



# Kompetenzorientierte Trainerbildung

Didaktische Empfehlungen zur Vermeidung  
von tragem Wissen und blindem Können

40 Jahre Trainerakademie Köln, 10. Oktober 2014

Prof. Dr. Ralf Sygusch & Dr. Sebastian Liebl



Ausgabe 30/2014

## Bundestrainer Joachim Löw kultivierte in den WM-Wochen einen neuen **Führungsstil**: flache Hierarchien, geteilte Verantwortung. Der Chef blieb am Ende aber nur einer!

Der weltmeisterliche Teamgeist ist auch Merkmal einer Entwicklung von Joachim Löw.

Er setzt im **Trainerstab auf Teamarbeit**, überlässt seinem Assistenten Hansi Flick viele Trainingseinheiten, bespricht sich mit seinen Experten für Geist und Körper.

Dabei **bindet** er auch **das kickende Personal ein**. Aufstellung und Taktik wurden in der Gruppe diskutiert.

Wie nie zuvor installierte er im Spielerkreis **offene Kommunikation** und **flache Hierarchien**. Anführer wurden von der Gruppe bestimmt, nicht verordnet.

Dieser **vertrauensvolle Führungsstil** formte aus einer Ansammlung von Spitzenkickern eine verschworene Bande.

### **Sozialkompetenz:**

... kann mit anderen Trainern, Wissenschaftlern, Funktionären und weiteren Spezialisten kooperieren und diese in den Prozess der Leistungsentwicklung effektiv einbinden.“

→ **DQR-Niveaustufe 6**



# Kompetenz hat Konjunktur ...



Braucht die **Trainerakademie** Kompetenzorientierung in der Trainerbildung?



## Kompetenz hat Konjunktur ...

### Braucht die Trainerakademie des DOSB Kompetenzorientierung in der Trainerbildung?

- **Kompetenzorientierung seit 2005 zentral in RRL des (DOSB) und Dokumenten der Trainerakademie**
- **Kompetenzorientierung erhöht bildungspolitische Anschlussfähigkeit**  
*„ ... durch Einsortierung in [kompetenzorientierten] DQR und die dadurch erhöhte Transparenz versprechen wir uns eine Unterstützung in politischen Bemühungen um die **Eröffnung weiterer Bildungskarrieren.**“ (G. Schwind-Gick [DOSB], 2013)*
- **Kompetenzorientierung ermöglicht Qualitätsentwicklung**  
... erfordert eine Systematisierung von **Zielen, Methoden** sowie **Prüfungsformen** in der Trainerbildung



## Gliederung

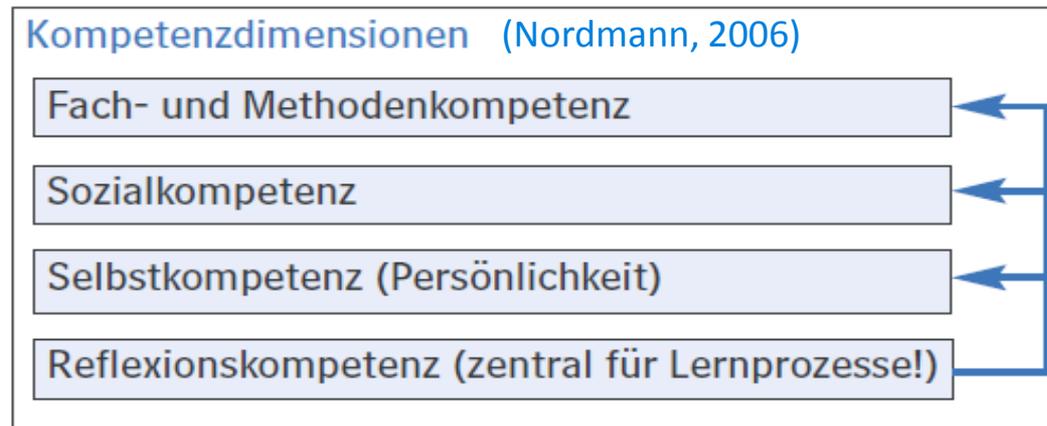
1. Kompetenzorientierung in RRL (DOSB) und Dokumenten der Trainerakademie
2. Was heißt Kompetenzorientierung?
3. Gestaltung und Planung kompetenzorientierter Trainerbildung



## 1. Kompetenzorientierung in RRL und TA-Dokumenten

### Leitziel ‚Handlungskompetenz‘

- verknüpft **Wissen** und **Können** ... erfolgreiches, ganzheitliches Trainerhandeln
- weniger abrufbares Fach- / Methodenwissen
- Entwicklung von Kompetenzdimensionen ... Anwendung von Wissen in Handlungssituationen



Grundverständnis von **Handlungskompetenz** ist anschlussfähig an

- DQR, berufliche, universitäre und schulische Bildung (u.a. Lehrpläne)
- sportwissenschaftliche Ansätze: Sportunterricht, Lehrerbildung, Trainerbildung

# 1. Kompetenzorientierung in RRL und TA-Dokumenten

## DQR-Ranking



Niveauindikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz
Wissen 1	Fertigkeiten 1	Sozialkompetenz 1	Selbstständigkeit 1
Wissen 2	Fertigkeiten 2	Sozialkompetenz 2	Selbstständigkeit 2
Wissen 3	Fertigkeiten 3	Sozialkompetenz 3	Selbstständigkeit 3
Wissen 4	Fertigkeiten 4	Sozialkompetenz 4	Selbstständigkeit 4
Wissen 5	Fertigkeiten 5	Sozialkompetenz 5	Selbstständigkeit 5
Wissen 6	Fertigkeiten 6	Sozialkompetenz 6	Selbstständigkeit 6
Wissen 7	Fertigkeiten 7	Sozialkompetenz 7	Selbstständigkeit 7
Wissen 8	Fertigkeiten 8	Sozialkompetenz 8	Selbstständigkeit 8

**DQR:** In **Expertenteams** verantwortlich arbeiten (...) Lösungen gegenüber Fachleuten **argumentativ vertreten** und mit ihnen weiterentwickeln.

**TA:** (...) können trainingsmethodische Lösungen ableiten, (...) **gegenüber verantwortlichen Experten vertreten** und **gemeinsam mit anderen Trainern umsetzen**.

# 1. Kompetenzorientierung in RRL und TA-Dokumenten

## DQR-Ranking

LS	Übungsleiter (ÜL) Breitensport sportartübergreifend			Trainer (Tr) Breitensport sportartübergreifend	Trainer (Tr) Leistungssport sportart-spezifisch	Jugend- leiter (JL)	Vereins- manager (VM)
4. (Diplom)					<b>Diplomtrainer</b> Niveaustufe 6 MW = 6,00 W6/F6 So6/Se6		
3. (A)				<b>Trainer A</b> Niveaustufe 5 MW = 4,75 W4/F4 So6/Se5	<b>Trainer A</b> Niveaustufe 5 MW = 5,25/5,50 W5/F5 So6-7/Se5		
2. (B)	<b>ÜL B</b> „Ganztag“ Niveaustufe 5 MW = 4,5 / 5,0 W 4 / F 4 So 5-6 / Se 5	<b>ÜL B</b> Prävention Niveaustufe 5 MW = 5,00 W5/F4 So6/Se5	<b>ÜL B</b> Rehabilitation Niveaustufe 5 MW = 5,00/5,25 W5/F5 So6/Se4-5	<b>Trainer B</b> Niveaustufe 5 MW = 4,75 W4/F4 So6/Se5	<b>Trainer B</b> Niveaustufe 5 MW = 4,75 W4/F4 So6/Se5		<b>VM B</b> Niveaustufe 4 MW = 4,00 W3/F4 So4-5/Se5
1. (C)	<b>ÜL C</b> Niveaustufe 4 MW = 4,00 W3/F3 So5/Se5			<b>Trainer C</b> Niveaustufe 4 MW = 4,25 W3/F3 So6/Se5	<b>Trainer C</b> Niveaustufe 4 MW = 4,25 W3/F3 So6/Se5	<b>JL</b> Niveaustufe 4 MW = 4,25 W3/F4 So5/Se5	<b>VM C</b> Niveaustufe 4 MW = 3,75 W3/F4 So4/Se4

# 1. Kompetenzorientierung in RRL und TA-Dokumenten

## DQR-Ranking

Dokument	W / F / So / Se	MW	NS
Kompetenz-Portfolio (TA, 2012)	6 / 6 / 6 / 6	6,00	6
Studien- und Prüfungsordnung (TA, 2008)	k.A. / 6 / 7 / 6		(6)
Curriculum, übergreifende Zielformulierungen (TA, 2004)	k.A. / 6 / 7 / 6		(6)

### Diplom-Trainer

... können z.B. Kader, Bundesstützpunkte sowie Organisationen (Trainer-Teams) im Rahmen komplexer Aufgabenstellungen verantwortlich leiten und ihre Arbeitsergebnisse vertreten.

→ **Sozialkompetenz, Niveaustufe 7**

... können für neue anwendungsorientierte Aufgabenstellungen Ziele unter Reflexion der möglichen Auswirkungen definieren und hierfür Wissen eigenständig erschließen.

→ **Selbstständigkeit, Niveaustufe 6**

## Gliederung

1. Kompetenzorientierung in RRL (DOSB) und Dokumenten der Trainerakademie
2. Was heißt Kompetenzorientierung?
3. Gestaltung und Planung kompetenzorientierter Trainerbildung



## 2. Was heißt Kompetenzorientierung?

### Beispiel „Instrumente“ (Testaufgabe zur Hörkompetenz in der Musik)

In dem gehörten Musikstück werden unterschiedliche Instrumente gespielt.

**Welche Instrumente werden gespielt?**

A) Schlagzeug

B) Trompete

C) Violine

D) Gitarre

E) Klavier

F) Gesang

G) Flöte

H) Bass

I) Cello

J) Tuba

K) Keyboard

L) Akkordeon



## 2. Was heißt Kompetenzorientierung?

### Kompetenzen ...

- „ ... erlernbare **kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten**, Probleme zu lösen ... damit verbundene **motivationale, volitionale und soziale Bereitschaften** ... Problemlösungen in variablen Situationen ... nutzen zu können“ (Weinert, 2001)
- „ ... erlernbare, **kontextspezifische kognitive Leistungsdispositionen**, die sich funktional auf Situationen und Anforderungen in **bestimmten Domänen** beziehen“ (Klieme & Leutner, 2006, S.4)
- ... **Wissen** und **Können**, um komplexe Anforderungssituationen im Sport – u.a. Trainings- und Wettkampfalltag – bewältigen zu können (Gogoll, 2008)



### Arbeitsdefinition in Anlehnung an RRL

**Handlungskompetenz** - Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz - verknüpft **Wissen** und **Können**, um in domänenspezifischen Anforderungssituationen (Trainer) im Sport erfolgreich handeln zu können!

## Gliederung

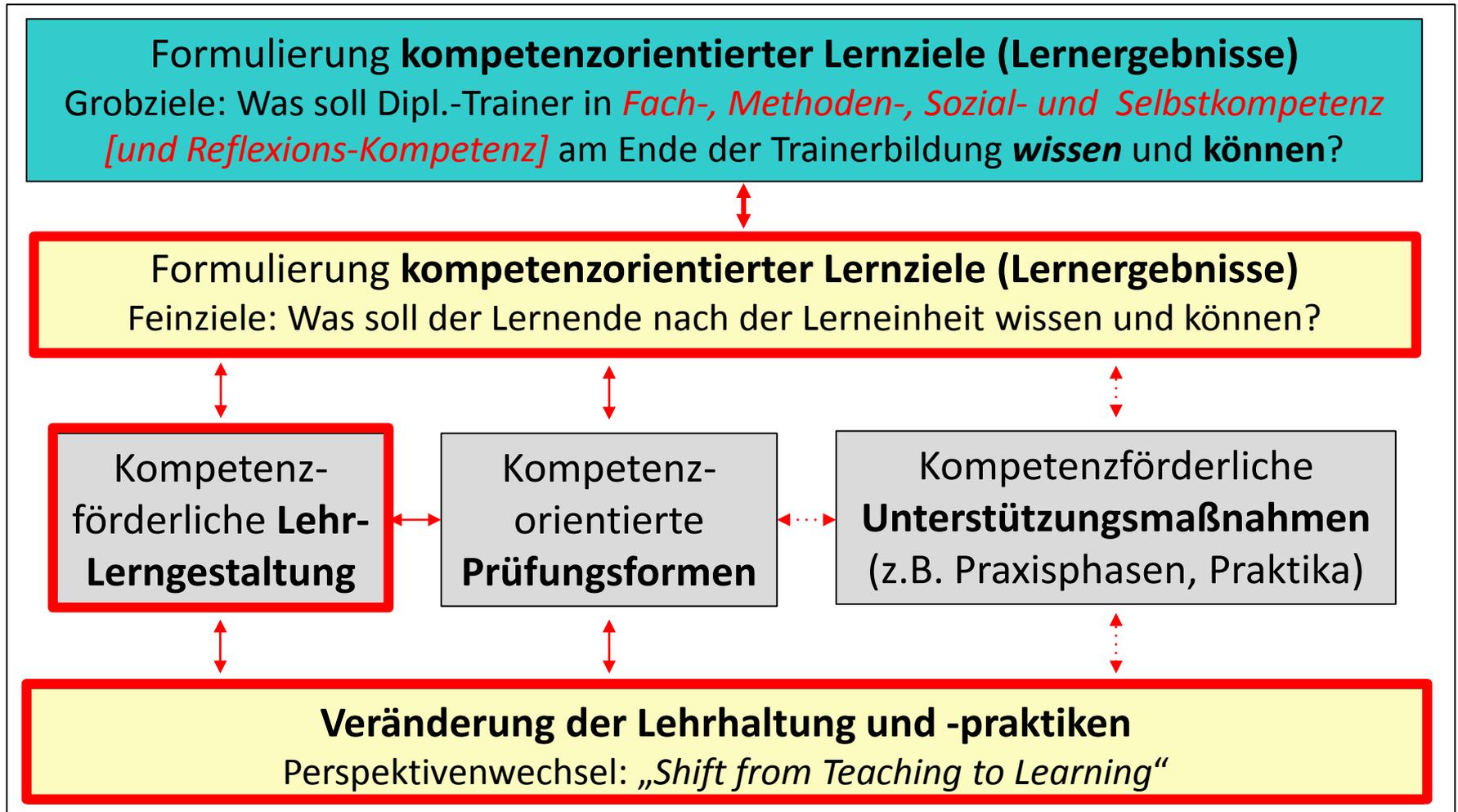
1. Kompetenzorientierung in RRL (DOSB) und Dokumenten der Trainerakademie
2. Was heißt Kompetenzorientierung?
3. Gestaltung und Planung kompetenzorientierter Trainerbildung



### 3. Kompetenzorientierte Trainerbildung

## Gestaltungs- und Planungsebenen zur Kompetenzorientierung

(Anlehnung an Schaper, 2012)

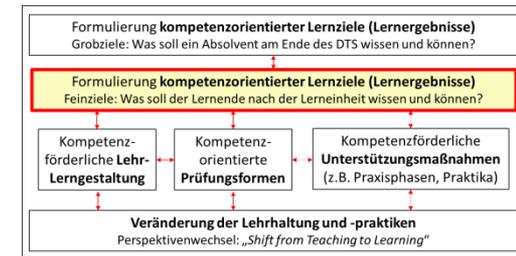


### 3. Kompetenzorientierte Trainerbildung

## Was sollen Trainer nach einer Lerneinheit wissen und können?

### Formulierung kompetenzorientierter Lernziele - zu beachten:

- **Orientierung an Lernergebnissen (*Outcome-Orientierung*)**  
→ von der Inhalts-Orientierung zur Outcome-Orientierung
- **Verknüpfung von *Wissen* und *Können***  
→ Vermeidung „trägem Wissen“ und „blindem Können“.



### ~~Inhalts- und Prozessorientierung:~~

- ~~▪ Die Trainer setzen sich mit Bewegungsmerkmalen grundlegender technischer Fertigkeiten im .... auseinander!~~

### Outcome-Orientierung:

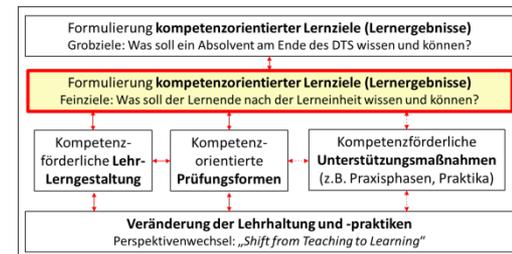
- Die Trainer **kennen** die grundlegenden Bewegungsmerkmale und Fehlerquellen der technischen Fertigkeiten im ...
- ... **kennen** Methoden zur Vermittlung grundlegender Bewegungsmerkmale ...
- ... **können** Methoden zur Vermittlung grundlegender Bewegungsmerkmale anwenden ...
- ... **können** Fehlerquellen der grundlegenden Bewegungsmerkmale analysieren ...
- ... **können** Fehlerquellen der grundlegenden Bewegungsmerkmale adressatengerecht rückmelden ...
- ...

### 3. Kompetenzorientierte Trainerbildung

## Was sollen Trainer nach einer Lerneinheit wissen und können?

### Formulierung kompetenzorientierter Lernziele - zu beachten:

- **Orientierung an Lernergebnissen (*Outcome-Orientierung*)**  
→ von der Inhalts-Orientierung zur Outcome-Orientierung
- **Verknüpfung von *Wissen* und *Können***  
→ Vermeidung „trägem Wissen“ und „blindem Können“.
- **Hilfestellung bietet folgende „Matrix“** (Anlehnung an HRK, 2013)  
→ **Inhaltskomponente** (→ Substantiv) und **praktische/kognitive Handlungskomponente** (→ Verb)

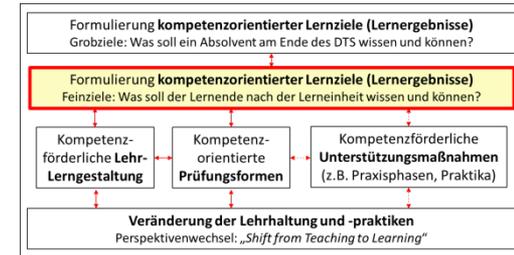


### Taxonomie-Matrix zur kompetenzorientierten Aus- und Fortbildung

„träges Wissen“		„blindes Können“			
erinnern	verstehen	anwenden, vermitteln	analysieren	beurteilen	(er-) schaffen
... nennen Aktionsformen ballorientierten Aufwärmens	... meth. Prinzipien: z.B. Aktivierung für Trainingsschwerpunkt	... von Aktionsformen ballorientierten Aufwärmens	... den Nutzen: aktiviert Erwärmung für Trainingsschwerpunkt ?	... den Wert im Hinblick auf Trainingsschwerpunkt	... von neuen Aktionsformen mit Ball

### 3. Kompetenzorientierte Trainerbildung

## Was sollen Trainer nach einer Lerneinheit wissen und können?



### Beispiel zu Kommunikationsfähigkeit (Trainer)

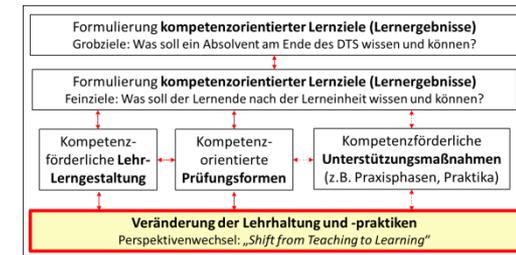
... verstehen, dass zwischen „Sender“ (Trainer) und „Empfänger“ (Sportler) vielfältige Kommunikationsstörungen auftreten können und kann in ‚Ich-Botschaften‘ kommunizieren.

### Taxonomie-Matrix zur kompetenzorientierten Aus- und Fortbildung

Wissen		Können			
erinnern	verstehen	anwenden, vermitteln	analysieren	beurteilen	(er-) schaffen
...	... versteht Sender-Empfänger-Modell	... kann in ‚Ich-Botschaften‘ kommunizieren	... erkennt, wie Botschaften ankommen	...	...

### 3. Kompetenzorientierte Trainerbildung

## Was sollen Lehrende und Lernende (Trainer) tun, um die Ziele zu erreichen?



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

- **Sichtwechsel auf den Lehr-Lernprozess**

→ methodische Gestaltung wird ausgehend vom **Lernen** konzipiert

→ Trainerausbilder berücksichtigen, wie **Lernende** Wissen und Können erwerben!

- **Stärkung selbstgesteuerten Lernens <-> Reduktion von Wissenspräsentation & Instruktion**

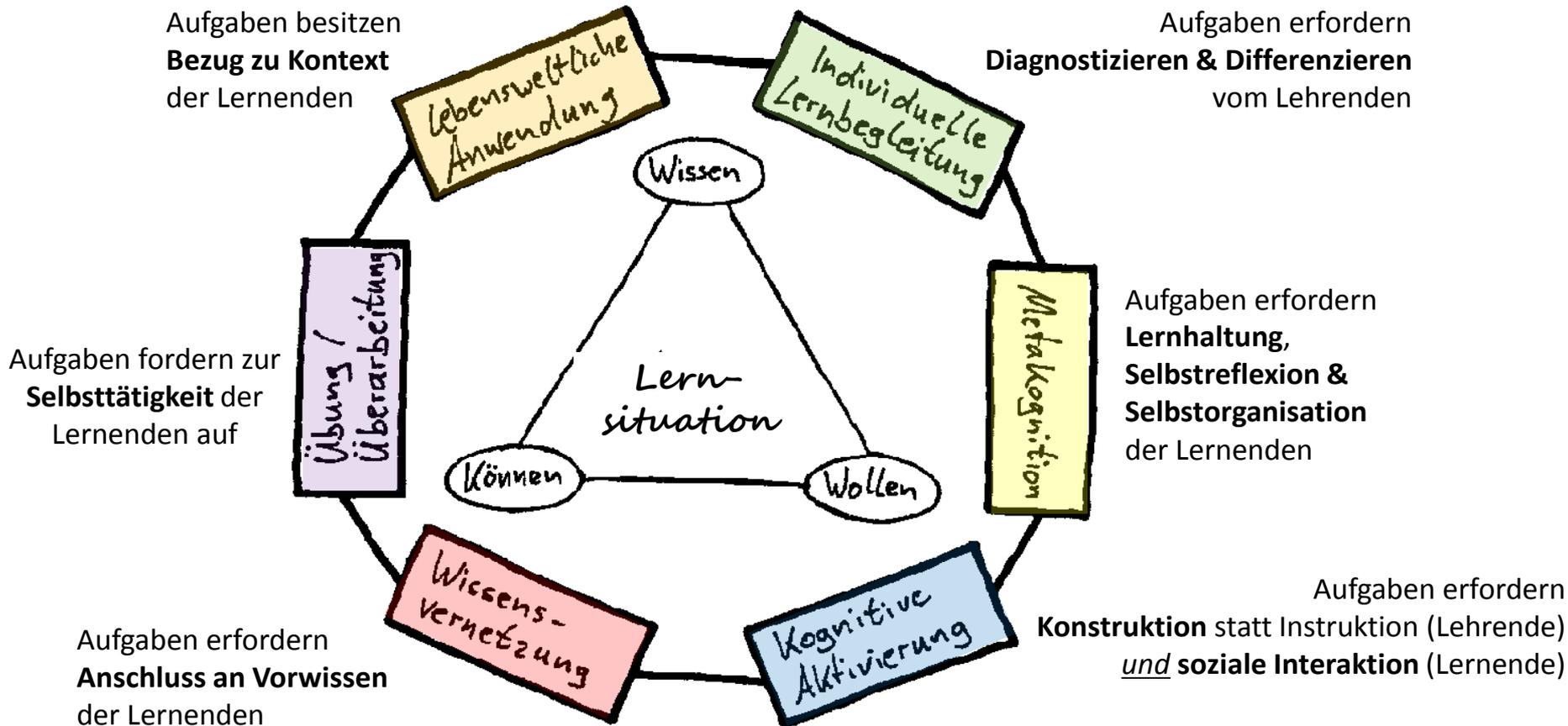
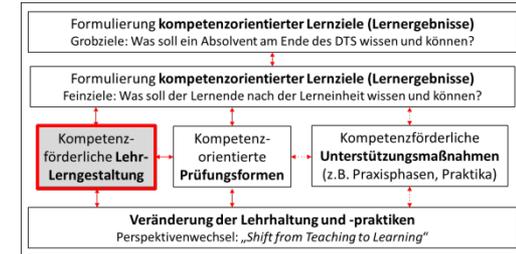
➔ **Der Lehrende als Moderator des Lehr-Lern-Prozesses**

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

### 3. Kompetenzorientierte Trainerbildung

## Kompetenzorientierte Aufgabenkultur

(u.a. Feindt & Meyer, 2010; Gogoll, 2013)

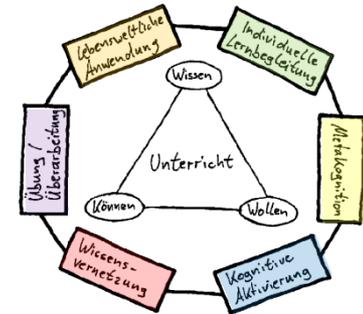


### 3. Kompetenzorientierte Trainerbildung

## Kompetenzorientierte „Aufgabenkultur“

### Beispiel Sozialkompetenz:

... kann gefördert werden, in dem **soziale Kompetenzen zum Thema** gemacht werden und diese Themen **sozial-kooperativ bearbeitet** werden.



**Metakognition:** Aufgaben erfordern Lernhaltung, Selbstreflexion und -organisation

- Lernende führen Lerntagebuch
- ... nehmen Selbsteinschätzungen vor
- ... formulieren individuelle sozial-kooperative Lernziele

**Übung / Überarbeitung:** Aufgaben fordern zur Selbsttätigkeit auf

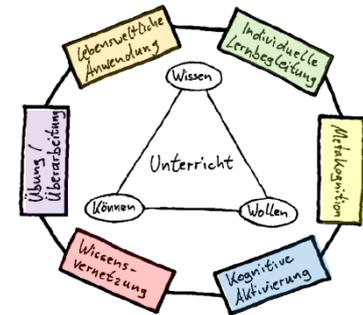
- Aufgabenlösungen gegenseitig hinterfragen und weiterentwickeln
- Gegenseitig coachen: Übungsphasen gegenseitig begleiten und reflektieren

### 3. Kompetenzorientierte Trainerbildung

## Kompetenzorientierte „Aufgabenkultur“

### Beispiel Sozialkompetenz:

... kann gefördert werden, in dem **soziale Kompetenzen zum Thema** gemacht werden und diese Themen **sozial-kooperativ bearbeitet** werden.



**Lebensweltliche Anwendung:** Aufgaben besitzen Bezug zu Kontext der Lernenden

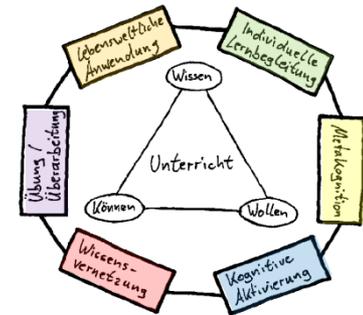
- soziale Erfahrungen, Konflikte, Teamaufgaben etc. aus dem sportlichen Alltag aufgreifen und thematisieren
- soziale-kooperative Aufgaben für sportlichen Alltag stellen, in der Praxis bearbeiten und Ergebnisse in Ausbildungssituation reflektieren

### 3. Kompetenzorientierte Trainerbildung

## Kompetenzorientierte „Aufgabenkultur“

### Beispiel Sozialkompetenz:

... kann gefördert werden, in dem **soziale Kompetenzen zum Thema** gemacht werden und diese Themen **sozial-kooperativ bearbeitet** werden.



**Kognitive Aktivierung:** Aufgaben erfordern Konstruktion statt Instruktion (Lehrende) und soziale Interaktion (Lernende)

- Fallbeispiele *kooperativ* erfassen und analysieren
- zur Lösung notwendiges Wissen durch Literaturrecherche, Expertenbefragung etc. im *gegenseitigen Austausch* erweitern
- Lösungen gemeinsam präsentieren

**Fallbeispiel „Kira“:** Eine jugendliche Sportlerin bricht frustriert ihr Techniktraining ab.

- ⇒ Welche motorischen und psychosozialen Gründe können für die Verweigerung vorliegen?
- ⇒ Wie kann man als Trainer reagieren?

Erarbeitet in Kleingruppen theoriebasierte Lösungsansätze! Begründet und bewertet diese!