

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

stelly. 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

An die Sportbünde im LandesSportBund Niedersachsen

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 beigefügte 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

W. buller

stellv. Vorstandsvorsitzender

Anlagen

Ust.ld.-Nr.: DE115669046 Bankverbindung: Sparkasse Hannover IBAN DE56 2505 0180 0000 2150 15 BIC SPKHDE2HXXX Hashtags:
#qualifizierungsoffensive
#bildungsfaktorsport
#bildungsimpulse
#uelc

AL01

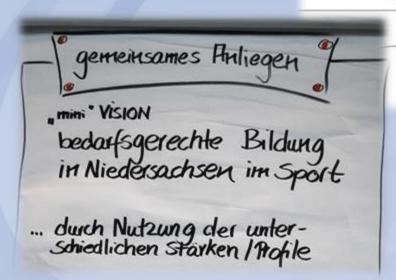


"ÜL-C 2021"

| Informationen zum Modelljahr | Entwicklungsprozess

DSB

#ZUSAMMEN #BESSER #MEHR #2025:96





AGENDA



| 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"

Der Weg zur Lizenz Start 01.01.2021 "Als Sportorganisation in Niedersachsen wollen wir gemeinsam dem Bedürfnissen der Teilnehmenden gerecht werden." Der gemeinsame Weg begann im November 2019



Grafik: www.ungerader-weg.de/der-nicht-genommene-weg/

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 Kinder oder Erwachsene
- > 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

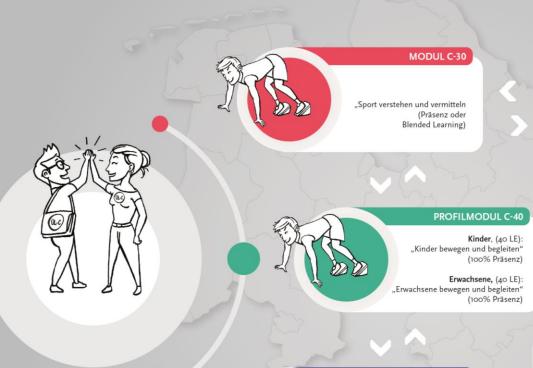


Durchführung durch

Landesfachverbände

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

Vielfältiges Angebot: Alle ÜL-C Fortbildungen in Präsenz, Blended oder Online



FLEXBEREICH C-50

1 X C-30 + 1 X C-40 + C-50 = ÜL-C
REIHENFOLGE 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)



Basismodul <u>C-30</u> "Sport verstehen und vermitteln"

30 LE in einer Seminargruppe

Formate:

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

<u>oder</u>

|Blended Learning: (10-10-10 LE) 10+10 LE online auf dem LSB Online-Campus plus 10 LE Präsenz vor Ort Profilmodule <u>C-40</u>

"Kinder/Erwachsene
bewegen und begleiten"

40 LE in einer Seminargruppe

C-40K:
"Kinder bewegen und begleiten"

<u>oder</u>

C-40E:

"Erwachsene bewegen und begleiten"

Format:

|**100%Präsenz** (Halle/Seminarraum) Flexmodul <u>C-50</u> 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-40K

Zielgruppenspezifische Besonderheiten bei Kindern

- Gruppenleitung
- Planung von Sportangeboten
- Training
- Sportpraxis

Profilmodul C-40E

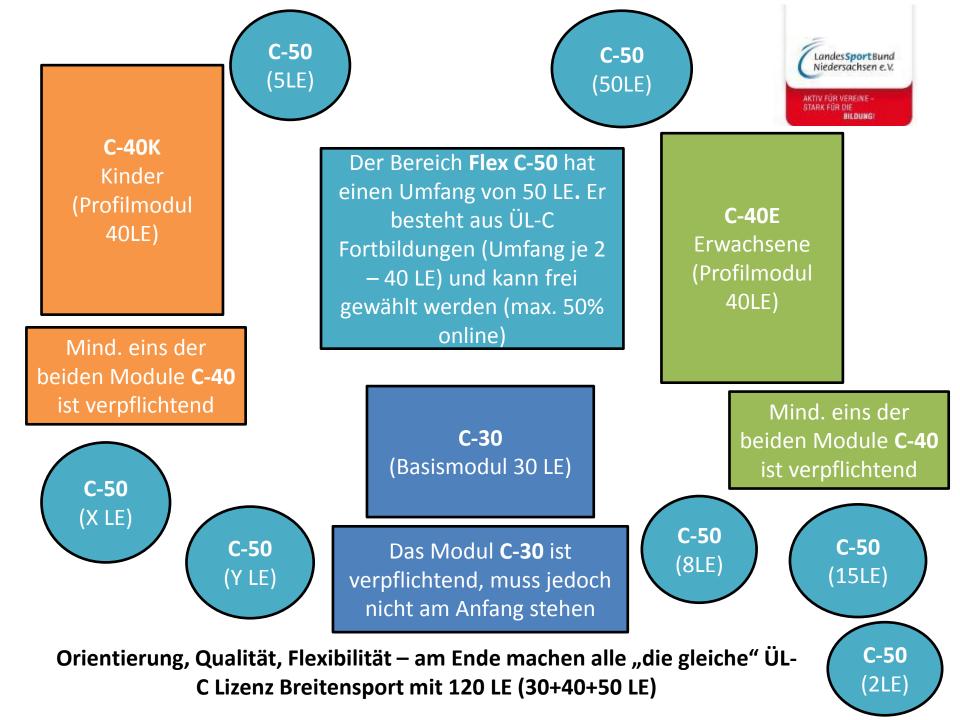
Zielgruppenspezifische Besonderheiten bei Erwachsenen

- 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



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)

ÜL-C – Win⁴ (TN-LFV-SR-LSB)



- | 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

ÜL-C – Teilnehmende im Fokus



| 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

ÜL-C – Wie kommt es dazu?



| "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)



Grafik: Adobe Stock Fotos

Dynamische gesellschaftliche Veränderungen





Weniger Menschen



Demografie



Individualisierung/ Freizeitverhalten



facebook

Digitalisierung



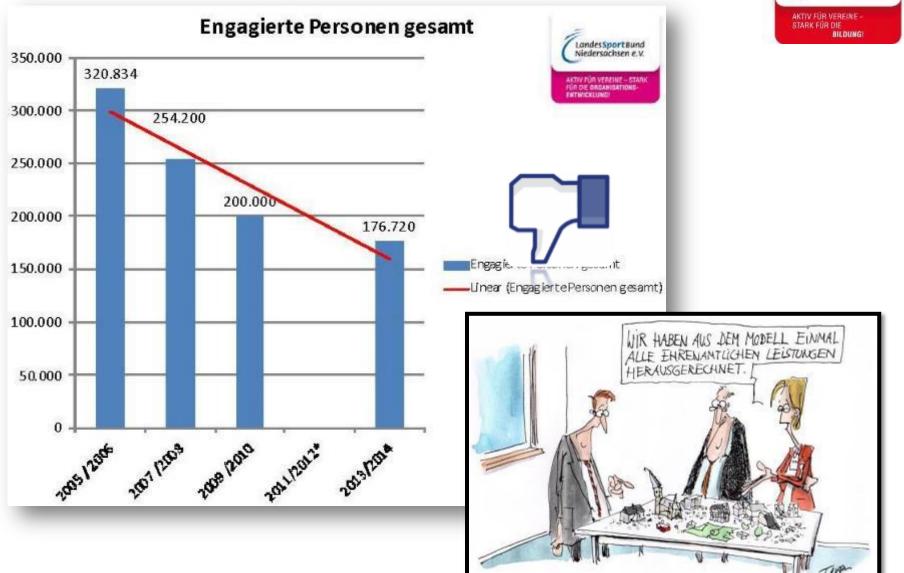
Motive & Wertewandel



Lebensphasen & Bedürfnisse

Veränderungen im Ehrenamt



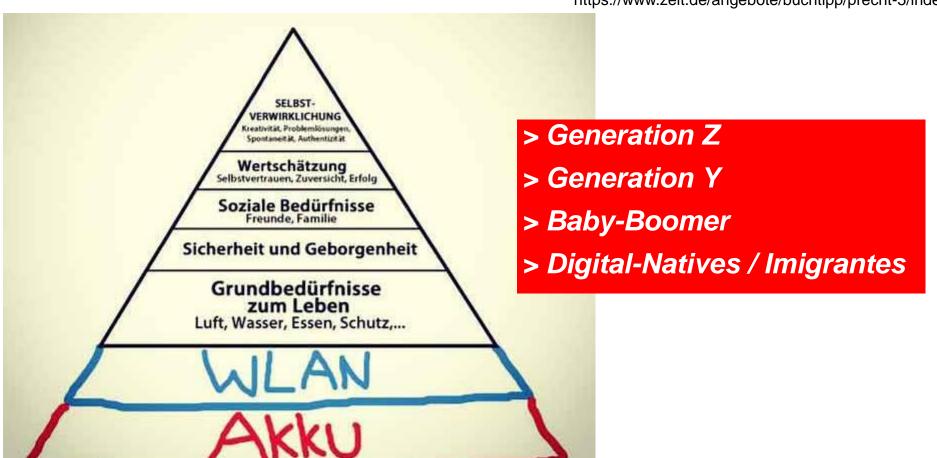


Veränderte Bedürfnisse



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

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



Neue Normalität – Corona-Pandemie







"Welche Normalität wollen wir eigentlich wiede zurück haben? Genauer müsste man fragen: Zu welcher Normalität wollen wir eigentlich hin?"

ROBERT HABECK

Neue Normalität:

- > Digitale Bildunsangebote
- > LSB Online-Campus
- > Online-Seminare
- > Hybride Veranstaltungen



"Orientierung"

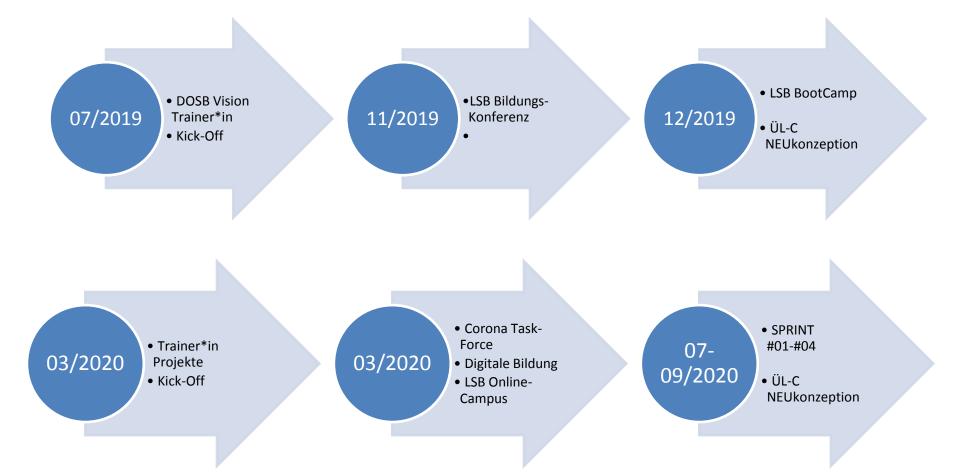
Prozessschritte Wo kommen wir her?





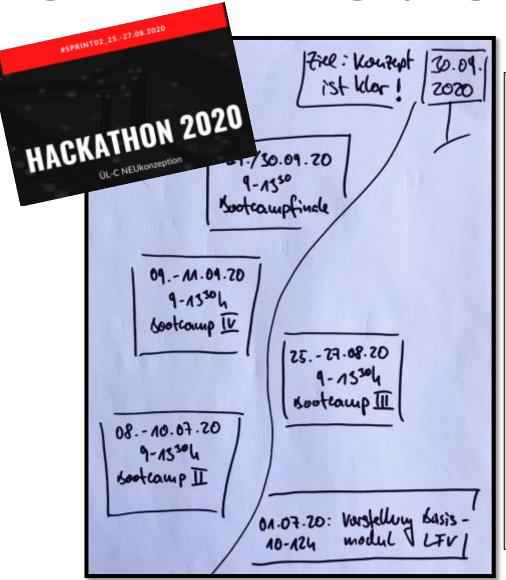
Prozess-Schritte ÜL-C Modelljahr





Agiles Prozess-Design (Vorgehen/Methoden)





Die Erkenntnisse aus der agilen Vorgehensweise der "Corona Task-Force Bildung" wurden in die ÜL-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)





Basismodul C-30

Erstellung der Inhalte und transparenter Zugriff über:

https://padlet.com/lsb _bildung/xbazfv394xl p2xc6



"Orientierung"

DOSB "Vision Trainer*in

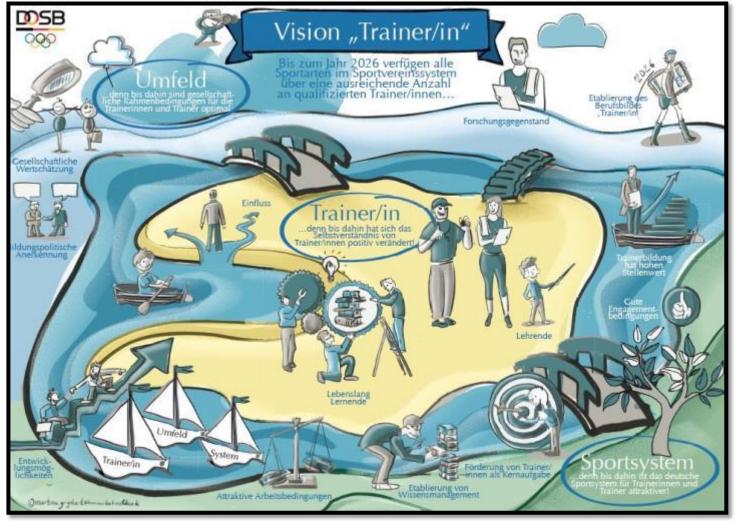




DOSB Vision Trainer*in Sportdeutschland

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 <u>Förderung von</u> <u>Trainer*innen als Kernaufgabe</u>.

...kommt der <u>Trainerbildung</u> im DOSB und seinen Mitgliedsorganisationen ein <u>hoher Stellenwert</u> 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 <u>Trainer*innen als Lehrende</u> (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.





Herzlich willkommen zur #BiKo_2019

26. Oktober 2019 Akademie des Sports, Hannover

EFFEKTIVITÄT VS. EFFIZIENZ





Ergebnis Effektivität

Ergebnis Effizienz



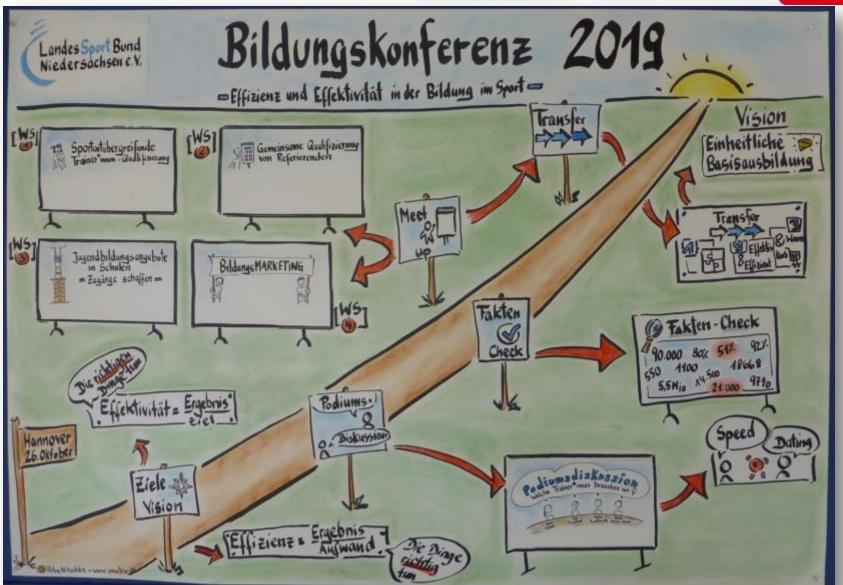
Grafik: https://karrierebibel.de

"#BiKo_2019"









Effektivität & 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 Zielerreichnung 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."



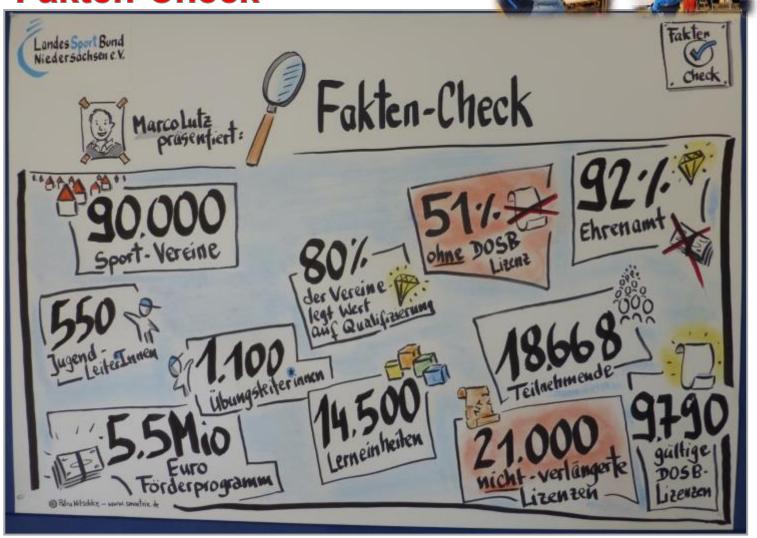
"#BiKo_2019: Fakten-Check"



"#BiKo_2019 Fakten-Check"







Viele UL/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!





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?"









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



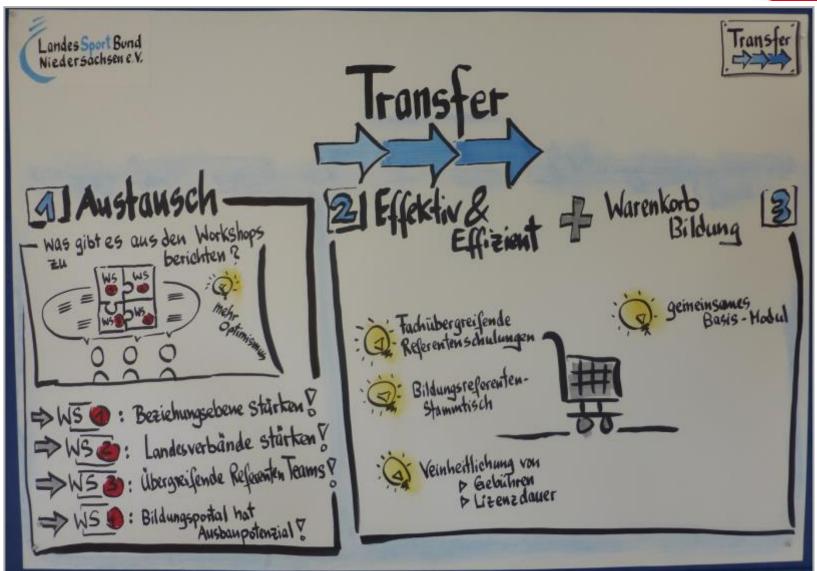






"#BiKo_2019: Ergebnisse"







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*

1: 40.00111	
bis 10:00 Uhr	Anreise und Stehkaffee
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 (1)
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 abgebe
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
	Δhreise

Begleiter: Team:

Änderungen im Programmablauf gehören zur Methode!

*Wir arbeiten prozessorientiert.

Henning Baumann, Wecreation GmbH - Berlin 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"





Testaruppen

und - orte

Byonen/- Bina

Einbliche und Zeit im

Martin

Grützner

Informationen

Inhalten

Landes Sport Bund Niedersachsen e. V. AKTIV FÜR VEREINE – STARK FÜR DIE BILDUNG!



"ÜL-C BootCamp"









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

10. März 2020 Akademie des Sports, Hannover





Projekte Trainer*in Sportdeutschland





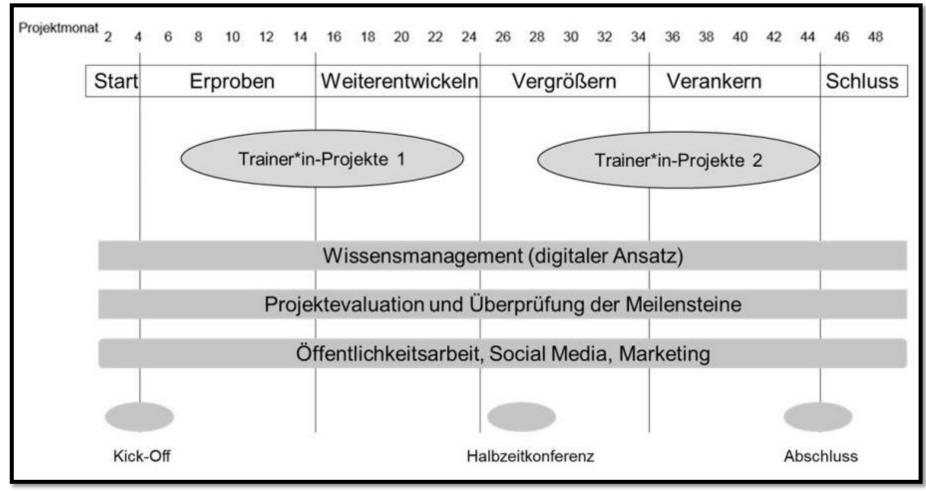


Landessportbund Niedersachsen	Stärkung von Image und Zuspruch der Trainertätigkeit
Landessportbund Niedersachsen; Basketball-Verband Niedersachsen	MyMentor
Landessportbund Niedersachsen; Landesschwimmverband	Wissen motiviert! Wissen stärkt! Wissen hebt hervor!

Zuschlag für 3 LSB-Projekte

Projektablauf I_Meta





Projektablauf II_Mikro



Start der Trainer*in Projekte	-	1. Abruf: 70 % des Förderbetrages Evaluation 1				Online- Sprechstun Webinar	de /	
•	•	•	•	•	•	•		
	Aufgabe 1: Profil anlegen		Auftaktwebinar	Aufgabe 2+3: • Projekt- vorstellung • Kennzahlen	Aufgabe 4: Video- kommentar			
Februar	2020	März 2020		April/ Mai 2020	Juni 2020	Nov/Dez.	2020	
5	Online- Sprechstunde / Webinar	2. Abruf: 30 % des Förderbetrages			Ergebnispräsentati Rahmen der Halbzeitkonferenz u Rahmen Social M	und im	Evaluation 2	
	Sprechstunde /	des	•		Rahmen der lalbzeitkonferenz u	und im	Evaluation 2	
Aufgabe Herausforde benenne	Sprechstunde / Webinar 5: Aufgabe 6: brung Statusbericht/	des	Aufgabe 7: Poster- erstellung		Rahmen der lalbzeitkonferenz u	und im	Evaluation 2	
Aufgabe Herausforde	Sprechstunde / Webinar 5: Aufgabe 6: Frung Statusbericht/ Zielerreichung	des Förderbetrages	Poster-	Aufgabe 8: Learnings der Begleitung	Rahmen der lalbzeitkonferenz u	und im ledia i	Evaluation 2	W/R SING



"Vision"

Wo wollen wir hin?



Grafik: http://www.nggovernorsforum.org

"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 <u>Sportassistenten*innen und Jugendleiter*innen</u> bieten ein vielfältiges Sport- & Freizeitprogramm für Kinder- & Jugendliche an.

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

Digitale BILDUNG LERNEN

Entwicklungsfeld DigitaleBILDUNG "LSB Online-Campus"



Digitales Klassenzimmer

- Tablet Lösung
- | Modell-Projekt
- Friesland
- Weserbergland
- Harburg-Land

LERNEN **DigitaleBILDUNG**

LERNCommunity

- Wissensnetz
- edubreak
 - Schnittstelle
- Lernbegleitung
- **Projekte**
- Infobriefe

Blended Learning DigitaleBILDUNG LERNEN

- edubreak ÜL-B
 - ÜL-C
 - Juleica
 - Referenten Bst.
 - VM-C



"Kernauftrag"



Unser Selbst-/ Rollenverständnis



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

- <u>awind@lsb-niedersachsen.de</u>
- ① 0511-1268-255

Niels Uhde-Kracht Bildungsreferent

- nuhde@lsb-niedersachsen.de
- ① 0511-1268-269

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

- mlutz@lsb-niedersachsen.de
- 3 0511-1268-160

www.lsb-niedersachsen.de

AL02



"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 attraktiver!

- 1. Bis zum Jahr 2026...verstehen DOSB und die Mitgliedsorganisationen die Förderung von Trainer/innen als Kernaufgabe.
- 2. Bis zum Jahr 2026....kommt der Trainer<u>bildung</u> 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.
- 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 Anhörungsbzw. 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 empfiehl 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 beschritten 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 Ergebnisse 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