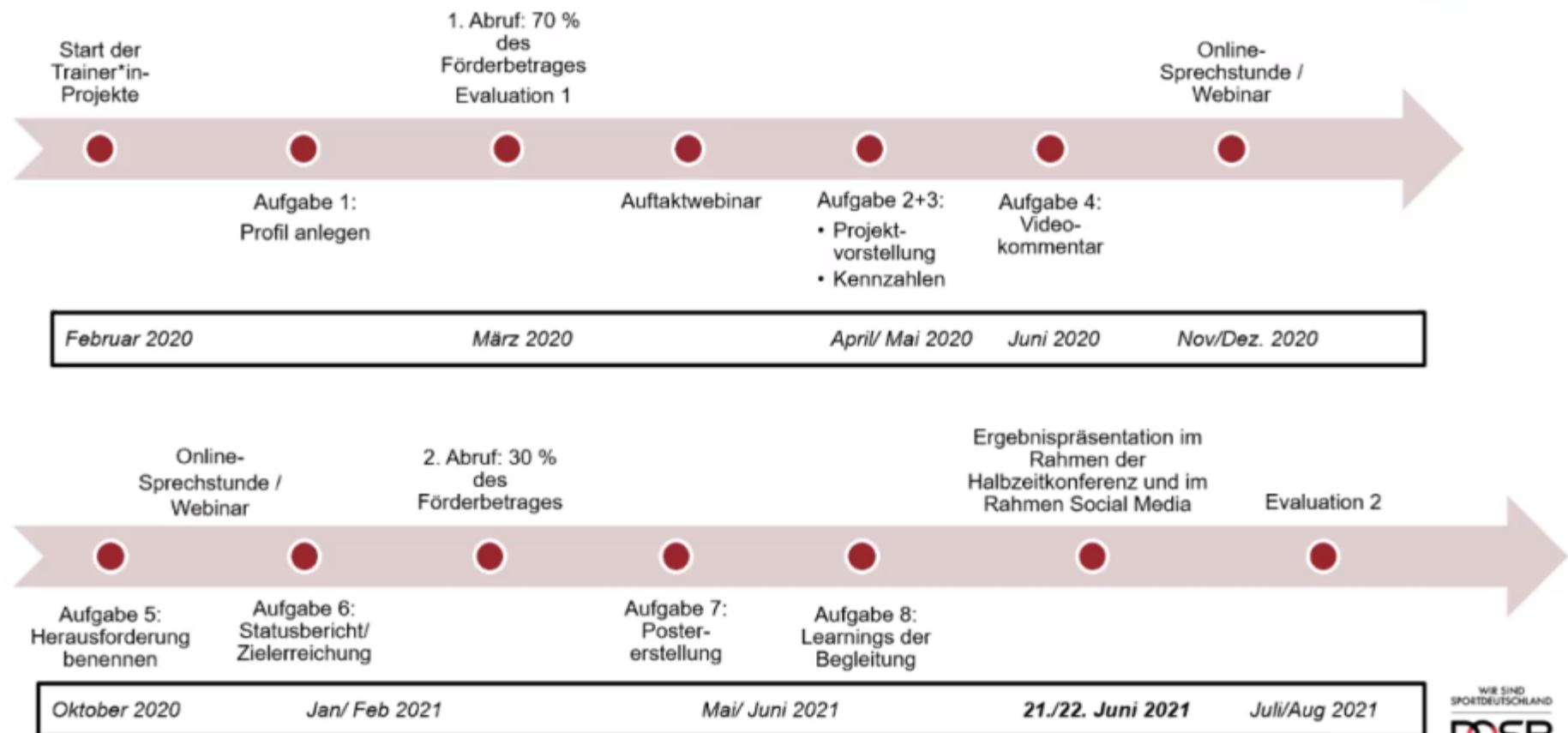
Landessportbund Niedersachsen;
Landesschwimmverband

Wissen motiviert! Wissen stärkt! Wissen hebt hervor!

Projektablauf I_Meta



Projektablauf II_Mikro



„Vision“

| Wo wollen wir hin?



Mach Dich fit!

Für Deine Sportler, Deine Übungsstunde und Deinen Verein

**QUALIFIZIERUNGS-
OFFENSIVE**

„VISION_2025“

#2025/96



Die niedersächsischen Sportvereine haben ein hochwertiges und auf die Mitgliederinteressen zugeschnittenes und attraktives Sportangebot. Diese werden ausschließlich von lizenzierten Übungsleiter*innen und Trainer*innen geleitet.

Qualifizierte junge Engagierte Sportassistenten*innen und Jugendleiter*innen bieten ein vielfältiges Sport- & Freizeitprogramm für Kinder- & Jugendliche an.

Die niedersächsischen Sportvereine haben ihre Führungs- & Freiwilligenarbeit reflektiert und professionalisiert. In jedem Verein sind zertifizierte Vereins- & Freiwilligenmanager implementiert, um die Zukunftssicherheit herzustellen.

Entwicklungsfeld DigitaleBILDUNG „LSB Online-Campus“



„Kernauftrag“



BildungsMANAGEMENT

- | Management & Steuerung der Bildungsarbeit in Nds.
- | Koordination des Bildungsangebots in Nds.
- | Service (Rahmenbedingungen) für die dezentralen (Vertriebs-)Strukturen
- | BildungsMARKETING

BildungsENTWICKLUNG

- | Produktentwickler moderner Bildungskonzepte
- | Produktentwickler modernen Lehr- & Lernmaterials / Lernmedien

BildungsINNOVATION

- | Innovationen und Projekte zukunftsorientierter Bildungsarbeit

BildungsDIENSTLEISTER

- | Verantwortlich für die LSB-Bildungsarbeit | Dienstleister für Handlungsfelder
- | Dienstleistung/Vernetzung für gelingende Bildung in den LFV

BildungsANBIETER

- | Anbieter von Modellmaßnahmen
- | Anbieter eines eigenen Jugendbildungsprogramms
- | Anbieter von Maßnahmen zur Personalentwicklung (Seminare & Tagungen)

Kontakte Themenfeld „ÜL-C“

Maria Wind
Bildungsreferentin



awind@lsb-niedersachsen.de



0511-1268-255

Niels Uhde-Kracht
Bildungsreferent



nuhde@lsb-niedersachsen.de



0511-1268-269

Kontakt Abteilung Bildung
LandesSportBund Niedersachsen e.V.
Marco Lutz, Abteilungsleiter Bildung



mlutz@lsb-niedersachsen.de



0511-1268-160

www.lsb-niedersachsen.de

„Schlüsselfunktion Trainer/in“ - Strategische Ziele und Maßnahmen der Sportverbände unter dem Dach von DOSB/dsj

Diskussionspapier auf der Grundlage der Ergebnisse der DOSB-Konferenz 2016

Der DOSB hat mit seiner Konferenz im Oktober 2016 die „Schlüsselfunktion Trainer/in“ in den Mittelpunkt seiner Arbeit gestellt. Trainer/innen verantworten die zentralen Aufgaben in den deutschen Sportvereinen. Die Sportverbände müssen verstärkt dafür sorgen, dass den Trainer/innen und ihren Leistungen eine bessere Wahrnehmung in Politik, Wissenschaft, Öffentlichkeit und auch in der Verbandsöffentlichkeit zukommt. DOSB/dsj wollen gemeinsam mit allen interessierten Mitgliedsverbänden in den kommenden Jahren die „Vision Trainer/in 2026“ umsetzen.

Im Folgenden findet sich eine Übersicht über die Vision mit ihren 13 Leitzielen:

Bis zum Jahr 2026 verfügen alle Sportarten im Sportvereinssystem über eine ausreichende Anzahl an qualifizierten Trainer/innen...

...denn bis dahin ist das deutsche Sportsystem für Trainerinnen und Trainer attraktiv!

1. Bis zum Jahr 2026...verstehen DOSB und die Mitgliedsorganisationen die Förderung von Trainer/innen als Kernaufgabe.
2. Bis zum Jahr 2026...kommt der Trainerbildung im DOSB und seinen Mitgliedsorganisationen ein hoher Stellenwert zu.
3. Bis zum Jahr 2026...sind die Arbeitsbedingungen für haupt- und nebenberufliche Trainer/innen hoch attraktiv.
4. Bis zum Jahr 2026...sind die Engagementbedingungen für ehrenamtliche Trainer/innen hoch attraktiv.
5. Bis zum Jahr 2026...hat sich im deutschen Sportsystem Wissensmanagement für Trainer/innen etabliert.
6. Bis zum Jahr 2026...gibt es für alle Zielgruppen Zugangsmöglichkeiten zur und Entwicklungsmöglichkeiten in der Trainertätigkeit.

...denn bis dahin hat sich das Selbstverständnis von Trainerinnen und Trainer positiv verändert

7. Bis zum Jahr 2026...nehmen die Trainer/innen stärkeren Einfluss auf die Entwicklungen im Verein / Verband.
8. Bis zum Jahr 2026...verstehen sich Trainer/innen als lebenslang Lernende.

9. Bis zum Jahr 2026...verstehen sich die Trainer/innen als Lehrende (*Lernbegleiter / Mentoren / Ermöglicher / Berater*), die (selbstbestimmte) Sportlerpersönlichkeiten bilden.

...denn bis dahin sind gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Trainerinnen und Trainer optimal

10. Bis zum Jahr 2026...erfahren Trainer/innen eine hohe gesellschaftliche Wertschätzung.
11. Bis zum Jahr 2026...sind die Kompetenzen der Trainer/innen bildungspolitisch anerkannt.
12. Bis zum Jahr 2026...hat sich am Arbeitsmarkt ein Berufsbild „Trainer/in“ etabliert.
13. Bis zum Jahr 2026...sind die Trainer/innen, deren Handeln und die auf sie einwirkenden Faktoren ein etablierter Forschungsgegenstand.

Rund 200 Expert/innen aus den DOSB-Mitgliedsverbänden und DOSB-Akademien haben eine beeindruckende Vielfalt an Optionen und Maßnahmen zur besseren Förderung von Trainer/innen erarbeitet. Diese sind nachfolgend verdichtet und werden anhand von 13 strategischen Leitzielen dargestellt. Der Text ist Ergebnis der DOSB-Konferenz und formuliert erste strategische Ableitungen. Weitere Strategien und Maßnahmen müssen folgen. Der Text soll in diesem Stadium einer ersten Orientierung dienen.

Leitziel 1:

Bis zum Jahr 2026 ...verstehen DOSB und die Mitgliedsorganisationen die Förderung von Trainer/innen als ihre Kernaufgabe.

Um die Förderung von Trainer/innen als Kernaufgabe im Verband zu verankern, ist die Sensibilisierung von Entscheidungsträger/innen für das Thema grundlegende Voraussetzung. Dazu ist es notwendig, dass sich jeder Verband kontinuierlich und zielgerichtet mit den damit einhergehenden Fragen und Herausforderungen befasst.

Strategisches Ziel ist es, das Thema Trainer/in auf allen Führungsebenen zu verankern. Damit soll eine stärkere Vernetzung aller Bereiche einhergehen, die für das Thema Verantwortung tragen. Dazu gehört auch, die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen einzuplanen.

Eine wichtige Maßnahme ist der Anstoß eines Prozesses zur „Vision Trainer/in“ im Verband. Dieser Prozess soll im Gesamtverband verankert sein und die unterschiedlichen Aufgabenfelder abbilden und durch ein zentral gesteuertes Projektmanagement begleitet werden. Auf Länderebene sollen Synergien in dem Prozess „Vision Trainer/in“ zwischen allen beteiligten Verbänden identifiziert und genutzt werden. Sinnvoll erscheint hier, Veranstaltungen zur Vernetzung auf der Länderebene zu nutzen.

Eine weitere wichtige Maßnahme ist die Entwicklung und Umsetzung eines zielgerichteten und abgestimmten Personalmanagements für Trainer/innen, das sowohl hauptberufliche und nebenberufliche wie auch ehrenamtliche Trainer/innen in den Fokus nimmt. Wenn die Personalverantwortung (Dienstaufsicht/Fachaufsicht) auf mehrere Personen oder gar Verbände verteilt ist, gilt es, das Personalmanagement untereinander und ggf. auch verbändeübergreifend (z.B. zwischen Spitzenverbänden, Landesfachverbänden, Landessportbünden/-verbänden und deren Jugendorganisationen, OSPs) abzustimmen. Hierzu zählen z.B. die Erarbeitung von Personalentwicklungskonzepten mit individuellen Entwicklungsplänen, die systematische Rekrutierung und „Headhunting“ für neue Trainer/innen oder die gezielte Ansprache von geeigneten Athlet/innen, um sie über Trainer/innen-Jobs im Ehrenamt oder als Beruf zu informieren.

Untersuchungen zeigen die hohe Wertigkeit von sozialen Kompetenzen für die Trainertätigkeit. Deshalb müssen für die Personalentwicklung neben den sportfachlichen Kompetenzen die personalen Kompetenzen entsprechend im Fokus stehen.

Auch kreative und unkonventionelle Maßnahmen werden als hilfreich angesehen (z.B. Deutschland sucht den/die „Supertrainer/in“).

Um die Belastungen des Engagements von Trainer/innen abzufedern, sollen Möglichkeiten des „Job-Sharings“ oder des Einsatzes von „Trainer/innen-Teams“ erprobt werden. Die Mitspracherechte von Trainerinnen und Trainern sind zu definieren und systematisch mit Blick auf Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche im jeweiligen Verband zu verankern. Dazu gehören regelmäßige Treffen und Austauschmöglichkeiten untereinander und ggf. über einzelne Verbände hinweg sowie eine transparente Regelung für die Anhörungs- bzw. Mitspracherechte in relevanten Entscheidungsgremien eines Verbandes. Bei sportfachlichen Entscheidungen im Verband, die für die Arbeit der Trainerinnen und Trainer relevant sind, soll ihnen grundsätzlich Rede- und Stimmrecht eingeräumt werden. Hierzu empfiehlt es sich, für die Willensbildung ein geeignetes Gremium im Verband zu etablieren (Trainer/innen-Rat o.ä.).

Leitziel 2:

Bis zum Jahr 2026... kommt der Ausbildung von Trainer/innen im DOSB und seinen Mitgliedsorganisationen ein hoher Stellenwert zu.

Die Ausbildung von Trainer/innen muss auf allen Ebenen im Verband verankert sein. Die Qualität der DOSB-Lizenzausbildung soll z.B. durch die systematische Implementierung relevanter wissenschaftlicher Erkenntnisse verbessert werden. Dabei sollte insbesondere auch Entwicklung sozialer und pädagogischer Kompetenzen von Trainer/innen geachtet werden.

Zudem sind die DOSB-Lizenzausbildungen für Trainer/innen quantitativ auszubauen. Die Rollen und Aufgaben aller an der DOSB-Lizenzausbildung für Trainer/innen beteiligten

Akteure (Spitzenverbände, Landesfachverbände, Landessportbünde, Jugendorganisationen) müssen verbindlich geklärt werden.

Zur Qualitätssteigerung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Trainer/innen werden insbesondere Maßnahmen vorgeschlagen, die dazu beitragen, die Lehr-Lernprozesse in der Ausbildung zu optimieren. Dabei gilt es, die Möglichkeiten des digitalen Lernens und Austausches punktgenau für die Bedarfe von Trainer/innen auszubauen. Hierfür sollen webbasierte Portale für Trainer/innen installiert werden, auf denen z.B. Webinare entwickelt und initiiert werden. Zur Optimierung von Lehr-Lernprozessen sollen die Potenziale einer Blended Learning-Didaktik verstärkt implementiert werden. Es wird empfohlen, in diese Entwicklungsprozesse die Zielgruppen (z.B. Trainer/innen, Vereine, Mitglieder) einzubinden, die von der Ausbildung profitieren. In diesem Kontext ist auch zu prüfen, ob und wie Ausbildungsprozesse stärker individualisiert, die Qualifizierungssysteme flexibler und durchlässiger gestaltet werden können.

Ziel ist es außerdem, einen formalisierten Weg der Ausbildung zum Berufstrainer zu beschreiben, der das DOSB-Lizenzwesen, das Diplom-Trainer-Studium und einen akademischen Abschluss berücksichtigt. Dabei gilt es auch, eine verbesserte wechselseitige Anerkennung von in der DOSB-Lizenzausbildung und an Hochschulen erworbenen Kompetenzen zu erreichen. So soll die Durchlässigkeit erhöht und der Zugang für Trainer/innen oder weitere Interessierte erleichtert werden.

Die „Basis-Trainer/innen“ auf C-Ebene sollen gestärkt und besser anerkannt werden. Dazu wird eine aktivere Rolle der Landesfachverbände (mit Unterstützung der Landessportbünde) benannt. In ihrer Ausbildung ist insbesondere die fachübergreifende Basisqualifizierung zu verbessern.

Auch die Fortbildungen auf der Ebene der Bundes- und Landestrainer/innen sind weiterzuentwickeln. Hier gilt es auch, die systemischen und strategischen Kompetenzen der Trainer/innen zu stärken.

Leitziel 3:

Bis zum Jahr 2026...sind die Arbeitsbedingungen für haupt- und nebenberufliche Trainer/innen hoch attraktiv.

Um dieses Ziel zu erreichen ist es erforderlich, die Arbeitsbedingungen durch ein zielgerichtetes Personalmanagement der Verbände und Vereine attraktiver zu gestalten, wie es bereits in Leitziel 1 beschrieben wurde. Hierzu gehören auch die Klärung und Regelung von Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der Trainer/innen im Verbandssystem.

Darüber hinaus sollen die Vertrags- und Anstellungsverhältnisse von Trainer/innen optimiert werden. Das umfasst die Bereiche Vergütung von Trainer/innen, Sozialleistungen, Vertragslaufzeiten, Arbeitszeitregelungen, Fort- und Weiterbildungsverpflichtung. Darüber

hinaus soll die Aufnahme von verbindlichen Regularien/Vorgaben zur Verbesserung der Trainersituation in die Richtlinien des Bundesministeriums des Innern über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Bundessportfachverbänden (kurz „Förderrichtlinien Verbände“) geprüft werden.

In welcher Weise Leistungen für Trainer/innen angeboten werden können, die vergleichbar mit OSP-Leistungen für Athletinnen und Athleten sind, soll eruiert werden.

Um die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern wird angeregt, auf Trainer/innen zugeschnittene Kommunikationsmöglichkeiten zu schaffen. Außerdem gilt es, Angebote zu entwickeln, die die Teamfähigkeit unter Trainer/innen verbessern. Vor allem müssen Trainer/innen entlastet werden, indem weitere Trainer/innen eingestellt und finanziert werden.

Leitziel 4:

Bis zum Jahr 2026... sind die Engagementbedingungen für ehrenamtliche Trainer/innen hoch attraktiv.

Hierfür sollen Strategien entwickelt werden, wie Personalmanagement für die Zielgruppe der ehrenamtlichen Trainer/innen implementiert werden kann. Geeignete Maßnahmen hierzu werden unter Leitziel 1 dargestellt. Weiterhin gilt es, Strategien zur verstärkten Anerkennung und Wertschätzung und zur Optimierung der Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Trainer/innen zu etablieren. Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie könnten bspw. sein: Steuerliche Vergünstigungen, Freistellung durch Arbeitgeber, Freistellung für Qualifizierungsmaßnahmen sowie der Erwerb von Rentenpunkten durch ehrenamtliches Engagement. Auch die Vereinfachung von Einstiegsmöglichkeiten für Interessierte, z.B. durch „Schnupper-Angebote“, wäre eine vielversprechende Maßnahme.

Leitziel 5:

Bis zum Jahr 2026... hat sich im deutschen Sportsystem Wissensmanagement für Trainer/innen etabliert.

Durch Wissensmanagement soll neues Wissen in die Trainingspraxis überführt und vorhandenes (Erfahrungs-)Wissen erhalten, verfügbar gemacht und weitergegeben werden. Hierfür gilt es, die erforderlichen Strukturen zu schaffen. Strategisch sollten dabei die Vernetzung und der kollegiale Austausch unter Trainer/innen sowie die Optimierung der Zusammenarbeit zwischen der Wissenschaft und den Sportverbänden in den Blick genommen werden.

Der Anspruch an ein Wissensmanagement erschöpft sich dabei nicht allein mit der Erstellung von technischen Plattformen und Portalen. Vielmehr geht es hier um die *didaktische* Herausforderung, wie Informationen und Wissen geteilt, angeeignet und zu Handlungswissen transformiert werden können. Wissensmanagement ist demnach als Lernprozess zu sehen, der sowohl auf individueller als auch auf organisationaler Ebene wirkt.

Es gibt bereits viele gute Lösungen in den Sportorganisationen, Wissensmanagement zu betreiben. Ein Beispiel ist das DOSB-Wissensnetz, das zukünftig noch ausgebaut werden soll. Für eine Gesamtlösung wird es wichtig sein, alle unterschiedlichen und dezentralen Lösungen logisch miteinander zu verknüpfen, so dass ein Mehrwert für die Gesamtorganisation, für jeden einzelnen Verband und für die Trainer/innen entsteht.

Leitziel 6:

Bis zum Jahr 2026 ...gibt es für alle Zielgruppen Zugangsmöglichkeiten zur und Entwicklungsmöglichkeiten in der Tätigkeit von Trainer/innen.

Um das Berufs- bzw. Engagementfeld des Trainers/der Trainerin für alle Menschen – gleich welchen Geschlechts, Alters, ob mit oder ohne Migrationshintergrund und Behinderung – attraktiv zu machen, mithin den Kreis potentieller Trainer/innen zu vergrößern, ist es erforderlich, bei der Entwicklung des Personalmanagements in besonderer Weise Aspekte von Vielfalt und Diversity zu berücksichtigen. Die in Leitziel 1 umfassend beschriebenen Maßnahmen des Personalmanagements müssen daher auch unter dem Fokus von Diversität betrachtet werden. Ein Ansatz liegt beispielsweise im Bereich der Rekrutierung. So können z.B. junge Frauen nach dem Schulabschluss oder der Ausbildung für die Übernahme von Trainerinnen-Tätigkeiten in den Sport zurückgeholt oder neu gewonnen werden. Um Einstiegsmöglichkeiten zu schaffen bzw. zu vereinfachen und außerdem zu verhindern, dass sich Engagierte aufgrund von Langzeitbindung abschrecken lassen, sollen flexible Modelle eruiert und definiert werden. Außerdem ist es hilfreich „Schnupper-Möglichkeiten“ zu schaffen, um Interessierte an die Rolle und die Verantwortung als Trainer/in heranzuführen. Derartige Maßnahmen können insbesondere Zielgruppen, die bisher weniger repräsentativ sind, ansprechen, sich als Trainer/in zu engagieren.

Darüber hinaus trägt eine gendergerechte Sportberichterstattung über einen breiten Sportartenkanon dazu bei, das „typische“ Bild eines Trainers/einer Trainerin zu gestalten und darüber einen größeren und vielfältigeren Kreis an Interessierten anzusprechen und zu gewinnen.

Leitziel 7:

Bis zum Jahr 2026...nehmen die Trainer/innen stärkeren Einfluss auf die Entwicklungen im Verein/Verband.

Eine gesteigerte Einflussnahme auf Entwicklungen im Verein und Verband geben Trainer/innen die Möglichkeit, gestaltend auf ihr Umfeld einzuwirken. Hierzu ist strategisch ein verändertes oder erweitertes Selbstverständnis der Trainer/innen zu entwickeln und zu fördern. Das Selbstverständnis eines/einer gestaltend wirkenden Trainers/Trainerin schließt auch ein, aktiv für die Ziele von Vereinigungen für Trainer/innen einzutreten. Dazu bedarf es notwendigerweise auch der Bereitschaft der Verbände und Vereine, Partizipation inklusive entsprechender Strukturen zu etablieren.

Maßnahmen, die an dieser Stelle ansetzen, sind zunächst die Mitarbeit der Trainer/innen in Entscheidungsgremien und die Etablierung von Organen wie „Trainer/innen-Räte“, die idealerweise mit Verantwortung ausgestattet werden.

Trainer/innen selbst sollen als gute Beispiele voran gehen, sich selbst und andere aus- und fortbilden und die Begeisterung für das Amt als Trainer/in gerade auch an junge Menschen weitergeben. Die Aussicht auf eine hauptberufliche Tätigkeit oder einen Berufseinstieg im Nachwuchsbereich der Vereine kann diesen Effekt spürbar erhöhen.

Leitziel 8:

Bis zum Jahr 2026... verstehen sich Trainer/innen als lebenslang Lernende.

Auf die Persönlichkeitsentwicklung von Trainer/innen und deren Entwicklungspotenziale und Spielräume haben die Sportorganisationen nur indirekten Einfluss. Daher muss ein strategischer Schwerpunkt darin liegen, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Entwicklung eines Selbstverständnisses als „lebenslang Lernende“ fördern.

Vorschläge für geeignete Maßnahmen konzentrieren sich darauf, Austausch und Vernetzung zu stärken. Dies allein befördert allerdings nicht in ausreichendem Maße eine Kultur des „lebenslangen Lernens“. Aus diesem Grund sind weitere Maßnahmen, ggf. unter Einbezug der (Sozial-/Erziehungs-)Wissenschaft, zu entwickeln.

Leitziel 9:

Bis zum Jahr 2026... verstehen sich Trainer/innen als Lehrende (*Lernbegleiter/innen/ Mentor/innen/Ermöglicher/innen/Berater/innen*), die (selbstbestimmte) Sportlerpersönlichkeiten bilden.

Analog zu Leitziel 8 haben die Sportorganisationen nur indirekten Einfluss auf das Selbstverständnis von Trainer/innen. Daher muss eine geeignete Strategie darauf ausgerichtet sein, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Entwicklung eines Selbstverständnisses als „Lehrende“ (Lernbegleiter/innen, Mentor/innen, Ermöglicher/innen, Berater/innen) unterstützen. Die Schaffung eines solchen Verständnisses im Sport selbst und in der Gesellschaft kann dazu beitragen, dieses Leitziel zu erreichen. Welche Maßnahmen hierfür geeignet sind, soll mit Trainer/innen und den Verantwortlichen für die Ausbildung von Trainer/innen diskutiert werden.

Leitziel 10:

Bis zum Jahr 2026...erfahren Trainer/innen eine hohe gesellschaftliche Wertschätzung.

Eine hohe gesellschaftliche Wertschätzung von Trainer/innen ist ein wichtiger Schlüssel, um die Arbeitsbedingungen von haupt- und nebenberuflichen sowie die Engagementbe-

dingungen von ehrenamtlichen Trainer/innen und damit die Anerkennung von Trainer/innen zu verbessern. Alle Verantwortlichen, insbesondere der DOSB und seine Mitgliedsorganisationen, sind gefordert, hierfür ihren Beitrag zu leisten.

Zur Verbesserung der gesellschaftlichen Wertschätzung bieten sich Kommunikationsstrategien an, die die Leistungen des gemeinnützigen Sports – aber vor allem auch die Leistungen der Trainer/innen selbst – für die Gesellschaft verdeutlichen.

Viele kleine und große Maßnahmenvorschläge beziehen sich auf die mediale Darstellung von Trainerinnen und Trainern und zielen beispielsweise darauf ab,

- die Bedeutung von Trainer/innen für Vereine und damit für die Gesellschaft herauszustellen,
- regionale und überregionale Medien kontinuierlich mit Themen rund um Trainer/innen zu befassen und damit die Medienpräsenz zu steigern,
- Vorbilder zu erzeugen und Multiplikator/innen zu erreichen, z.B. durch die Initiierung einer Imagekampagne und das Sichtbarmachen von den „Teams hinter den Teams/Sportler/innen“,
- auf den Internetseiten und weiteren Medien von Verbänden Bereiche für Trainer/innen zu implementieren und sie dort aktiv zu präsentieren und zu unterstützen sowie
- Öffentlichkeit herzustellen, wo immer es möglich ist.

Neben Besserungen im finanziellen Bereich sind daher auch Maßnahmen außerhalb monetärer Aspekte in den Blick zu nehmen. Dazu gehören Auszeichnungen von „Trainer/innen des Jahres“ oder vergleichbare Preise auf verschiedenen Ebenen durch unterschiedliche Institutionen (DOSB, Fachverbände und Vereine). Trainer/innen sollen darüber hinaus in ihrer Arbeit ein Umfeld vorfinden, in dem ihnen Vertrauen entgegengebracht und Wertschätzung und Anerkennung für ihre Arbeit vermittelt werden.

Die Anerkennung der Trainerakademie als Fachhochschule soll weiter angestrebt werden. Denn dies wäre ein positiver und wichtiger Beitrag zur gesellschaftlichen Anerkennung des Trainer/innen-Berufs. Damit einher geht auch die Anerkennung des Diplom-Trainer-Studiengangs als akademischer Abschluss (Bachelor).

Auch Lobbyarbeit ist von hoher Bedeutung, die z.B. Verbände und Vereinigungen von Trainer/innen auf politischer Ebene und Vereine in ihren Städten und Kommunen forcieren sollen.

Leitziel 11:

Bis zum Jahr 2026... sind die Kompetenzen der Trainer/innen bildungspolitisch anerkannt.

Insgesamt wird es als notwendige Strategie angesehen, die Kompetenzen von Trainer/innen gegenüber gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen und Medien transparenter zu machen und den Sportverein als Bildungsort zu positionieren.

Für hauptberuflich, nebenberuflich oder ehrenamtlich engagierte Trainer/innen wird es als sinnvoll angesehen deutlich herauszustellen, welche Kompetenzen Trainer/innen in ihrer Tätigkeit erwerben, die auch in anderen Kontexten wertvoll sein können. Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) gibt es ein akzeptiertes Instrument, um die Kompetenzen von Menschen in allen Bereichen transparent und vergleichbar zu machen. Wir streben an, dass die Trainer/innen-Ausbildungen im Rahmen der DOSB-Lizenzausbildung in den DQR Eingang finden.

Leitziel 12:

Bis zum Jahr 2026...hat sich am Arbeitsmarkt ein Berufsbild „Trainer/in“ etabliert.

In einer Arbeitsgruppe und unter Einbeziehung von Expert/innen wurde 2017 das Berufsbild „Berufstrainer/in im Sport“ entwickelt. Es ist übergreifend konzipiert, soll die große Bandbreite des Berufsbildes abdecken und als Grundlage für weitere Schritte und Aktivitäten von z.B. Spitzenfachverbänden, Landessportbünden/-verbänden und Landesfachverbänden dienen, bspw. für die Erarbeitung sportarten- und kontextbezogener Berufsbilder. So wird sich die Arbeitsgruppe damit beschäftigen, auf dieser Grundlage eine Kurzfassung sowie ein Berufsbild speziell für den Leistungssport zu erarbeiten.

Das Dokument ist als Grundlage für einen Prozess zu sehen, das Berufsbild in den Sportorganisationen und der Gesellschaft stärker zu verankern. Daher sind strategisch alle Akteure, Verbände und Trainer/innen aufgerufen, das Berufsbild differenziert zu nutzen und ggf. für ihre Sportart weiterzuentwickeln. Über die Nutzungsmöglichkeiten und Einzelstrategien sollten sich die Sportorganisationen austauschen, so dass der Prozess bestmöglich gemeinsam besprochen werden kann.

Leitziel 13:

Bis zum Jahr 2026... sind die Trainer/innen, deren Handeln und die auf sie einwirkenden Faktoren ein etablierter Forschungsgegenstand.

Um dieses Leitziel zu erreichen, gilt es, strategische Partnerschaften zu wissenschaftlichen Institutionen und Fördereinrichtungen (Ministerien, Stiftungen und Unternehmen) auszubauen. In diesem Rahmen sollten dann relevante Forschungsfragen rund um das Thema Trainer/in definiert und wissenschaftspolitisch positioniert werden.

Zur Entstehung dieses Dokumentes:

Dieses Dokument basiert auf der Analyse der Ergebnisse (Karten, Tischdecken-Dokumentation) der DOSB-Konferenz im November 2016. Die stichpunktartigen Ergebnisse wurden durch die Autor/innen des Textes zusammengeführt, geordnet und in eine Textform gebracht. Aus den Ergebnissen wurden von DOSB/dsj erste strategische Ableitungen

zur Vision „Schlüsselfunktion Trainer/in“ formuliert. DOSB und dsj haben sich zur Aufgabe gesetzt, diese Strategien und Maßnahmen gemeinsam mit den Verbänden umzusetzen.

Die Ideen, die in der Konferenz entstanden sind, wurden mittels einer großen Stellwand dokumentiert und hinterher durch den DOSB digitalisiert. Diese „Rohdaten“ stehen unter folgendem Link zur Verfügung:

<http://www.dosb.de/de/sportentwicklung/strategieentwicklung-grundsatzfragen/tagungen-und-kongresse/dosb-konferenz-2016/>.

Frankfurt, 19. Dezember 2017

Wiebke Fabinski, Katharina Morlang, Claudia Pfeifer, Natalie Rittgasser, Gudrun Schwind-Gick, Kirsten Witte-Abe, Christian Witusch