Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

PEAK

Policy, Evidence and Knowledge in Coaching

Handbuch für die Entwicklung und Umsetzung wirksamer Coaching Policies und Good Governance für das Trainigswesen in Europa

Autor

Dr. Sebastian Brückner

International Council of Sport Science and Physical Education

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Veröffentlichung gibt ausschließlich die Meinung des Autors wieder und die Kommission haftet nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

ICSSPE

ICCE International Council for Coaching Excellence

Deutsche Sporthochschule Köln

SPORT IRELAND COACHING

EUAthletes

Spordikoolituse ja -Teabe Sihtasutus

SFISM Swiss Federal Institute of Sport Magglingen

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung ... 3

2. Methoden ... 5

Zusammenfassung ... 6

3. Fallstudien zum Prozess der Politikverbesserung ... 7

3.1 Fallstudie 1: Hellenic Federation of Sports Coaches and Trainers (Hellenischer Verband der Sport-Coaches und -Trainerinnen und -Trainer – POPA) ... 7

3.2 Fallstudie 2: Portuguese Swimming Coaches Association (PSCA – Portugiesischer Verband der Schwimmtrainerinnen und Schwimmtrainer) ... 9

4. PEAK-Empfehlung „Definition des Begriffs ‚Trainingswesen'" ... 12

Theory of Change für die „Definition des Begriffs ‚Trainingswesen'" ... 13

5. PEAK-Empfehlung „Verantwortliche Organisation(en)" ... 15

Theory of Change in Bezug auf die verantwortlichen Organisationen ... 17

6. PEAK Empfehlung „Register für Trainerinnen und Trainer und Forschung" ... 19

7. PEAK-Empfehlung „Ausbildung von Trainerinnen und Trainern und NQR-Anpassung" ... 22

Theory-of-Change-Modell für die „Ausbildung von Trainerinnen und Trainern und NQR-Anpassung" ... 23

8. PEAK-Empfehlung „Sicherer Sport" ... 25

Theory-of-Change-Modell für „Sicheren Sport" ... 26

9. PEAK-Empfehlung „Lizenzvergabe für Trainerinnen und Trainer" ... 28

Theory-of-Change-Modell für die „Lizenzvergabe für Trainerinnen und Trainer" ... 29

10. PEAK-Empfehlung „Unterstützung für Trainerinnen und Trainer" ... 31

11. PEAK-Empfehlung „Frauen im Trainingswesen" ... 34

Theory-of-Change-Modell für „Frauen im Trainingswesen" ... 35

12. PEAK-Empfehlung „Vielfalt im Trainingswesen" ... 37

Theory-of-Change-Modell für „Vielfalt im Trainingswesen" ... 38

13. Quellen ... 40

14. Anhänge ... 41

14.1 Anhang 1: Theory-of-Change-Arbeitsblatt ... 41

14.2 Anhang 2: Interviewleitfaden für Verbände der Trainerinnen und Trainer ... 42

15. Partner ... 43

1. Einleitung

Dieses **„Handbuch für die Entwicklung und Umsetzung wirksamer Coaching Policies und Good Governance für das Trainigswesen in Europa "** wurde im Rahmen des mehrjährigen Projekts „Policy, Evidence And Knowledge in coaching" (PEAK) erstellt. Das PEAK-Projekt hat in seinen verschiedenen Phasen den Wissensbestand über die Förderung und Unterstützung einer wirksamen Coaching Policy für das Trainingswesen erweitert. Wichtige Erkenntnisse wurden, zusammengefasst in neun Politikempfehlungen, vorgestellt. Es ist jedoch eine Sache, ein Qualitätsmodell für das Trainingswesen oder einen Rahmen für ein europäisches Framwork für Coaching Policies zu erforschen und zu veröffentlichen, in dem Good-Governance-Praktiken beschrieben werden, die zur Förderung und Unterstützung der Umsetzung von Coaching Policies für das Trainingswesen in Europa erforderlich sind; etwas Anderes ist es jedoch, tatsächliche Veränderungen in allen europäischen Ländern zu bewirken. Hierfür muss dieses auf Erkenntnissen aus europäischer, länderübergreifender Perspektive aufbauende Modell und Rahmenwerk in konkrete, greifbare Aufgaben oder Prozesse zur Umsetzung im nationalen Kontext umgesetzt werden. Dieses Handbuch soll daher Strategien liefern, die den wichtigsten Akteurinnen und Akteuren bei der Umsetzung einer auf Effektivität ausgerichteten Coaching Policy in Europa helfen können. Auf diese Weise wird den europäischen Sportverbänden, Regierungen und Verbänden der Trainerinnen und Trainer ein Instrumentarium an die Hand gegeben, das sie bei der Identifizierung von Stärken und Schwachstellen in ihrem jeweiligen nationalen Kontext unterstützt. Zur Veranschaulichung erfolgreicher Veränderungsstrategien enthält dieses Handbuch auch zwei Länderbeispiele.

Frühere vom PEAK-Projektteam veröffentlichte Beiträge konzentrierten sich auf die Entwicklung eines methodisch fundierten theoretischen Rahmens für die Policies in Europa. Dieses innerhalb dieses Rahmens entwickelte Selbstbeurteilungsinstrument kann von nationalen Regierungen oder anderen maßgeblichen Akteurinnen und Akteuren genutzt werden, um den aktuellen Stand zu beurteilen. Auf Grundlage dieser „Bedarfsanalyse" können sie Bereiche mit Verbesserungsbedarf ermitteln und priorisieren. Das Tool kann Regierungen auch dabei helfen, die Qualität der Coaching Policies in verschiedenen Organisationen innerhalb ihres Landes zu bewerten.

Dieses Handbuch ist der abschließende Beitrag des PEAK-Projektteams und soll als Bindeglied dienen, um den Wandel hin zu einer verbesserten Policy und Governance im Trainingswesen in ganz Europa zu fördern und anzustoßen. In diesem Sinne soll es mögliche „Fahrpläne" liefern, die diesen Wandel erleichtern. Um dieses Ziel zu erreichen, stellt das Handbuch spezifische Prozesse oder Aktionspunkte vor, die bei der Umsetzung der vorgeschlagenen Empfehlungen helfen sollen. Dazu wird das Theory-of-Change-Modell (Taplin & Clark, 2012) angewendet, das den zur Verbesserung der Coaching Policy vorgeschlagenen Maßnahmen und Initiativen Kontext und Struktur verleiht. In Kapitel 2 wird näher erläutert, warum dieses Veränderungsmodell in diesem Zusammenhang ausgewählt wurde.

Ein kurzer Überblick über das Handbuch:

Das Handbuch wurde in fünfzehn Abschnitte unterteilt. Zunächst wird die Theory of Change (Taplin et al., 2013) erläutert. Anschließend werden zwei Fallstudien über erfolgreiche Projekte zur Verbesserung der Coaching Policies in Griechenland bzw. Portugal vorgestellt. Erkenntnisse aus erfolgreich durchgeführten Projekten dienen als Grundlage für die nachfolgenden Abschnitte. Jeder der folgenden Abschnitte konzentriert sich auf jeweils eine der PEAK-Empfehlungen. Für jede dieser Empfehlungen wurde eine Theory-of-Change-Strategie entwickelt, die in nationalen Kontexten verwendet oder angepasst werden kann. Während die Abschnitte 1 bis 3 allgemeine Informationen über den methodischen Ansatz dieses Handbuchs und nützliche Kontextinformationen liefern, sind die Abschnitte 4 bis 12 als „eigenständige" Texte gedacht. Jeder dieser Abschnitte konzentriert sich auf eine spezielle Empfehlung und kann von Akteurinnen und Akteuren sowie interessierten Leserinnen und Lesern unabhängig von den übrigen Abschnitten genutzt werden.

Dieses Handbuch richtet sich an Vertreterinnen und Vertreter von europäischen Sportverbänden, nationalen Regierungen, Verbänden der Trainerinnen und Trainer und andere Personen und Organisationen, die an der Gestaltung von Coaching Policies beteiligt sind. Diese Akteurinnen und Akteure können hier hilfreiche Ideen und Strategien finden, um die Erkenntnisse des PEAK-Projektteams in die Tat umzusetzen. Diese wiederum können Trainerinnen und Trainern auf allen Ebenen der sportlichen Beteiligung dabei helfen, eine qualitativ hochwertige Führung als Trainerin bzw. Trainer zu bieten, die zu verbesserten, sicheren Sporterfahrungen für die Teilnehmenden in allen Phasen ihrer sportlichen Laufbahn führt.

2. Methoden

Der Umfang dieses Projekts besteht nicht nur darin, neues Wissen zusammenzutragen, eine Status-quo-Analyse der Standards für Coaching Policies und entsprechende Beurteilungsinstrumente zu liefern oder einen modernen Rahmen für nachhaltig funktionierende Regelungen zu verbreiten. Vielmehr ist ein wesentlicher Bestandteil des PEAK-Projekts, durch einen Wissenstransfer von der Theorie (d.h. Forschung, Evaluierung, Rahmen) in die Praxis (Umsetzung tatsächlicher politischer Veränderungen) einen Unterschied für Trainerinnen und Trainer in ihrem jeweiligen nationalen Kontext zu bewirken. Dieser Transfer von der Wissenschaft in die Praxis ist jedoch bekanntermaßen schwer zu bewerkstelligen: Eine Vielzahl von Faktoren, Einschränkungen und Hindernissen, die je nach den spezifischen Gegebenheiten in den einzelnen Ländern oder Regionen unterschiedlich sind, müssen beachtet werden. Aber auch, wenn tatsächliche Veränderungen nicht leicht zu erreichen sind und es sicherlich keinen für alle Konstellationen passenden („Einheitslösung") Ansatz gibt, der in allen Kontexten ohne Weiteres zu einer Verbesserung Coaching Policies führen würde, schlagen und stellen wir einen Theory-of-Change-Ansatz (ToC – Theorie des Wandels, Taplin & Clark, 2012) vor. ToC ist eine Methode, die beschreibt und veranschaulicht, wie und warum eine beabsichtigte Veränderung in einem bestimmten Kontext erwartet wird. Es ist „… im Wesentlichen nicht mehr als ein geplanter Weg zu Ergebnissen; die Methode beschreibt die Logik, die Prinzipien und die Annahmen, die das, was eine Maßnahme, eine Leistung oder ein Programm tut, und warum und wie sie bzw. es das tut, mit den beabsichtigten Ergebnissen verbinden" (Ghate, 2018).

Nachstehende Abbildung 1 enthält eine Darstellung der wichtigsten, für einen ToC-Ansatz wesentlichen Schritte und Parameter.

Wichtige Parameter Allgemeiner Programmtyp, Philosophie der Maßnahme, Präventionsniveau, Zielbevölkerung, Modalität, Infrastruktur						
GRUND-URSACHE	NOTWENDIG-KEIT	RESSOURCEN (Inputs)	AKTIVITÄTEN (Outputs)	ERGEBNISSE DER UMSET-ZUNG	MECHANISMUS, DER DIE VERÄNDERUNG BEWIRKT	ERGEBNIS(SE)
Die Faktoren, die die Notwendigkeit oder das Problem verursachen oder herbeiführen	Die spezifischen Bedürfnisse, Probleme oder Themen, auf die die Maßnahme gerichtet ist	Die zur Erreichung des Ziels erforderlichen Ressourcen	Was getan oder bereitgestellt wird, um der Notwendigkeit zu begegnen und die Veränderung herbeizuführen	Änderungen, die sich für Praktiker(innen), Organisationen oder Systeme aus den Aktivitäten ergeben	Reaktionen und Erkenntnisse der Teilnehmenden aus den Aktivitäten (Verstehen, Denken, Fühlen)	Die Änderungen, die sich für die Teilnehmenden ergeben sollten (Verhaltensweisen, Praktiken, Beziehungen, Zustände)

Abb 1: Schematisches Theory-of-Change-Modell (Schematic Theory of Change model)1. © 2017, The Colebrooke Centre for Evidence and Implementation

1 Diese Abbildung wird unter der Lizenz Creative Commons Namensnennung 4.0 International veröffentlicht. Abdruck mit Genehmigung von The Colebrooke Centre for Evidence and Implementation; © Colebrooke Centre for Evidence and Implementation, Alle Rechte vorbehalten; aus: Ghate, D. (2018) Developing theories of change for social programmes: co-producing evidence-supported quality improvement *Palgrave Communications, 4(1)*, 1–13.

Ein wesentlicher Aspekt der Theorie des Wandels ist, dass Ausgangspunkt des Prozesses das angestrebte Ziel ist. Von da aus wird über das sogenannte „Backward Mapping“ – also in umgekehrter Reihenfolge vom erwünschten Endergebnis rückwärts – der Fahrplan zur Erreichung dieses langfristigen Ziels erarbeitet, indem die jeweiligen Zwischenziele, Ergebnisse, Annahmen, Indikatoren und Vorbedingungen festgelegt werden. Beim ToC-Ansatz sind daher sechs Schritte zu berücksichtigen:

1. Ermittlung des langfristigen Ziels und der damit verbundenen Annahmen
2. Backward Mapping, ausgehend vom langfristigen Ziel: Erarbeiten des „Was“ und „Warum“ in Bezug auf die zur Erreichung des Ziels erforderlichen Vorbedingungen oder Anforderungen
3. Analyse dessen, was im System vorhanden ist und ohne das die Theorie nicht funktionieren wird
4. Abwägen und Auswahl der strategischen Maßnahmen, um die gewünschte Veränderung herbeizuführen
5. Entwicklung von Indikatoren, um den Fortschritt der Veränderung (gewünschte Ergebnisse oder Leistungsindikatoren) zu messen
6. Erstellen einer Zusammenfassung, um die Logik der Initiative zu erläutern

Dieses allgemeine Verständnis von ToC kann als Grundlage für die entsprechenden Informationen in den folgenden Abschnitten dienen. In ihnen wird das beschriebene ToC-Modell genutzt, um Veränderungen in der Coaching Policy in Bezug auf die im PEAK-Rahmen vorgeschlagenen neun Empfehlungen aufzuzeigen. Auch wenn einige der Empfehlungen in bestimmten Kontexten miteinander verknüpft sein können, kann eine Darstellung des ToC-Prozesses für jede der neun Empfehlungen unabhängig von den jeweils anderen erfolgen. Die Leserinnen und Leser können die vorgestellten Fallstudien und Ideen mit Hilfe des ToC-Modells als Katalysatoren für Veränderungen in ihren jeweiligen spezifischen Kontexten nutzen.

Zusammenfassung

In diesem Abschnitt wurde ein grundlegender Überblick über das Theory-of-Change-Modell gegeben und aufgezeigt, wie das Modell im Bereich der Coaching Policies angewendet werden kann. Um mehr über die Theory of Change und die Anwendung dieses Ansatzes zu erfahren, stehen zahlreiche Ressourcen im Internet zur Verfügung, die über eine Suche mit den Stichwörtern „Theory of Change" gefunden werden können. Interessierte Leserinnen und Leser können dann die entsprechenden Websites finden, die ihre Fragen am besten beantworten und ihren spezifischen Bedürfnissen entsprechen. Darüber hinaus enthält dieses Handbuch in Anhang 1 ein „Theory-of-Change“-Arbeitsblatt, das zur Erstellung entsprechender Projektpläne verwendet werden kann.

3. Fallstudien zum Prozess der Politikverbesserung

Um einen Einblick in die Prozesse zu erlangen, die in jüngerer Zeit im Bereich der Coaching Policies eingeleitet oder vorangetrieben wurden, wurden im Rahmen der Erstellung dieses Handbuchs zwei Fallstudien-Interviews geführt. Dabei wurden die Informationen durch qualitative, teilstrukturierte Interviews erhoben. Anhang 2 enthält den für die Datenerhebung verwendeten Interviewleitfaden. Im gesamten Handbuch wurden diese Interviewdaten für die Erörterung der neun PEAK-Empfehlungen (Abschnitte 4–12) herangezogen, wobei bestimmte Aspekte als erfolgreiche Beispiele dienten und bestimmte Herausforderungen halfen, aufzuzeigen, wo bei der Umsetzung von Änderungen der Coaching Policies besondere Vorsicht geboten ist.

In diesem Abschnitt werden jedoch die einzelnen Fallstudien, die wichtigsten Ergebnisse und die daraus gewonnenen Erkenntnisse vorgestellt und diskutiert. Es werden Einblicke in den komplexen Prozess der Umsetzung von Coaching Policies gegeben. Bei der Präsentation der Daten wurde eine ähnliche Struktur gewählt wie im PEAK-Bericht „EU Mapping & Good Practice Analysis“ (Harrison & McGeehin, 2021). Diese Analyse enthält zusätzliche 18 Fallstudien, die im Laufe des PEAK-Projekts zusammengetragen wurden und die auch für die Ausarbeitung der folgenden Abschnitte dieses Handbuchs herangezogen wurden.

Die zusätzliche Fallstudie 1 liefert Informationen über die Bemühungen des griechischen Verbands „Hellenic Federation of Sports Coaches and Trainers" (POPA) für die Verabschiedung eines Gesetzes in Griechenland, an dem der griechische Verband der Trainerinnen und Trainer aktiv beteiligt war und das viele spezielle Fragen des Trainingswesens regelt. Der derzeitige POPA-Präsident wurde über die Beteiligung seiner Organisation an diesem föderal gesteuerten Top-down Prozess befragt, bei dem sie mit der (föderalen) Regierung und ihren Ministerien zusammengearbeitet hat. Auf diese Weise wurde zum ersten Mal im griechischen Sport ein Mitspracherecht für die griechischen Trainerinnen und Trainer im Entscheidungsprozess erreicht. Das im Juni 2021 verabschiedete und veröffentlichte neue griechische Sportgesetz (Griechische Regierung, 2021; GESETZ Nr. 4809/19.06.2021), bietet auch den Hintergrund für günstigere Regelungen für Trainerinnen und Trainer, die während der Umsetzungsphase und im Rahmen weiterer künftiger Initiativen zur Politik für das Trainingswesen entwickelt werden können.

In Fallstudie 2 wurden Vertreter des portugiesischen Verbands der Schwimmtrainerinnen und -trainer befragt. Sie berichteten über ihre Erfahrungen mit der Förderung einer landesweiten Politik zur Verbesserung der Schwimmkenntnisse von Kindern und der anschließenden Änderungen des Status, der Beschäftigung und der Ausbildung von Schwimmtrainerinnen und -trainern. Zu den wichtigsten Partnern des Verbandes der Trainerinnen und Trainer gehörten die Kommunen, so dass es sich eher um einen Bottom-up-Ansatz zur Einführung einer Politik handelte.

3.1 Fallstudie 1: Hellenic Federation of Sports Coaches and Trainers (Hellenischer Verband der Sport-Coaches und -Trainerinnen und -Trainer – POPA)

In Bezug auf:

- PEAK-Empfehlung Nr. 2 (Verantwortliche Organisationen);
- PEAK-Empfehlung Nr. 3 (Register für Trainerinnen und Trainer und Forschung);
- PEAK-Empfehlung Nr. 4 (Ausbildung von Trainerinnen und Trainern und NQR-Anpassung);
- PEAK-Empfehlung Nr. 6 (Lizenzvergabe für Trainerinnen und Trainer);
- PEAK-Empfehlung Nr. 7 (Unterstützung für Trainerinnen und Trainer).

Gründe für die Auswahl als Fallstudie für das PEAK-Projekt

Das POPA-Projekt ist ein Beispiel, bei dem mit einem Top-down-Ansatz vom Verband Hellenic Federation of Sports Coaches and Trainers (POPA) in direkter Zusammenarbeit mit der griechischen Regierung und dem Ministerium für Kultur und Sport (Generalsekretariat für Sport) gearbeitet wurde. Dieser Prozess führte zur Verabschiedung eines neuen Gesetzes (GESETZ Nr. 4809/19.6.2021, auch bekannt als Sportgesetz; Griechische Regierung, 2021), das sich ausschließlich mit Fragen des Trainingswesens befasst.

Wesentliche Informationen

- Das Ziel von POPA ist es, Trainerinnen und Trainern die Möglichkeit zu geben, sich in die Gestaltung von Coaching Policies einzubringen.
- POPA wurde im Jahr 2009 gegründet und hat derzeit 12 Verbände der Trainerinnen und Trainer aus 12 verschiedenen Sportarten als Mitglieder. Der Verband unterstützt Bemühungen, Verbände der Trainerinnen und Trainer für alle Sportarten zu gründen.
- POPA ist mit der Regierung zusammengekommen und hat kontinuierlich die Notwendigkeit von Good Governance dargelegt.
- Wichtige Sportarten in Griechenland (wie Fußball) haben sich den POPA-Bemühungen bisher nicht angeschlossen und diese nicht unterstützt.
- Die Kommunikation mit der Regierung über das Sportgesetz (GESETZ Nr. 4809/19.6.2021) und die Bedürfnisse von Trainerinnen und Trainern begannen ca. ein Jahr vor der Verabschiedung des Gesetzes.
- POPA wurde eingeladen, an den Sitzungen des Gesetzgebungsausschusses des Generalsekretariats für Sport sowie an den Sitzungen des Bildungsausschusses des griechischen Parlaments zur Ausarbeitung des neuen Gesetzes für das Trainingswesen teilzunehmen und Vorschläge einzureichen und zu erläutern.

Einzelheiten des Programms

Durch das von der griechischen Regierung erlassene Gesetz wurden zahlreiche POPA-Positionen und -Forderungen zugunsten von Trainerinnen und Trainern übernommen und berücksichtigt und sind nun Bestandteil des Gesetzes für das Trainingswesen. Dabei handelt es sich um folgende Punkte:

1. Das Gesetz verlangt von Vereinen, dass sie in jeder Sportart und für alle Sportlerinnen und Sportler, unabhängig vom Alter, Anleitung und Aufsicht durch Trainerinnen und Trainer anbieten.
2. Die Struktur der Trainerlizenzen (A, B und C) ist gesetzlich vorgegeben.
3. Das Nationale Forschungszentrum für Sportwissenschaft (EKAET) wird wiederbelebt und es wird eine Nationale Schule für Trainerinnen und Trainer (unter dem Generalsekretariat für Sport, mit einem eigenständigen Vorstand) gegründet.
4. Trainerinnen und Trainer sind im Vorstand aller Sportverbände mit Mitsprache- und Stimmrecht vertreten.
5. Die Absolventinnen und Absolventen der Abteilungen für das Trainingswesen aller öffentlichen und privaten postsekundären Bildungseinrichtungen (eine Art der EU-Berufsbildungseinrichtungen, die von allen Mitgliedsländern anerkannt werden muss) erlangen eine C-Lizenz zur Ausübung des Trainerberufs. Bisher hatten diese Absolventinnen und Absolventen trotz ihrer zweieinhalbjährigen Ausbildung keine Beschäftigungsmöglichkeiten als Trainerin oder Trainer.

Weitere von POPA angeregte Regelungen, die in das neue Gesetz aufgenommen wurden, sind:

- Trainerinnen und Trainer müssen mit einem schriftlichen Vertrag und einem Mindestgehalt von 250 Euro eingestellt werden
- Änderung der Qualifikationen und Pflichten der einzelnen Kategorien des Trainingswesens
- Anerkennung von Hochschulabschlüssen in Sportwissenschaften mit einer Spezialisierung auf Fußball für den Erwerb von UEFA-Trainerlizenzen

Weitere Punkte, deren Aufnahme in das Gesetz die POPA fordern wird, sind:

- Lebenslange Fortbildung von Trainerinnen und Trainern
- Obligatorischer Besitz eines Schnellboot-Führerscheins für Trainerinnen und Trainer aller Wassersportarten
- Finanzielle Unterstützung für alle Verbände der Trainerinnen und Trainer durch das Generalsekretariat für Sport (und nicht nur – wie bisher – für zwei Verbände)
- Lebenslange Fortbildung von Trainerinnen und Trainern in erster Hilfe

Grenzen des Programms

- POPA ist der zentrale Akteur, der die verschiedenen am Prozess beteiligten Interessengruppen verbindet, doch die Arbeit innerhalb des POPA ruht auf den Schultern von ehrenamtlich Tätigen.

- Der mit dieser Gesetzesinitiative erzielte Erfolg ist von entscheidender Bedeutung. Es müssen jedoch gezielte Aktivitäten in einer Umsetzungsphase folgen (z.B. wird die Einrichtung einer nationalen Schule für Trainerinnen und Trainer Zeit brauchen).

- Nicht für alle Sportarten in Griechenland gibt es einen Verband der Trainerinnen und Trainer. POPA betrachtet jedoch die Gründung von Verbänden der Trainerinnen und Trainern in jeder Sportart als entscheidenden Faktor für die erfolgreiche Umsetzung des neuen Gesetzes. Aus diesem Grund hat POPA Anstrengungen unternommen, um Trainerinnen und Trainer davon zu überzeugen, in jeder Sportart, in der es noch keinen Verband der Trainerinnen und Trainer gibt, einen solchen zu gründen, damit sie in allen Sport(dach-)verbänden ein Mitspracherecht erhalten. Ein Erreichen dieses Ziels würde auch zu mehr Mitgliedern für den POPA führen und den Verband auf diese Weise stärken.

3.2 Fallstudie 2: Portuguese Swimming Coaches Association (PSCA – Portugiesischer Verband der Schwimmtrainerinnen und Schwimmtrainer)

In Bezug auf

- PEAK-Empfehlung Nr. 3 (Register für Trainerinnen und Trainer und Forschung)
- PEAK-Empfehlung Nr. 4 (Ausbildung von Trainerinnen und Trainern und NQR-Anpassung)
- PEAK-Empfehlung Nr. 6 (Lizenzvergabe für Trainerinnen und Trainer)
- PEAK-Empfehlung Nr. 7 (Unterstützung für Trainerinnen und Trainer)

Gründe für die Auswahl als Fallstudie für das PEAK-Projekt

Das vom portugiesischen Verband der Schwimmtrainerinnen und -trainer (PSCA) durchgeführte „Schwimmunterricht"-Projekt (aus dem Portugiesischen übersetzter englischer Projektname: Swimming@school) ist ein Beispiel für ein Projekt im Bereich der Coaching Policies, das PSCA in enger Zusammenarbeit mit dem portugiesischen Schwimmverband (PSF) zunächst über einen Top-down-Ansatz in Zusammenarbeit mit der portugiesischen Regierung umsetzen wollte. Da es über einen Zeitraum von vier Jahren nicht wirklich gelang,

das Projekt voranzutreiben, änderte(n) PSCA (und PSF) ihre Strategie von einem Top-down-Ansatz zu einem Bottom-up-Ansatz. Bei der Umsetzung dieser Strategie arbeiten sie nun mit den Kommunalverwaltungen und Gemeinden zusammen, um die Ziele Schritt für Schritt auf lokaler Ebene umzusetzen.

Wesentliche Informationen

- Swimming@school wird gemeinsam vom PSCA und dem portugiesischen Schwimmverband in Zusammenarbeit mit den Kommunalverwaltungen/Gemeinden und deren Grundschulclustern (Kinder im Alter von 6–9) gefördert.
- Grundgedanke des Projekts ist der Wert des Schwimmens aus sozialer, erzieherischer und gesundheitlicher Sicht sowie unter Sicherheitsaspekten (Verringerung des Risikos des Ertrinkens).
- Portugal hat eine lange Tradition der Forschung im Bereich Schwimmen und Schwimmtrainerinnen/-trainer und ist in diesem Bereich weltweit als führend anerkannt.
- Der PSCA wurde im Jahr 1977 gegründet und ist einer der ältesten Verbände der Trainerinnen und Trainer in Portugal. Der Verband veranstaltet seit seiner Gründung jedes Jahr einen sportwissenschaftlichen Kongress mit 600–800 Teilnehmenden.
- Portugal verfügt über ein sehr gut organisiertes Trainerreferenzmodell; selbst „einfache“ Schwimmlehrerinnen- und lehrer benötigen für ihre Tätigkeit eine Lizenz und mit steigendem Niveau gibt es andere Lizenzstufen. Es gibt ein klares Lizenzvergabesystem für Trainerinnen und Trainer sowie ein Register für Trainerinnen und Trainer, was wichtig ist, um den Beruf auch hinsichtlich des Einkommens zu regeln.

Einzelheiten des Programms

Auf Grundlage empirischer Daten, die zur Analyse der aktuellen Quoten der Schwimmer und Nichtschwimmer in Portugal erhoben wurden, wurden folgende Ziele vorgeschlagen:

1. Erarbeitung eines Orientierungsmodells, um sicherzustellen, dass unsere Grundschulen und öffentlichen Schwimmschulen unterstützt werden, um allen Schülerinnen und Schülern das bestmögliche Angebot im Bereich Schwimmen und Sicherheit im Wasser zu machen
2. Erstellung eines Ressourcenpakets für den Lehrplan zum Thema Schwimmen und Sicherheit im Wasser für alle beteiligten Akteurinnen und Akteure, um sicherzustellen, dass alle öffentlichen Schwimmschulen die Vorgaben des Lehrplans erfüllen
3. Entwicklung eines am Lehrplan ausgerichteten Ausbildungsprogramms für Schwimmlehrerinnen und -lehrer, das ihnen die Fähigkeiten und das Wissen vermittelt, um qualitativ hochwertigen Schulschwimmunterricht gemäß den vorgeschlagenen Vorgaben des Lehrplans zu erteilen
4. Einrichtung einer nationalen Beobachtungsstelle für die Wasserkompetenz von Kindern, basierend auf den jährlichen Berichten der Schwimmschulen und Maßnahmen zur Selbstbeurteilung der Wasserkompetenz

Das Projekt soll einen Wandel in der lokalen Sportpolitik und der lokalen Governance im Sport in Gang setzen, der sich über einen Lehrplan für die Ausbildung unmittelbar auf die Wasserkompetenz kleiner Kinder auswirken soll. Dieses Projekt bringt potenziellen Nutzen, da Forschende darauf hinweisen, dass es für ländliche und abgelegene Schulen extrem schwierig ist, Wassersportaktivitäten durchzuführen (Peden, Franklin, & Larsen 2009).

Das Projekt Swimming@school wird auch direkte Auswirkungen für die Trainerinnen und Trainer und die Coaching Policies haben. Es wird sich auf verschiedenen Ebenen (pädagogische Qualität, Schwimmkenntnisse

und letztendlich möglicherweise Konkurrenzfähigkeit bei internationalen Schwimmwettbewerben) direkt auf das Qualitätsmanagement und die Evaluierung/Bewertung auswirken. Das Projekt bietet zusätzliche Möglichkeiten für die Forschung im Trainingswesen, gewährleistet aber auch Maßnahmen zur Unterstützung von Trainerinnen und Trainern und könnte den Bedarf an Schwimmtrainerinnen und -trainern erhöhen und so zu besseren Beschäftigungsmöglichkeiten führen.

Grenzen des Programms

- Für den ursprünglich verfolgten Top-down-Ansatz fehlt dem PSCA sowie seinem Kooperationspartner, dem portugiesischen Schwimmverband, die Kontrolle über die politische Agenda, so dass sie flexibel bleiben und ihren Ansatz entsprechend anpassen müssen.
- Die Wirkung kann schrittweise eintreten, da nicht alle 308 Gemeinden in Portugal von Anfang an am Projekt beteiligt sind (das Pilotprojekt wird mit ca. 10 Gemeinden durchgeführt).
- Die Fortschritte bei der Durchführung des Projekts wurden durch die Corona-Pandemie beeinträchtigt, die zu zahlreichen Schließungen von Schwimmbädern (und Schulen) geführt hat.
- Wenn eine Gemeinde aus finanziellen Gründen nicht in der Lage ist, Schwimmen im Rahmen ihres Sportunterrichts anzubieten, kann das Programm nur Erkenntnisse aus anderen Gemeinden liefern, die die Finanzierung aufbringen können, aber keine direkte finanzielle Unterstützung leisten.

4. PEAK-Empfehlung „Definition des Begriffs ‚Trainingswesen'"

Als ersten Schritt oder Grundlage für nachhaltige Prozesse zur Verbesserung der Politik für das Trainingswesen empfiehlt der PEAK-Rahmen die Erarbeitung einer länderspezifischen Arbeitsdefinition des Begriffs „Trainingswesen". PEAK-Empfehlung Nr. 1:

> „Führen Sie eine formale oder gesetzliche, national anerkannte Definition des Begriffs ‚Trainingswesen' ein, die genau angibt, für welche Teilbereiche die Definition gilt."

Diese Arbeitsdefinition dient als Grundlage für alle weiteren Entwicklungen im Bereich der Coaching Policies, indem sie definiert, was unter Trainingswesen verstanden wird und wer als Trainerin bzw. Trainer angesehen wird. Dabei ist wichtig, dass die Definition über eine grundlegende Definition hinausgeht, um das Bedürfnis nach Klarheit über den Wissensbestand und den Praxisumfang zu erfüllen, wie es bei anderen Berufen üblich ist. In beiden für dieses Handbuch durchgeführten Fallstudien betonten die teilnehmenden Verbände der Trainerinnen und Trainer, dass sie zwar eine klare Definition der Trainerin bzw. des Trainers festgelegt haben, aber mit ihren jeweiligen Bemühungen mehr als nur diese vertreten. Die Hellenic Federation of Sports Coaches and Trainers (Hellenischer Verband der Sport-Coaches und -Trainerinnen und -Trainer/POPA) vertritt folgenden Standpunkt: „Wir arbeiten für Trainerinnen und Trainer, aber auch für Coaches und Sportlehrerinnen und -lehrer. Für POPA hat eine Trainerin bzw. ein Trainer die größte Verantwortung. Coaches und Pädagoginnen/Pädagogen unterstützen sie/ihn bei der Arbeit oder arbeiten in den Bereichen des Breiten- und Nicht-Wettkampfsports" (persönliches Interview mit POPA-Präsident Athanasios Villiotis). Im Interview fügten die Vertreter des Verbands der portugiesischen Schwimmtrainerinnen und -trainer (PSCA) hinzu: „Auf Portugiesisch lautet der Name der Organisation wörtlich ‚Verband der Schwimmfachkräfte' So vertreten wir neben Trainerinnen und Trainern auch Fachleute in anderen Rollen (Lehrerinnen/Lehrer, Poolmanagerinnen/-manager). In unserem Kontext arbeiten viele Fachleute in zwei der drei genannten Rollen (Trainerin/Trainer, Lehrerin/Lehrer, Poolmanagerin/-manager), daher ist es wichtig, dass wir diese Organisation als Dachverband haben." Darüber hinaus vertritt PSCA nicht nur Schwimmtrainerinnen und -trainer, sondern auch Trainerinnen und Trainer im Tauchen, Wasserball und Synchronschwimmen, die alle unter dem Dach des nationalen Schwimmverbands organisiert sind.

Wie diese Beispiele zeigen, ist es wichtig, bei einer Definition oder Neu-Definition des Begriffs „Trainingswesen" den nationalen Kontext und die Voraussetzungen zu berücksichtigen, um die Grundlagen der Politik und Praxis im Trainingswesen umzusetzen oder zu festigen. Auf Grundlage des im PEAK-Rahmen beschriebenen aktuellen Stands in Europa sowie der dort (in Abschnitt 4) vorgestellten Lehren aus anderen Berufsfeldern wie der Krankenpflege oder dem Ingenieurwesen kann folgendes Theory-of-Change-Modell vorgeschlagen werden:

Theory of Change für die „Definition des Begriffs ‚Trainingswesen'"

LÖSUNG

(PEAK-Empfehlung Nr. 1)

Eine klare Arbeitsdefinition, ein Wissensbestand und berufliche Standards speziell für das Trainingswesen im Sport zur Förderung eines hochentwickelten Systems des Trainingswesens, das sicherstellt,

- dass sich alle Trainerinnen und Trainer durch verbesserte Arbeitsbedingungen beruflich entfalten und weiterentwickeln können
- dass Trainerinnen und Trainer aufgrund verbesserter Arbeitsbedingungen, besserer Ausbildung und Qualifikation sowie etablierter beruflicher Standards besser in der Lage sind, die Bedürfnisse aller am Sport Beteiligten zu erfüllen.

ERGEBNISSE

- Grundlagen, die die Entwicklung eines Berufsstands der Trainerinnen und Trainer möglich machen
- Verbesserte Ausbildungswege für Trainerinnen und Trainer
- Spezielle Weiterbildungsmöglichkeiten
- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen für Trainerinnen und Trainer
- Die Bedürfnisse aller am Sport Beteiligten werden besser erfüllt

MAßNAHMEN

- Aufbau starker nationaler und internationaler Netzwerke relevanter Interessengruppen (z.B. Behörden, Regierungen, (Dach-)Verbände, Forschende, Fachleute)
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe, die die Bemühungen initiiert, koordiniert und aufeinander abstimmt
- Erarbeitung einer Arbeitsdefinition des Begriffs „Trainingswesen" und eines spezifischen Wissensbestands
- Einholung von Feedback von Akteurinnen und Akteuren zur Arbeitsdefinition und Anpassung der Arbeitsdefinition
- Verabschiedung der endgültigen Arbeitsdefinition durch die jeweiligen nationalen Stellen und Sportverbände

STRATEGIEN

- Nutzung der PEAK-Selbstbeurteilungs-Scorecard zur Beurteilung der aktuellen Situation bezüglich einer Definition des Begriffs „Trainingswesen" in Ihrem Land
- Heranziehung in anderen Ländern erarbeiteter und verwendeter Definitionen des Begriffs „Trainingswesen", als Referenzpunkt und um möglicherweise von bewährten Verfahren zu lernen.
- Konsultation von Wissensbeständen und beruflichen Standards, die zur Unterstützung der Arbeitsdefinition eines Berufs entworfen wurden

HERAUSFORDERUNG

Eine unzureichende oder nicht vorhandene Arbeitsdefinition des Begriffs „Trainingswesen" im nationalen Sportkontext ist ein zentrales Problem, das die Entwicklung professioneller Standards, qualitativ hochwertiger Arbeit, nachhaltiger Arbeitsbedingungen und allgemein eines hochentwickelten Systems des Trainingswesens verhindert.

Wie man sieht, sind für die Erstellung einer Arbeitsdefinition des Begriffs „Trainingswesen“ mehr Schritte erforderlich, als man zunächst annehmen könnte. Wie von der PEAK-Forschungsgruppe vorgeschlagen, reicht die Entwicklung einer weit gefassten Definition nicht aus, um eine nachhaltige Entwicklung des Berufsstandes in Gang zu setzen. Wie die Zitate aus den beiden vorgestellten Fallstudien (s. Kapitel 3) betonen, müssen weitere Faktoren berücksichtigt werden. In Anbetracht der zahlreichen, im Sportkontext wichtigen Rollen (z.B. Trainerinnen/Trainer, Übungsleiterinnen/-leiter, Sportlehrerinnen/-lehrer) muss eine Definition des Begriffs „Trainingswesen" klare Abgrenzungen zwischen diesen verschiedenen Rollen enthalten. Dadurch wird sichergestellt, dass die spezifischen Bereiche und Teilbereiche, für die die Definition gilt, klar festgelegt sind.

Darüber hinaus sollte eine solide Arbeitsdefinition auch durch einen klar umrissenen, einzigartigen Bestand an Wissen und Fähigkeiten unterstützt werden, die erfolgreiche Trainerinnen und Trainer benötigen. Daher ist ein Katalog spezifischer Kernaufgaben und beruflicher Standards von entscheidender Bedeutung für eine grundlegende Arbeitsdefinition. In Berufsfeldern wie der Krankenpflege und dem Ingenieurwesen wurde dieser Prozess rigoros angewendet und hat dazu beigetragen, diese Berufe voranzubringen und zu gestalten.

Es ist klar, dass die Einführung einer Definition des Begriffs „Trainingswesen“ in einem nationalen Kontext von Anfang an den Aufbau eines starken Netzwerks von Partnern und die Einbeziehung aller relevanten Akteurinnen und Akteure voraussetzt. Nur wenn die wichtigsten Akteurinnen und Akteure einbezogen werden, ist es wahrscheinlich, dass sie die Veränderungen annehmen und die neue Definition des Begriffs „Trainingswesen“ in ihrem jeweiligen Umfeld einführen.

5. PEAK-Empfehlung „Verantwortliche Organisation(en)"

Die zweite Empfehlung des PEAK-Rahmens für die Coaching Policies betrifft die organisatorischen Verantwortlichkeiten in Bezug auf das Trainingswesen:

> „Legen Sie eindeutig eine Organisation (oder eine Gruppe von Organisationen) fest, die für die Entwicklung, Förderung und Verwaltung des Trainingswesens verantwortlich ist."

In den letzten Jahrzehnten hat sich der Sportsektor enorm weiterentwickelt, was sich auf die Rollen, Aufgaben und Möglichkeiten von Trainerinnen und Trainern ausgewirkt hat. Mit der zunehmenden Zahl von Trainerinnen und Trainern, die im Profisport tätig sind und mit dem Sporttraining (wie in einer etablierten Arbeitsdefinition des Begriffs „Trainingswesen" definiert) ihren Lebensunterhalt verdienen, ergibt sich die Notwendigkeit, bestimmte Verantwortlichkeiten entsprechend zuständigen Organisationen zuzuweisen, um die Arbeitsdefinition, den Wissensbestand und die beruflichen Standards in die Praxis umzusetzen. Mit anderen Worten: Um sich als Berufsstand erfolgreich zu entwickeln und weiterzuentwickeln, benötigt das Trainingswesen eine organisatorische Struktur, die die Anforderungen erfüllt, die durch die spezielle Definition des Begriffs „Trainingswesen" und den Arbeitsbereich im jeweiligen Land/Kontext skizziert und festgelegt wurden.

Die organisatorische Struktur für das Trainingswesen im Sport sollte drei wichtige Aspekte berücksichtigen, die für das Berufsfeld relevant sind (PEAK-Rahmen, Kapitel 5): die Ausbildung, die Lizenzierung und die Vertretung von Trainerinnen und Trainern. Die Einrichtung von Organisationen, die ihre jeweiligen Aufgaben innerhalb dieses Systems erfüllen, dient mehreren Zwecken: Sie können dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen für Trainerinnen und Trainer zu verbessern und die berufliche Entwicklung und nachhaltige Karrieren zu ermöglichen; und durch die Einführung von klaren Ausbildungsstandards, Lizenzierung und Disziplinarsystemen tragen sie auch dazu bei, die am Sport Beteiligten durch (pädagogische) Qualitätsstandards und Vorschriften zu schützen.

Die in diesem Handbuch (s. Kapitel 3.1) vorgestellte Fallstudie 1 liefert erfolgreiche Beispiele dafür, wie ein nationaler Verband der Trainerinnen und Trainer die Entwicklung der Politik für das Trainingswesen maßgeblich beeinflussen kann. Die Hellenic Federation of Sports Coaches and Trainers (POPA) wurde im Jahr 2009 gegründet. Seine Mitglieder sind derzeit Verbände der Trainerinnen und Trainer aus zwölf unterschiedlichen Sportarten in Griechenland. Obwohl in einigen Sportarten versucht wurde, die Arbeit von POPA zu untergraben, ist es dem Verband gelungen, mit der griechischen Regierung und dem Ministerium für Kultur und Sport- Generalsekretariat für Sport bei der Ausarbeitung eines Sportgesetzes (Griechische Regierung, 2021; GESETZ Nr. 4809/19.6.2021) zusammenzuarbeiten. Das Gesetz greift viele Themen für Trainerinnen und Trainer auf, die nach Ansicht von POPA geregelt werden müssen. Für die griechischen Trainerinnen und Trainer bedeutete die Lobbyarbeit von POPA, der sich als nationaler Verband dafür einsetzt, dass „alle Trainerinnen und Trainer im politischen Entscheidungsprozess gehört werden", einen echten Wendepunkt, der zur Verabschiedung des neuen Gesetzes (Sportgesetz, GESETZ Nr. 4809/19.6.2021) im Juni 2021 führte. Das neue Gesetz sieht verschiedene wichtigere Änderungen vor, beispielsweise:

- Vereine müssen in jeder Sportart und für alle Sportlerinnen und Sportler, unabhängig vom Alter, Anleitung und Aufsicht durch Trainerinnen und Trainer anbieten
- Die Struktur der Trainerlizenzen (A, B und C) ist gesetzlich vorgegeben (und nicht, wie bisher, durch Ministerialerlass)
- Gründung einer nationalen Schule für Trainerinnen und Trainer
- Verbesserungen für Absolventinnen und Absolventen der Abteilungen für das Trainingswesen aller öffentlichen und privaten postsekundären Bildungseinrichtungen, indem sichergestellt wird, dass diese eine Lizenz zur Ausübung des Trainerberufs erlangen
- Vertretung von Trainerinnen und Trainern im Vorstand aller Sportverbände mit Mitsprache- und Stimmrecht

Durch die „Sportgesetz"-Initiative (griechische Regierung, 2021) von POPA wurden mehrere spezifische Verbesserungen für griechische Trainerinnen und Trainer erreicht. Wie oben dargelegt, betreffen die Auswirkungen der POPA-Initiative eindeutig alle drei Bereiche, mit denen sich eine angemessene Organisationsstruktur für Berufstrainerinnen und -trainer im Sport befassten sollte (Ausbildung, Lizenzierung und Vertretung von Trainerinnen und Trainern). Da POPA als Vertretung von Trainerinnen und Trainern Anlaufstelle für die griechische Regierung und die Ministerien ist, hat der Verband spezifische Veränderungen und Möglichkeiten angestoßen, wozu auch Fortschritte in Bezug auf die Ausbildung und Lizenzierung von Trainerinnen und Trainern zählen.

Diese Wirkung und dieser Fortschritt waren möglich, obwohl POPA – bis jetzt – nur als eine von Ehrenamtlichen betriebene Organisation agiert und noch großes Potenzial zur Erhöhung der Mitgliederzahl besteht. Im Interview für dieses Handbuch erkannte die Organisation jedoch auch an, wie wichtig es ist, die Arbeit aufzunehmen, auch wenn es Hindernisse und Widerstände gibt: „Unser Ziel ist es, die Situation für Trainerinnen und Trainer zu verbessern – diese Perspektive muss man immer im Auge behalten. Wenn man beharrlich ist, wird man Fortschritte machen – manchmal schneller und manchmal langsamer."

Im Folgenden wird ein Theory-of-Change-Modell für die Entwicklung einer Organisationsstruktur für Trainerinnen und Trainer vorgestellt.

Theory of Change in Bezug auf die verantwortlichen Organisationen

LÖSUNG

Eindeutig festgelegte Gruppen von Organisationen im Land, die verantwortlich sind für:

- Entwicklung des Trainingswesens
- Förderung des Trainingswesens
- Verwaltung des Trainingswesens

Um zu gewährleisten

ERGEBNIS

Nationaler Verband der Trainerinnen und Trainer

- Mitglieder sind die einzelnen Trainerinnen und Trainer oder sportartspezifische Verbände der Trainerinnen und Trainer
- Lobbyarbeit für die soziale/öffentliche Anerkennung des Berufsstandes
- Lobbyarbeit für verbesserte Arbeitsbedingungen, Sicherheit am Arbeitsplatz, rechtliche Unterstützung
- Vertretung von Trainerinnen und Trainern im politischen Entscheidungsprozess
- Durchführung spezieller Aus- und Weiterbildungsprogramme

Nationale Regulierungsbehörde für Trainerinnen und Trainer mit folgenden Zuständigkeiten

- Lizenzvergabe
- Akkreditierung
- Aus- und Weiterbildungsstandards
- Disziplinarmaßnahmen

um hervorzubringen

MAßNAHMEN

- Erzeugung von Synergieeffekten zwischen bestehenden Organisationen auf der Grundlage ihrer Initiativen und ihres Fachwissens
- Beginn der Umsetzung der im entwickelten Strategieplan beschriebenen Veränderungen
- Stärkung und Ausweitung des Netzwerks zur Förderung der Organisationsentwicklung für Berufstrainerinnen und -trainer im Sport
- Schaffung gegenseitigen Vertrauens und offener Kommunikationswege zwischen den verschiedenen beteiligten Akteurinnen und Akteuren (aus den Bereichen Bildung, Recht, Politik, organisierter Sport usw.)
- Anpassung/Berücksichtigung der Bedürfnisse im Ausbildungssystem
- Einrichtung eines Lizenzvergabesystems und eines Lizenzregisters
- Einrichtung einer für Disziplinarmaßnahmen zuständigen Stelle
- Gründung unabhängiger Verbände der Trainerinnen und Trainer (deren Mitglieder entweder die einzelnen Trainerinnen und Trainer sind oder sportartspezifische Verbände der Trainerinnen und Trainer), um mit einer starken Stimme sprechen zu können

um zu initiieren

STRATEGIEN

- Nutzung der PEAK-Selbstbeurteilungs-Scorecard zur Beurteilung des aktuellen Status der Vertretung von Trainerinnen und Trainern im Land
- Zusammenstellung von Daten zu aktuellen Initiativen und Dienstleistungen, die sich mit folgenden Themen für Trainerinnen und Trainer befassen:
  - Beschäftigungssituation (Verträge, Bezahlung, Hintergrundüberprüfungen, Verhaltenskodex, Arbeitszeiten etc.)
  - Ausbildung (Qualifikation, berufliche Entwicklung, Weiterbildung, Abschlüsse etc.)
  - Wohlbefinden und Anerkennung (Gesundheit und medizinische Versorgung, Ruhestand und Renten, Lizenzierung, etc.)
- Recherche von bewährten Praxislösungen aus anderen Ländern oder Kontexten/Berufsfeldern
- Erstellung eines Umsetzungsplans zur Verbesserung der Organisationsstruktur für Berufstrainerinnen und -trainer, z.B. anhand der folgenden Leitfragen (PEAK-Rahmen, Kapitel 5):
  - Was bietet dieser Verband/diese Initiative, was es nicht schon gibt? (Daseinsberechtigung/Grund für die Durchführung)
  - Wie unterscheidet sich dieser Verband/diese Initiative von bestehenden Organisationen/Initiativen? (Abgrenzung)
  - Wie ist die Verbindung zu den bestehenden Systemen/Organisationen? (Zusammenarbeit)

um anzugehen

PROBLEM/STATUS QUO

Berufstrainerinnen und -trainer im Sport (Trainerinnen und Trainer, die ihren Lebensunterhalt mit dem Trainieren von Sportlerinnen/Sportlern verdienen) benötigen eine Organisationsstruktur, die sich mit Fragen der beruflichen Praxis und der Regulierung des Trainingswesens befasst und um sicherzustellen, dass sie ein Mitspracherecht bei Entscheidungen in Bezug auf das Sportsystem im Bereich des Trainingswesens haben.

Natürlich müssen bei der Verbesserung der Organisationsstruktur für Sporttrainerinnen und -trainer viele kontextspezifische Variablen berücksichtigt werden. Dazu gehören bestehende Organisationen, länderspezifische kulturelle Normen, politische Systeme und Kommunikationswege sowie die Rolle der ehrenamtlichen Trainerinnen und Trainer.

Die Einstellung zu ehrenamtlich tätigen Trainerinnen und Trainern ist in ganz Europa sehr unterschiedlich. In Finnland zum Beispiel gibt es sogar zwei gesonderte und eng zusammenarbeitende Verbände der Trainerinnen und Trainer. Der im Jahr 1975 gegründete Finnische Verband der Trainerinnen und Trainer vertritt alle (bezahlten und ehrenamtlichen) Trainerinnen und Trainer, wohingegen der im Jahr 2002 gegründete Verband Professional Coaches of Finland nur hauptberuflich und nebenberuflich tätige bezahlte Trainerinnen und Trainer vertritt. POPA in Griechenland hat eine klare Meinung zu ehrenamtlich tätigen Trainerinnen und Trainern: „POPA ist der Ansicht, dass Trainerinnen und Trainer Profis sind und Profis sein müssen. Es gibt keine ehrenamtlichen Lehrerinnen/Lehrer oder Ärztinnen/Ärzte; damit der Berufsstand anerkannt wird, sollte es also auch keine ehrenamtlichen Trainerinnen und Trainer geben" (POPA-Interview für das Handbuch). Wie dargelegt, muss bei der Betrachtung einer für Trainerinnen und Trainer zuständigen hochentwickelten Organisationsstruktur die historisch gewachsene Rolle des Ehrenamts im Trainingswesen berücksichtigt werden.

6. PEAK Empfehlung „Register für Trainerinnen und Trainer und Forschung"

Die dritte Empfehlung des PEAK-Rahmens für die Coaching Policies dient der Erleichterung der empirischen Beurteilung des Trainingswesens. Danach sollten die Länder ein Register für Trainerinnen und Trainer einrichten, um die Forschung im Bereich des Trainingswesens zu erleichtern, indem entsprechende Daten auf nationaler und regionaler Ebene zur Verfügung stehen. Empfehlung 3 lautet:

> „Führen Sie ein nationales Register oder eine nationale Datenbank für Trainerinnen und Trainer in Ihrem Land ein und sorgen Sie für kontinuierliche Forschung im Bereich des Trainingswesens."

In Kapitel 6 kommen die Autorinnen und Autoren zu dem Schluss, dass die Registrierung von Trainerinnen und Trainern und die Forschung wesentlich für den Aufbau starker evidenzbasierter Programme für das Trainingswesen und die Unterstützung einer guten Entwicklung der Politik für das Trainingswesen sind. Die Rolle, die Datenbanken bei der Weiterentwicklung der Sportwissenschaft spielen können, wird seit einigen Jahren diskutiert (Vincent et al., 2009) und ist sicherlich auch für die Wissenschaft im Bereich des Trainingswesens relevant. Eine evidenzbasierte Praxis, die sich auf angemessene Daten stützt, ist nicht nur notwendig, um Programme für das Trainingswesen zu bewerten und Best-Practice-Modelle zu entwickeln. Um die Effektivität von Ausbildungsprogrammen für Trainerinnen und Trainer zu beurteilen und Bedürfnisse und Lücken in der Programmdurchführung, Bindungsquoten, die Entwicklung von Trainerinnen und Trainern, Weiterbildungseffekte und demografische Angaben über Trainerinnen und Trainern in Bezug auf Vielfalt und Inklusion zu ermitteln, ist es ebenso wichtig, über Daten zu verfügen, die als Entscheidungsgrundlage dienen können.

In Anbetracht der zunehmenden Professionalisierung des Trainingswesens im Sport ist eine Datenbank, die die Entwicklung der Trainerinnen und Trainer dokumentiert, ein Bild des aktuellen Status des Trainingswesens in den jeweiligen Regionen, Sportarten, Niveaus der Sportbeteiligung etc. liefert und Aufschluss über bewährte Praktiken, auf denen man aufbauen kann, sowie über Mängel oder Trends, die korrigiert werden müssen, gibt, unerlässlich. Darüber hinaus können Daten auch die politische Bewertung von eingeführten Veränderungen und Programmen erleichtern und so eine Beurteilung ihrer Wirksamkeit ermöglichen.

Der PEAK-Rahmen für das Trainingswesen stellt zwei Beispiele für hochentwickelte Datenmanagementsysteme vor, die zur Überwachung von Sporttrainerinnen und -trainern in den jeweiligen Ländern eingeführt wurden (Estland und Belgien/Flandern, PEAK-Rahmen, Kapitel 6). Darüber hinaus haben die beiden im Rahmen der Erstellung dieses Handbuchs geführten Interviews die Bedeutung der Forschung zur Förderung einer evidenzbasierten Trainingspraxis und evidenzbasierter politischer Programme für das Trainingswesen zusätzlich unterstrichen. Die Vorstandsmitglieder des portugiesischen Verbands der Schwimmtrainerinnen und -trainer (PSCA) betonten: „Wir sind sehr stolz darauf, dass wir sehr gute Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben, auf deren Erkenntnisse sich die Schwimmpraxis in Portugal stützt. Eines der Ziele bei der Gründung unserer Organisation war der Austausch von bewährten Praktiken und der Erwerb von Wissen durch Wissenschaft und Forschung." Wenig überraschend verfügt Portugal auch über ein nationales Register für Trainerinnen und Trainer, und die datengestützte Bewertung von Programmen, Policies und Entwicklungen ist ein Grundpfeiler der Bemühungen der PSCA.

Im Folgenden wird ein Theory-of-Change-Modell für den Bereich „Register für Trainerinnen und Trainer und Forschung" vorgestellt.

ERGEBNISSE

1) Nationales Register bzw. nationale Datenbank der Trainerinnen und Trainer
2) Aktive Forschung zu Praxis und Politik im Bereich des Trainingswesens

Aktuelle, genaue und detaillierte Daten, die Auswirkungen auf Praxis und Politik im Bereich des Trainingswesens haben

MAßNAHMEN

- Einführung/Verbesserung/Zusammenführung von neuen/bestehenden Datenbanken in ein zentrales, umfassendes nationales Register
- Sicherstellung der Finanzierung und Zugänglichkeit der Datenbank
- Erfordernis der jährlichen Aktualisierung der Daten, um aktiv tätige Trainerinnen und Trainer zu ermitteln, Veränderungen zu dokumentieren und Trends erkennen zu können
- Einrichtung von Forschungsprogrammen und Initiativen zur Datenerfassung/Datenüberwachung
- Einrichtung von Plattformen, Foren und offenen Kommunikationswegen für den Transfer zwischen Wissenschaft und Praxis

STRATEGIEN

- Bewertung der derzeit vorhandenen einzelnen Datensätze und Versuch der Zusammenstellung einer vorläufigen Datenbank
- Suche nach kompetenten Partnern, die mit den jeweiligen Datensätzen umgehen können (Größe, Datenschutzregelung, Speicheranforderungen)
- Befragung von Akteurinnen und Akteuren zu Datenbankanforderungen
- Recherche von Optionen für eine optimale Plattform
- Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten und Aufbau der entsprechenden Infrastruktur (online, anwendungsbasiert...)
- Aufbau eines Forschungsnetzwerks mit starken akademischen Partnern, einschließlich entsprechender Kommunikationswege und Plattformen

BEDÜRFNISSE

Fehlen einer ausreichenden Datenbasis für folgende Zwecke

- Beurteilung und Verbesserung der Trainings-Praktiken
- Grundlage und Beurteilung der Politik für das Trainingswesen
- Überwachung und Nachverfolgung des Status von Trainerinnen und Trainern (z.B. angestellt/ehrenamtlich tätig, Vertragsart, aktiv, inaktiv, demografische Daten…)

Wie aus dem vorstehend vorgestellten Theory-of-Change-Modell für das Register für Trainerinnen und Trainer und die Forschung hervorgeht, ist die Einführung eines nationalen Registers oder einer nationalen Datenbank schon für sich genommen ein komplexer Prozess, aber eigentlich nur ein Mittel zum Zweck. Wenn der zweite Teil der PEAK-Empfehlung umgesetzt werden soll, müssen auch entsprechende Forschungsprojekte und -programme, Datenmanagement, Nachverfolgung und Überwachung geschaffen werden – wofür aktuelle, detaillierte und genaue Daten über das Trainingswesen die Voraussetzung sind. Die Gewinnung von wissenschaftlichen Erkenntnissen und Einsichten auf der Grundlage dieser Daten stellt jedoch eine ebenso

anspruchsvolle Aufgabe dar. Der Aufbau entsprechender Netzwerke, Finanzierungen und Programme muss aktiv vorangetrieben und priorisiert werden, um zur Entwicklung des Trainingswesens beizutragen und dessen Professionalisierung zu fördern. Auch hier liefert das Interview mit der Hellenic Federation of Sport Coaches and Trainers (POPA) ein gelungenes Beispiel dafür, wie der griechische Verband der Trainerinnen und Trainer die Wissenschaft in die Praxis umsetzt. Bei den Beratungen mit der griechischen Regierung und den Ministerien über ein neues „Sportgesetz" (griechische Regierung, 2021), das sich mit verschiedenen Anforderungen an die Trainerausbildung und die Strategien für das Trainingswesen befassen sollte, stützte sich POPA in hohem Maße auf Daten aus wissenschaftlichen Studien, um Vorschläge zu unterstützen und zu untermauern. Da es in Griechenland ein Register für Trainerinnen und Trainer gibt, verfügte POPA über Daten, die in Studien verwendet werden konnten. Darüber hinaus hob POPA einen weiteren Grund hervor, warum ein nationales Register und eine nationale Datenbank äußerst wichtig sind, wenn es darum geht, Coaching Policies und die Trainingspraxis voranzubringen: „Wenn man versucht, sich Gehör zu verschaffen, verleiht eine große Anzahl an Menschen Stärke. Es ist also nicht nur wichtig, wie POPA zu versuchen, möglichst viele sportartspezifische Verbände der Trainerinnen und Trainer zu vertreten. Wenn man politische Veränderungen verhandelt, ist es besonders wichtig, auf Basis einer aktuellen Datenbank, betonen und nachweisen zu können, wie vielen Trainerinnen und Trainern man eine Stimme verleiht."

7. PEAK-Empfehlung „Ausbildung von Trainerinnen und Trainern und NQR-Anpassung"

Die vierte Empfehlung betrifft die Ausbildung von Trainerinnen und Trainern. Sie lautet:

> „Stellen Sie die Qualität von Ausbildungsprogrammen für Trainerinnen und Trainer in Ihrem Land sicher, die mit Ihrem nationalen Qualifikationsrahmen übereinstimmen."

Ein hochentwickeltes System des Trainingswesens hängt von hohen Standards in der Trainerausbildung ab. Nur gut ausgebildete und geschulte Trainerinnen und Trainer können in folgenden Bereichen eine ganzheitliche Rolle spielen:

- Schaffung eines optimalen Sportumfelds für eine Organisation oder in einem bestimmten Kontext/Land
- Einfluss auf verschiedene gesellschaftliche Gruppen und Menschen in Bezug auf die Teilnahme am Sport, die Leistung oder die Förderung eines aktiven, gesunden Lebensstils
- Arbeit und Entwicklung von Menschen, nicht nur Unterricht oder Trainieren von Sportarten

Um dies zu erreichen, müssen Trainerinnen und Trainer Fähigkeiten und Kenntnisse entwickeln, die über technische, taktische und regulatorische Informationen über ihre jeweilige Sportart hinausgehen. Qualifizierte Trainerinnen und Trainer integrieren Erkenntnisse aus der Sportwissenschaft wie Anatomie, Physiologie, Biomechanik, Psychologie, Ernährung, Bewegungsverhalten und Pädagogik in ihre individuelle Trainingsphilosophie und -kompetenz.

In Anbetracht der Professionalisierung des Trainingswesens, wo immer mehr Trainerinnen und Trainer ihren Lebensunterhalt mit einer Tätigkeit im Trainingswesen im Sport bestreiten, werden Fragen der Selbstfürsorge und der beruflichen Flexibilität sowie der grenzüberschreitenden Mobilität zu relevanten Themen. Während die Entwicklung des Trainingswesens zu einem Berufstand derzeit ein Diskussionspunkt ist, wird der Bedarf an gut aufeinander abgestimmten, qualitativ hochwertigen Ausbildungsprogrammen für Trainerinnen und Trainer und die wichtige Rolle, die das Engagement im Sport und die Trainingserfahrung für die ganzheitliche persönliche Entwicklung der Sporttreibenden spielen, unterstrichen. Dies erfordert hochqualifizierte und gut ausgebildete Trainerinnen und Trainer.

Die bei der Zusammenstellung des vorliegenden Handbuchs durchgeführten Fallstudien-Interviews belegen die Bedeutung umfassender Ausbildungsprogramme und -wege für Trainerinnen und Trainer. Dazu gehört auch die Evaluierung der vorgeschlagenen Programme durch wissenschaftliche Forschung, die die Wirksamkeit der Programme untersucht. Ein Teil des vom portugiesischen Verband der Schwimmtrainerinnen und -trainer (PSCA) in enger Zusammenarbeit mit dem portugiesischen Schwimmverband ins Leben gerufenen Projekts Swimming@school umfasste die Entwicklung eines am Lehrplan ausgerichteten Ausbildungsprogramms für Schwimmlehrerinnen und -lehrer, das gewährleistet, dass die Absolventinnen und Absolventen Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben, um qualitativ hochwertigen Schulschwimmunterricht gemäß den vorgeschlagenen Vorgaben des Lehrplans zu erteilen. Im Einklang mit der langjährigen Tradition des PSCA in Bezug auf evidenzbasierte Praxis und hochkarätige sportwissenschaftliche Forschung umfasste eine erste Pilotphase des Programms eine strenge Bewertung der Vermittlung von Inhalten und der Lernerfolge. Dies unterstreicht, dass Verbände der Trainerinnen und Trainer als treibende Kräfte bei der Weiterentwicklung der Politik für das Trainingswesen die Bedeutung qualitativ hochwertiger Ausbildungsprogramme für Trainerinnen und Trainer sowie die Notwendigkeit evidenzbasierter Entscheidungen und Bewertungen anerkennen.

Im Folgenden wird ein Theory-of-Change-Modell für die „Ausbildung von Trainerinnen und Trainern und NQR-Anpassung" vorgestellt.

Theory-of-Change-Modell für die „Ausbildung von Trainerinnen und Trainern und NQR-Anpassung"

NOTWENDIGKEIT

WARUM

Das Trainieren von Sportlerinnen und Sportlern ist mehr als die Vermittlung von technischen, taktischen und regulatorischen Anforderungen einer Sportart. Trainer formen Menschen, sie coachen oder trainieren nicht nur den Sport. Daher müssen umfassende Ausbildungsprogramme für Trainerinnen und Trainer folgende Bereiche abdecken:

- Fachwissen (sportartspezifische und allgemeine Konzepte im Zusammenhang mit dem Sport sowie pädagogische Lehrkompetenz)
- Zwischenmenschliches Wissen (Umgang mit Menschen)
- Intrapersonelles Wissen (Selbsterkenntnis, Reflexion, Selbstfürsorge)

wobei eine Ausrichtung an Grundwerten, Trainingsphilosophie und Zielen erfolgen muss, an denen sich der Trainingsalltag orientiert.

TEILNEHMENDE

WER

Menschen aus verschiedenen Bereichen, mit unterschiedlichem Hintergrund und Fähigkeiten profitieren von hochentwickelten Ausbildungsprogrammen für Trainerinnen und Trainer.

- Jugendliche, Erwachsene und Seniorinnen/ Senioren
- Menschen mit und ohne Behinderung
- Wettkampf- und Freizeitsport
- Mannschafts- oder Einzelsport
- ...

Um den Bedürfnissen der Menschen in ihrem jeweiligen sportlichen Umfeld gerecht zu werden, wird ein umfassendes Ausbildungsprogramm für Trainerinnen und Trainer benötigt, nicht nur ein Basisprogramm.
Sporttrainerinnen und -trainer profitieren auch direkt von hochentwickelten und aufeinander abgestimmten Ausbildungssystemen für Trainerinnen und Trainer, da dies die Mobilität der Trainerinnen und Trainer verbessert.

MAßNAHMEN

WIE

- Nutzung des PEAK-Selbstbeurteilungsinstruments zur Beurteilung des gegenwärtigen Ausbildungssystems für Trainerinnen und Trainer und zur Ermittlung von Stärken und Defiziten sowie von kontextbezogenen Faktoren
- Aufbau eines Netzwerks relevanter Akteurinnen/Akteure und Partner
- Zusammenstellung von Daten zu bestehenden Ausbildungswegen (formal/ informell, sportbezogen/ hochschulbezogen, Zielgruppen, Lehrplaninhalte)
- Beurteilung der Inhalte der aktuellen Lehrpläne (berufliche, zwischenmenschliche und intrapersonelle Bildung)
- Heranziehen von EQR- und NQR-Standards
- Entwicklung neuer Inhalte und Kurse zur Gewährleistung der Übereinstimmung mit dem EQR/NQR
- Einrichtung von Weiterbildungsprogrammen und -angeboten
- Aufbau eines Netzwerks von qualifizierten Trainerentwicklerinnen und -entwicklern

ERGEBNIS

WAS

Ein hochentwickeltes Ausbildungssystem für Trainerinnen und Trainer, das

- im Einklang mit dem NQR/EQR steht
- die kulturellen, lokalen und organisatorischen Bedürfnisse erfüllt
- mit qualifizierten Trainerentwicklerinnen und -entwicklern arbeitet
- formale und informelle Lernerfahrungen umfasst
- Ausbildungsprogramme von Sportverbänden und Hochschulen anerkennt
- die ständige Weiterbildung von Trainerinnen und Trainern zur Förderung des lebenslangen Lernens umfasst

Wie im vorstehend vorgestellten Modell dargelegt, wird in Anbetracht des großen Einflusses, den Trainerinnen und Trainer auf eine Vielzahl von entwicklungs-, sozialen und gesundheitsbezogenen Aspekten des menschlichen Verhaltens haben, die Notwendigkeit deutlich, für sie hochentwickelte, effektive, ganzheitliche und gut abgestimmte Ausbildungsprogramme zu schaffen. Die Einführung solcher Ausbildungssysteme nutzt jedoch nicht nur denjenigen, die in verschiedenen sportlichen Kontexten tätig sind; auch die Trainerinnen und Trainer selbst können auf mehreren Ebenen profitieren. Natürlich stellt eine gute Ausbildung bereits einen Wert an sich dar. Qualitativ hochwertige Ausbildungsprogramme vermitteln den Trainerinnen und Trainern jedoch auch Selbstfürsorge-Tools und -Fähigkeiten, um Burnout und Stress zu verhindern und zu bewältigen. Darüber hinaus erhöht ein umfassender Ansatz zur Angleichung bestehender Programme oder Wege der Trainerausbildung, der Angebote schafft, die dazu beitragen, die Ausbildung mit nationalen oder internationalen Qualifikationsstandards in Einklang zu bringen, die Flexibilität und Mobilität von Trainerinnen und Trainern; eine Tatsache, die angesichts des hohen Maßes an internationaler Mobilität, insbesondere im heutigen Leistungssport, nicht unterschätzt werden darf. Ein Beispiel für die internationale und die nationale Angleichung von Ausbildungsprogrammen für Trainerinnen und Trainer wurde von der Hellenic Federation of Sports Coaches and Trainers (POPA) während des für die Erstellung dieses Handbuchs geführten Interviews genannt. Die erfolgreichen Bemühungen von POPA, zu einem neuen Sportgesetz (griechische Regierung, 2021) beizutragen, das im Juni 2021 von der griechischen Regierung verabschiedet wurde, führten zu der Entscheidung, eine nationale Schule für Trainerinnen und Trainer unter dem Generalsekretariat für Sport einzurichten. Das Sportgesetz gewährleistet auch, dass Absolventinnen und Absolventen von Abteilungen für das Trainingswesen aller öffentlichen und privaten postsekundären Bildungseinrichtungen künftig eine C-Lizenz zur Ausübung des Trainerberufs erhalten – ein perfektes Beispiel für die Verbesserung bestehender Wege, die bessere Karrierechancen für Trainerinnen und Trainer mit sich bringen. Ein weiterer im griechischen Sportgesetz gesondert geregelter Punkt ist die Anerkennung von Universitätsabschlüssen in der Sportwissenschaft mit Spezialisierung auf Fußball für den Erwerb von UEFA-Trainerlizenzen. Somit ist das griechische Sportgesetz auch ein erfolgreiches Beispiel für die Schaffung von Synergien zwischen Hochschulbildung und sportbasierten Ausbildungswegen.

8. PEAK-Empfehlung „Sicherer Sport"

Empfehlung fünf befasst sich mit dem Thema „Sicherer Sport". Sie lautet:

> „Führen Sie Schutzmaßnahmen und -programme ein, um Schaden zu verhindern und tragen Sie dazu bei, dass alle Sporttreibenden eine positive Sporterfahrung machen."

Angesichts des enormen Einflusses, den Trainerinnen und Trainer – vor allem im Jugendsport – haben, und der langen Zeit, die sie mit den jungen Sportlerinnen und Sportlern – insbesondere im Leistungsport – in Kontakt stehen, überrascht es nicht, dass der Frage der Schaffung und Aufrechterhaltung eines sicheren sportlichen Umfelds über die letzten Jahrzehnte zunehmende Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Trainerinnen/Trainer und Betreuerinnen/Betreuer oder Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind für die Schaffung einer spezifischen Sportkultur in einem bestimmten Umfeld verantwortlich und haben in der Regel die engsten Arbeits- und emotionalen Beziehungen zu ihren Sportlerinnen und Sportlern. Sie spielen eine entscheidende Rolle für sicheren Sport. Aufsehenerregende Fälle von Kindesmissbrauch und sexuellem Missbrauch von Kindern in mehreren Ländern wie Deutschland, Irland und den USA haben deutlich gemacht, dass Missbrauch auf mehreren Ebenen ein relevantes Thema im Sport ist. Neben der Medienberichterstattung in spektakulären Fällen, haben Forschende (Ohlert et al., 2020; Bjørnseth & Szabo, 2018) zahlreiche Studien über die Erfahrungen von Sportlerinnen und Sportlern mit Gewalt und Missbrauch im organisierten Sport veröffentlicht. Eine dieser Veröffentlichungen über die Sicherheit von Sportlerinnen und Sportlern geht davon aus, dass eine(r) von sieben Sportlerinnen oder Sportlern Opfer unerwünschter Annäherungsversuche wird. Diese Zahlen unterstreichen die Bedeutung von Initiativen für sicheren Sport in Bezug auf Trainerinnen und Trainer und deren Trainingspraktiken. Der PEAK-Rahmen (Kapitel 8) liefert Informationen über mehrere Initiativen für sicheren Sport, die der Europarat in den letzten zwei Jahrzehnten durchgeführt hat. Mit seinen Projekten hat er dazu beigetragen, das Bewusstsein für das Thema zu schärfen, Benchmarks zu schaffen und Bildungsressourcen für sicheren Sport zu entwickeln. Zu den Ergebnissen gehören zahlreiche Zusammenstellungen bewährter Praktiken und Schulungsmaterialien, die bei der Einführung spezifischer Initiativen für sicheren Sport genutzt werden können. Diese Initiativen und Schulungsprogramme sollten sich nicht nur auf Trainerinnen und Trainer konzentrieren, sondern auch andere Mitarbeitende und im Verwaltungsbereich Beschäftigte einbeziehen, insbesondere diejenigen, die mit Jugendlichen und Kindern im Sport arbeiten.

Es sind jedoch nicht nur Trainerinnen/Trainer, Mitarbeitende und im Verwaltungsbereich Beschäftigte für die Schaffung eines bestimmten sportlichen Umfelds und einer entsprechenden Kultur verantwortlich. Gleichaltrige Sportlerinnen und Sportler und Eltern müssen im Hinblick auf ein sicheres Sportumfeld ebenfalls berücksichtigt werden. Während Gleichaltrige aufgrund der allgegenwärtigen sozialen Medien, denen heutzutage jeder ausgesetzt ist, besonders anfällig dafür sind, sich an Mobbing oder Cybermobbing zu beteiligen, können auch Eltern zu einer unsicheren Sportkultur beitragen. Eine „Gewinnen-um-jeden-Preis"-Haltung, Eifersucht und Neid in Bezug auf Leistungen, Entwicklung und Aufmerksamkeit können bei jungen Sportlerinnen und Sportlern großen Stress verursachen, was wiederum ihre sportlichen Erfahrungen beeinträchtigt.

Daher müssen sich Ausbildungsprogramme für sicheren Sport nicht nur an Trainerinnen und Trainer, sondern auch an Sportlerinnen und Sportler sowie deren Eltern richten; und Schulungsmaterialien, die die Entwicklung von sicherem Sport im Trainingsumfeld unterstützen, müssen sich möglicherweise auch damit befassen, wie Trainerinnen und Trainer ein sicheres Sportumfeld in Bezug auf die Interaktion von Gleichaltrigen und die Einbeziehung und das Verhalten der Eltern schaffen.

Im Folgenden wird ein Theory-of-Change-Modell für „Sicheren Sport" dargestellt.

Theory-of-Change-Modell für „Sicheren Sport"

WENN

Grundlegende Anforderungen des sicheren Sports werden angesprochen, wie z.B.

- Probleme, die in unsicheren, Missbrauch fördernden Sportumgebungen vorherrschen (z.B. sexueller und körperlicher oder seelischer Missbrauch, Stress, Mobbing, Cybermobbing, etc.), werden anerkannt und offen diskutiert
- Es werden unabhängige Forschung und Studien finanziert, um Fragen in Bezug auf Sicheren Sport zu überwachen und kritische Faktoren zu identifizieren, die Missbrauch fördernde Kontexte und Systeme hervorbringen
- Es werden Verhaltenskodizes, Ethikkodizes, Richtlinien und Praxisleitlinien erstellt und umgesetzt, wobei das notwendige Fachwissen und die Unterstützung von rechtlichen, gesetzgebenden oder anderen Behörden eingeholt werden.
- Es werden spezielle Verfahren und Unterstützung zur Durchsetzung von Verhaltenskodizes und zum Umgang mit Verstößen eingeführt.
- Es werden Vorlagen und Hilfsmittel entwickelt und verteilt, um die Ausbildungsarbeit und das Fallmanagement zu unterstützen.

UND

Es werden zusätzliche Maßnahmen ergriffen, wie z.B.:

- Ausbildungsprogramme für Trainerinnen und Trainer befassen sich mit der Bedeutung eines sicheren sportlichen Umfelds und vermitteln Instrumente zur Gewährleistung eines ganzheitlichen Ansatzes für sicheren Sport
- Es werden Ressourcen zur Verfügung gestellt, um zu verhindern, dass gleichaltrige Sportlerinnen und Sportler ein Missbrauch förderndes Sportumfeld und -klima schaffen
- Es werden Screening-Systeme zur Überwachung von Themen der Sicherheit im Sport eingerichtet
- Es werden Organisationen oder Hotlines für sicheren Sport eingerichtet, die unabhängig von sportspezifischen Ressourcen sind, um Unterstützung und Hilfe unabhängig vom Sportsystem anzubieten.

DANN

Es gibt Schutzmaßnahmen und -programme, die eine Kultur und ein Sportumfeld des sicheren Sports schaffen und die:

- Schaden verhindern,
- dazu beitragen, dass alle Sportlerinnen und Sportler eine positive Sporterfahrung machen
- Instrumente und Ressourcen für den Umgang mit Vorfällen bereitstellen
- die Bedeutung von Ressourcen für sicheren Sport auch außerhalb von Sportorganisationen anerkennen
- die Wohlbefinden und die psychische Gesundheit von Sportlerinnen/Sportlern, Trainerinnen/Trainern und Teilnehmerinnen/Teilnehmern im Sport fördern

Es ist unbestritten, dass missbräuchliches Verhalten im Sport viel zu häufig vorkommt und unbedingt bekämpft und verhindert werden muss. Ein bisher nicht erörterter Aspekt ist jedoch die Tatsache, dass sich Initiativen für sicheren Sport nicht nur darauf konzentrieren sollten, unsichere oder missbräuchliche Praktiken oder Vorfälle zu verhindern, zu reduzieren, davor zu schützen und wirksam damit umzugehen. Ein wirklich sicheres Sportumfeld muss über den Schutz vor Missbrauch hinausgehen und eine Sportkultur schaffen, die das Wohlbefinden von Sportlerinnen/Sportlern und Trainerinnen/Trainern fördert. Die psychische Gesundheit von Trainerinnen und Trainern und vor allem von Sportlerinnen und Sportlern war in den letzten Jahren ein Thema, das in den Medien große Beachtung fand. Zwei Beispiele dafür sind die Erfahrungen der US-Turnerin Simone Biles und des japanischen Tennis-Superstars Naomi Osaka. Die von Vereinen, (Dach-)Verbänden und Vereinigungen initiierte Entwicklung der Politik für das Trainingswesen muss sich daher auch proaktiv mit Fragen der psychischen Gesundheit befassen, da diese integrale Bestandteile eines sicheren Sportumfelds und einer sicheren Leistungskultur sind.

Ein neues Thema im Zusammenhang mit sicherem Sport scheint schließlich die Notwendigkeit zu sein, Ressourcen wie Hotlines, Kontaktstellen oder vertrauliche, unabhängige Clearingstellen außerhalb des Sportsystems einzurichten. In Deutschland hat sich „Athleten Deutschland", Deutschlands erster unabhängiger Verband der Athleten und Athletinnen, dessen Aufgabe es ist, die Rechte und Interessen der deutschen Spitzensportlerinnen und -sportler zu vertreten, zu schützen und zu fördern, kürzlich bei der deutschen Regierung für die Einrichtung eines solchen unabhängigen Zentrums für Sicheren Sport eingesetzt[2]. Nach Auffassung des Verbands kann nur ein vom organisierten Sport unabhängiges Zentrum streitige Missbrauchsfälle angemessen aufarbeiten und einen angemessenen Umgang mit unsicheren Umgebungen gewährleisten.

Obwohl die Bedeutung eines sicheren sportlichen Umfelds für den Schutz vor Missbrauch in den letzten Jahrzehnten in zunehmendem Maße anerkannt wurde und Fortschritte in diesem Bereich erzielt wurden, muss verschiedenen Bereichen, insbesondere dem Wohlbefinden von Sportlerinnen und Sportlern und Trainerinnen und Trainern, noch größere Aufmerksamkeit geschenkt werden – auch im Hinblick auf die Entwicklung von Coaching Policies auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene

2 https://athleten-deutschland.org/wp-content/uploads/Anregungen-fuer-ein-Unabhaengiges-Zentrum-fuer-Safe-Sport-Athleten-Deutschland-Februar-2021.pdf

9. PEAK-Empfehlung „Lizenzvergabe für Trainerinnen und Trainer"

Empfehlung sechs befasst sich mit dem Lizenzvergabesystem für das Trainingswesen. Sie lautet:

> „Führen Sie ein nationales, sportartenübergreifendes Lizenzvergabesystem für Trainerinnen und Trainer ein, das die Entwicklung von Trainerinnen und Trainern in Ihrem Land aktiv unterstützt."

Der Arbeitsmarkt für Trainerinnen und Trainer ist in den den letzten Jahrzehnten international kontinuierlich gewachsen. Dies gilt sowohl für den Wettkampf- und Spitzensport als auch im Freizeitsport, Jugendsport, Fitnessbereich oder Sportunterricht. Traditionell waren Sportverbände oder -organisationen für die Ausbildungsprogramme für Trainerinnen und Trainer zuständig. Mit dem Wachstum des Arbeitsmarktes und dem gleichzeitigen Streben nach Professionalisierung hat sich die Regulierung der Trainerausbildung jedoch dahingehend verändert, dass sie sich nun auf Bundesgesetze und Regierungsbehörden stützt. Dieser Wandel hatte auch Auswirkungen auf die jeweiligen Lizenzvergabesysteme für Trainerinnen und Trainer. Strengere Systeme ersetzten die bisherigen, von den Sportverbänden eigenständig geführten Systeme. In vielen Bereichen des Trainingswesens wurden erstmals Lizenzanforderungen und -programme eingeführt.

Ein starkes, transparentes Lizenzvergabesystem für Trainerinnen und Trainer soll nicht einfach nur weitere administrative Hürden für einen Bereich schaffen, der sich zu einem wachsenden Berufsfeld entwickelt. Ohne ein Lizenzvergabesystem für Trainerinnen und Trainer bleibt unklar, wer als Trainerin bzw. Trainer tätig sein darf, welche Ausbildungsanforderungen in bestimmten Kontexten oder auf bestimmten sportlichen Niveaus erforderlich sind, welche ethischen Richtlinien Trainerinnen und Trainer einhalten müssen und welche Weiterbildungsanforderungen erfüllt werden müssen. All dies kann zu fragmentierten Karrierestrukturen führen – das genaue Gegenteil der Professionalisierung, die ein wachsender Arbeitsmarkt erfordert.

Die Schaffung eines soliden und transparenten Lizenzvergabesystems für Trainerinnen und Trainer, das den kontextspezifischen Bedürfnissen und Voraussetzungen entspricht, wird letztlich dazu beitragen, dass die Qualität des Trainingswesens und ein sicheres sportliches Umfeld für alle am Sport Beteiligten gewährleistet wird und die Qualität des Trainingswesens beurteilt, bewertet, verbessert und aufrechterhalten werden kann.

Die bei der Erstellung dieses Handbuchs mit Verbänden der Trainerinnen und Trainer geführten Interviews unterstreichen ebenfalls die Bedeutung solider Lizenzvergabesysteme für Trainerinnen und Trainer für eine nachhaltige Professionalisierung des Trainingswesens. Die Bemühungen der Hellenic Federation of Sports Coaches and Trainers (POPA), die zur Verabschiedung eines neuen „Sportgesetzes" (Griechische Regierung, 2021) durch die griechische Regierung im Juni 2021 führten, umfassten auch spezielle Maßnahmen in Bezug auf die Lizenzierung von Trainerinnen und Trainern. POPA setzte sich erfolgreich bei der griechischen Regierung dafür ein, dass gesetzlich vorgeschrieben wird, dass die Lizenzierungsstruktur für Trainerinnen und Trainer im Sportbereich die Stufen A, B und C umfassen muss. Zuvor war diese Lizenzierungsstruktur nur durch Ministerialbeschluss vorgegeben, was weniger Gewicht hatte und im Falle von Streitigkeiten oder Konflikten weniger Konsequenzen nach sich zog. Für POPA stellen die spezifischen Maßnahmen des neuen Gesetzes, die sich speziell mit der Lizenzierung von Trainerinnen und Trainern befassen, einen bedeutenden Fortschritt dar, der im Rahmen der Bemühungen des Verbandes erreicht wurde, die Situation der Trainerinnen und Trainer in Griechenland kontinuierlich zu verbessern.

Zusätzliche im neuen griechischen Sportgesetz geregelte Maßnahmen in Bezug auf die Lizenzierung von Trainerinnen und Trainern stellen sicher, dass Absolventinnen und Absolventen von Abteilungen für das Trainingswesen aller öffentlichen und privaten postsekundären Bildungseinrichtungen (eine Art von EU-Berufsbildungseinrichtungen, die von allen Mitgliedsländern anerkannt werden muss) eine C-Lizenz zur Ausübung des Trainerberufs erhalten. Zuvor hatten Absolventinnen und Absolventen trotz ihres zweieinhalbjährigen

Studiums keine Möglichkeit, als Trainerin oder Trainer zu arbeiten. Das Sportgesetz gleicht auch die griechischen Universitätsabschlüsse in Sportwissenschaften mit Spezialisierung im Fußball an das UEFA-Lizenzvergabesystem für Trainerinnen und Trainer an und veranschaulicht, wie Lizenzvergabesysteme durch die Schaffung von Synergien zwischen nationalen und europäischen sowie sport- und hochschulbasierten Qualifizierungswegen für Trainerinnen und Trainer verbessert werden können. Schließlich setzte sich POPA erfolgreich dafür ein, dass eine Pflicht zur lebenslangen Weiterbildung von Trainerinnen und Trainern in das neue Gesetz aufgenommen wird. Diese Änderung hin zu einer obligatorischen Weiterbildung wird enormen Einfluss auf die nachhaltige Professionalisierung des Trainingswesens im Sport haben.

Im Folgenden wird ein Theory-of-Change-Modell für die „Lizenzvergabe für Trainerinnen und Trainer“ vorgeschlagen.

Theory-of-Change-Modell für die „Lizenzvergabe für Trainerinnen und Trainer”

Einführung eines (nationalen, sportartenübergreifenden) (Lizenzvergabe-)Systems für Trainerinnen und Trainer auf Ebene der nationalen Behörden/Stellen, Europäischer Ebene und auf Ebene der nationalen Verbände, das sicherstellt, dass die Qualität des Trainingswesens im Rahmen der Professionalisierung des Trainingswesens im Sport verfolgt, verbessert und aufrechterhalten werden kann.

fördert **fördert**

Klare Standards, wer als Trainerin bzw. Trainer tätig sein kann

Klare Regelungen, wer als Trainerin bzw. Trainer tätig sein darf

Klare Ausbildungsstandards und -wege für Trainerinnen und Trainer

Klare Standards für die kontinuierliche Weiterbildung

Klare ethische Standards für Trainerinnen und Trainer

Klare disziplinarische Maßnahmen für Trainerinnen und Trainer

Klare Verfahren für den Entzug von Trainerlizenzen

Klare Anforderungen für Trainerinnen und Trainer in Bezug auf Sicherheit im Sport

unterstützt **unterstützt**

Zwingende Anforderungen

- Für alle bei einem Verband registrierten Vereine sind Trainerlizenzen erforderlich
- Ohne gültige Trainerlizenz darf keine Trainerin bzw. kein Trainer an Wettkämpfen teilnehmen
- Abgeschlossene und aktualisierte Ausbildungswege, um als Trainerin bzw. als Trainer arbeiten zu können

stärkt **stärkt**

Verwendung einer kontextspezifischen Bedarfsanalyse und Anerkennung der unterschiedlichen Faktoren, Voraussetzungen und Anforderungen für den Aufbau des Trainingswesens

- Schaffung relevanter Strukturen für die Lizenzierung von Trainerinnen und Trainern (d.h. regionale/nationale/europaweite Reichweite, sportliche/staatliche oder andere Organisationen, Lizenzstufe)
- Aufbau eines starken Netzwerks von Bildungspartnern und Ausbildenden
- Wenn möglich, sollten die Lizenzierungsvorschriften unabhängig von der Sportorganisation sein
- Um den Bedürfnissen des wachsenden Arbeitsmarktes für Sporttrainerinnen und -trainer gerecht zu werden, sollten Optionen für ein durch Bundesgesetz(e) geregeltes Lizenzvergabesystem geprüft werden
- Aufbau eines Netzwerks von erfahrenen Ausbilderinnen und Ausbildern von Trainerinnen und Trainern, die Ausbildungswege anbieten, die den Lizenzierungs- und Weiterbildungsanforderungen entsprechen
- Akkreditierung von Ausbildungsprogrammen für Trainerinnen und Trainer sowie von Anbietenden von Weiterbildungsmaßnahmen
- Einstellung von engagiertem und qualifiziertem Personal für das Betreiben und die Verwaltung des Lizenzvergabesystems

Wie dem vorgeschlagenen Theory-of-Change-Modell für die „Lizenzvergabe für Trainerinnen und Trainer" zu entnehmen ist, erstrecken sich die Vorteile solcher Maßnahmen über viele Ebenen und überschneiden sich mit der Schaffung von Registern für Trainerinnen und Trainer sowie qualitativ hochwertigen Ausbildungswegen und deren jeweiliger Anpassung an nationale oder internationale Standards. Letztlich müssen die Besonderheiten des historischen, kulturellen, regionalen und sportartspezifischen Kontextes bei der Planung der Einführung und/oder Verbesserung von Lizenzvergabesystemen für Trainerinnen und Trainer berücksichtigt werden. Ein wichtiger Faktor bei der Weiterentwicklung von Lizenzvergabesystemen für Trainerinnen und Trainer scheint die Entscheidung zu sein, gültige Trainerlizenzen zur Voraussetzung dafür zu machen, dass Vereine/Organisationen jemanden als Trainerin oder Trainer einstellen und dass Trainerinnen und Trainer an Wettkämpfen teilnehmen können. Nur wenn diese Vorgaben eingeführt werden, kann die Lizenzvergabe für Trainerinnen und Trainer ihr volles Potenzial zur 1) Verbesserung der Qualität des Trainingswesens für positivere Sporterfahrungen der in verschiedenen Sportumgebungen aktiven Personen, und zur 2) nachhaltigen Professionalisierung des Trainingswesens im Sport als Beruf mit klar definierten Laufbahnen entfalten.

Das mit dem portugiesischen Verband der Schwimmtrainerinnen und -trainer (PSCA) für dieses Handbuch geführte Interview untermauert diese Schlussfolgerung. PSCA betonte: „In Portugal gibt es ein sehr gut organisiertes Referenzmodell für Trainerinnen und Trainer. Selbst einfache Schwimmlehrerinnen und -lehrer brauchen eine Lizenz, um arbeiten zu können. Mit zunehmendem Engagement im Sport (z.B. mehr Wettkampfsituationen) werden höhere Trainerlizenzstufen benötigt. Wir sind sehr stolz darauf, über ein so klares Lizenzvergabesystem zu verfügen. Für uns ist dies ein wichtiger Bestandteil der Regulierung des Trainingswesens als Berufsstand."

Die Lizenzvergabe für Trainerinnen und Trainer scheint somit ein entscheidender Eckpfeiler der Politik für das Trainingswesen zu sein, wenn es um die nachhaltige Professionalisierung und das Qualitätsmanagement des Trainingswesens im Sport geht.

10. PEAK-Empfehlung „Unterstützung für Trainerinnen und Trainer”

Die siebte Empfehlung befasst sich mit dem Thema „Unterstützung für Trainerinnen und Trainer.“ Empfehlung 7 lautet wie folgt:

> „Führen Sie Mechanismen zur Unterstützung von ehrenamtlichen und bezahlten Trainerinnen und Trainern in Ihrem Land ein.“

Ein zentrales Thema bei der Betrachtung des Unterstützungsbedarfs von Trainerinnen und Trainern betrifft ihren Status als beruflich tätige (d. h. in Vollzeit oder Teilzeit angestellte) oder als ehrenamtliche Trainerinnen und Trainer. Im Interview für dieses Handbuch hat der Präsident der Hellenic Federation of Sports Coaches and Trainers (POPA) die Bedeutung dieses Themas im Zusammenhang mit der Entwicklung und Anerkennung des Trainingswesens als echter Berufsstand hervorgehoben, „POPA ist der Ansicht, dass Trainerinnen und Trainer Profis sind und Profis sein müssen, um die bestmögliche Arbeit zu leisten. Es gibt ja auch keine ehrenamtlichen Lehrerinnen/Lehrer oder Ärztinnen/Ärzte. Um als Beruf anerkannt zu werden, sollte es daher keine ehrenamtlichen Trainerinnen und Trainer im Trainingswesen im Sport geben.“

In der Praxis bleibt das Trainingswesen jedoch in vielen Ländern nach wie vor eine Mischung aus beruflicher und ehrenamtlicher Tätigkeit. Ursprünglich war die Tätigkeit der Trainerin bzw. des Trainers in vielen Ländern eine ausschließlich ehrenamtliche Tätigkeit und selbst heute, nachdem eine gewisse Professionalisierung stattgefunden hat, sind viele Sportvereine und -organisationen bei der Erbringung ihrer Leistungen stark auf Ehrenamtliche angewiesen (PEAK-Rahmen, Kapitel 10). Obwohl ein übergeordnetes Thema bei der Entwicklung von Coaching Policies die stetige Professionalisierung des Trainingswesens im Sport ist, müssen in der Realität ehrenamtliche Trainerinnen und Trainer als Eckpfeiler im Sportsystem anerkannt werden. In vielen Ländern könnten ohne ehrenamtliche Trainerinnen und Trainer keine sportlichen Aktivitäten stattfinden und Menschen, die im Sport – vom Freizeit- bis zum Spitzensport – aktiv sind, könnten nicht von den Möglichkeiten für eine positive Entwicklung, eine ganzheitliche persönliche Entwicklung und einen gesünderen, aktiveren Lebensstil profitieren.

Auch wenn es wichtig ist, zwischen bezahlten und ehrenamtlichen Trainerinnen und Trainern zu unterscheiden und zu erkennen, wie unterschiedlich ihr jeweiliger Unterstützungsbedarf sein kann, scheint es jedoch auch ein zentrales Thema für beide Gruppen zu geben, das angegangenen werden muss. Unabhängig davon, ob es sich um bezahlte oder ehrenamtliche Trainerinnen und Trainer handelt, könnten sie von stärkerer Lobbyarbeit profitieren, damit ihr Einfluss und ihr bedeutender Beitrag zur Entfaltung des vollen körperlichen, sozialen und emotionalen Potenzials von Einzelpersonen und Gruppen öffentlich und gesellschaftlich anerkannter wird. Während diese Lobbyarbeit zu stabileren, leichter verfügbaren und weniger prekären Arbeitsumgebungen und Beschäftigungsmöglichkeiten für bezahlte Trainerinnen und Trainer führen könnte, würden auch ehrenamtliche Trainerinnen und Trainer profitieren. Für sie würde die öffentliche Anerkennung die Motivation und das Gefühl, einen wertvollen Beitrag zu leisten, erheblich steigern.

Im Folgenden wird ein Theory-of-Change-Modell für die „Unterstützung von Trainerinnen und Trainern" vorgestellt.

LÖSUNG

Einführung von nationalen Mechanismen zur Unterstützung von ehrenamtlichen und bezahlten Trainerinnen und Trainern, um folgende Ziele zu erreichen:

- Verbesserung der Anerkennung der Tätigkeit der Trainerin bzw. des Trainers als Beruf
- Gewährleistung einer stärkeren Bindung der Trainerinnen und Trainer im Trainingsbetrieb
- Verbesserung der Qualität des Trainingsangebots

ERGEBNISSE

- Mehr Anerkennung und Unterstützung für Berufstrainerinnen und Berufstrainer, um erfolgreiche Karrieren zu unterstützen
- Bessere Anerkennung, Anleitung, Unterstützung, und Qualität von ehrenamtlichen Trainerinnen und Trainern
- Unterstützungsprogramme, die den Bedürfnissen von bezahlten und ehrenamtlichen Trainerinnen und Trainern gerecht werden und im jeweiligen kulturellen, rechtlichen und entwicklungsbezogenen Kontext des Landes/der Sportart verankert sind
- Kontinuierliche Professionalisierung des Trainingswesens im Sport

STRATEGIEN UND MAßNAHMEN

- Durchführung von Veranstaltungen, mit denen die Leistungen und Beiträge von Trainerinnen und Trainern öffentlich gewürdigt werden (z.B. regionale, nationale oder internationale Anerkennungstage, Auszeichnungen)
- Festlegung nationaler Standards zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements, die Organisationen dabei helfen, ehrenamtlich Tätige zu gewinnen, zu verwalten, anzuerkennen und zu binden und deren Erfahrungen zu verbessern
- Unterstützung von ehrenamtlichen Trainerinnen und Trainern durch die Beschäftigung von qualifizierten Trainerentwicklerinnen und -entwicklern, die speziell für die Unterstützung von Ehrenamtlichen eingestellt werden, oder durch spezielle Schulungs- und Finanzierungsprogramme
- Unterstützung von Berufstrainerinnen und -trainern bei der Bewältigung spezifischer Herausforderungen ihres Arbeitsumfelds (Verträge, Arbeitszeiten, Stressbelastung, etc.)

HERAUSFORDERUNGEN

- Viele ehrenamtliche und bezahlte Trainerinnen und Trainer beklagen mangelnde Wertschätzung und Unterstützung.
- Mangelnde Unterstützung und öffentliche Anerkennung für die Tätigkeit der Sporttrainerin bzw. des Sporttrainers
- In vielen Sportumgebungen gibt es eine hohe Fluktuation der Trainerinnen und Trainer.
- Mangelnde Unterstützung schadet der Qualität des Trainingsangebots.
- Umgang mit den Bedürfnissen des vielfältigen Spektrums im Trainingswesen, von hauptberuflich tätigen bis zu ehrenamtlich tätigen Trainerinnen und Trainern.

Neben Lobbyarbeit und Strategien zur Steigerung des öffentlichen Ansehens aller Trainerinnen und Trainer – bezahlt oder ehrenamtlich – scheint es unerlässlich, Strategien zur Unterstützung von ehrenamtlichen zu entwickeln. Da sie nicht über spezielle Verträge, Vereinbarungen, besondere Qualifikationen, spezifische Ausbildungen/Schulungen und Richtlinien verfügen, sind ehrenamtliche besonders anfällig dafür, sich nicht ausreichend wertgeschätzt und unterstützt zu fühlen und in der Folge ihre Tätigkeit als ehrenamtliche Trai-

nerin bzw. ehrenamtlicher Trainer aufzugeben. Es scheint zwingend notwendig, spezifische Programme, Standards und Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen, um ehrenamtliche Trainerinnen und Trainer gezielt zu unterstützen. Solange Sport immer noch auf eine große Anzahl von ehrenamtlich Tätigen angewiesen sind, um Trainingsangebote zu ermöglichen, kann das Fehlen dieser Art von Ressourcen dazu führen, dass es weniger Möglichkeiten der sportlichen Betätigung gibt, was den Trend zu einem weniger aktiven Lebensstil, mehr sitzendem Verhalten und sozialer Isolation in vielen Gesellschaften weltweit weiter verstärken könnte. Es scheint, dass eine nachhaltige Entwicklung von Coaching Policies hin zur Professionalisierung des Trainingswesens im Sport nur mit einer starken Unterstützung für ehrenamtliche Trainerinnen und Trainer möglich ist.

11. PEAK-Empfehlung „Frauen im Trainingswesen“

Empfehlung Nr. 8 betont, wie wichtig es ist, geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu beseitigen, die im häufig von Männern dominierten Sport zweifellos immer noch weit verbreitet sind. Sie lautet:

> „Setzen Sie passende, evidenzbasierte Policies oder Programme auf nationaler Ebene zur Unterstützung von Frauen im Trainingswesen um.“

Während die Gleichstellung der Geschlechter bei der Beteiligung von Sportlerinnen und Sportlern im Wesentlichen erreicht wurde (der Frauenanteil der Athletinnen und Athleten bei den Olympischen Spielen in Rio lag bei fast 50%; PEAK-Rahmen, Kapitel 11), bleibt der Sport in vielerlei Hinsicht auf mehreren Ebenen männerdominiert, so dass es an Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter mangelt. So hat sich beispielsweise die Beteiligung von Frauen und Mädchen zwar deutlich verbessert, Profisportlerinnen erleben jedoch immer noch ein erhebliches Verdienstgefälle, insbesondere wenn es um Sponsoringmöglichkeiten und Preisgelder geht. Die Einkommensunterschiede zeigen sich auch bei vielen Trainerinnen oder wenn man die Bezahlung der Trainerinnen und Trainer von Männer- und Frauenmannschaften vergleicht.

Ein wichtiges Problem aus Sicht der Coaching Policies besteht darin, dass nach wie vor viele Hindernisse für Frauen bei der Ernennung oder Einstellung in Führungspositionen in Sportumgebungen oder Sportorganisationen bestehen. Vor dem Hintergrund der weltweiten Anerkennung der Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter durch das Ziel Nr. 5 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung[3] – „Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur ein grundlegendes Menschenrecht, sondern eine notwendige Grundlage für eine friedliche, wohlhabende und nachhaltige Welt.“ – wird die Beseitigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Sport zu einem entscheidenden Aspekt auch für die Weiterentwicklung von Coaching Policies im Sport.

Die bei der Erstellung dieses Handbuchs geführten Interviews mit Verbänden der Trainerinnen und Trainer verdeutlichen den Bedarf an zusätzlichen Maßnahmen und Aktivitäten zur Unterstützung von Frauen im Trainingswesen. So bestätigten beispielsweise Vertreter des portugiesischen Verbands der Schwimmtrainerinnen und -trainer (PSCA), dass es in ihrer Organisation und somit auch im Hinblick auf den Beruf der Schwimmtrainerin bzw. des Schwimmtrainers in Portugal derzeit deutlich mehr Männer als Frauen gibt. „Die erfolgreiche Durchführung unseres aktuellen Projekts Swimming@school zur Verbesserung der Schwimmkenntnisse und der Sicherheit im Wasser durch einen basisorientierten Ansatz in den Gemeinden und ihren jeweiligen Grundschulclustern kann letztendlich die Nachfrage und die Arbeitsbedingungen für Schwimmtrainerinnen/-trainer und Schwimmlehrerinnen/-lehrer verbessern. Davon können auch Trainerinnen profitieren.“ Aufgrund der zahlreichen Herausforderungen bei der Lobbyarbeit für Änderungen in der Politik für das Trainingswesen und dem Versuch, diese einzuführen, hat die Unterstützung speziell für Trainerinnen oft noch keine Priorität.

Die Hellenic Federation for Sports Coaches and Trainers (POPA) räumte während des Interviews auch ein, dass eine Politik, die sich speziell auf die Unterstützung für Trainerinnen konzentriert – momentan – „ein Schwachpunkt für unsere Organisation" ist. Der POPA-Präsident fügte hinzu: „Zurzeit ist unsere wichtigste Aufgabe, eine solide Grundlage und einen soliden Rahmen für alle Trainerinnen und Trainer zu schaffen. Es war ein großer Schritt und Erfolg, dass viele unserer Positionen zu Anforderungen an die Politik für das Trainingswesen in das kürzlich von der griechischen Regierung verabschiedete neue Sportgesetz[4] aufgenommen wurden. Mit diesem primären Fokus auf der Schaffung einer soliden Basis für Coaching Policies sehen wir uns nunmehr in einer Position, in der wir unsere Aufmerksamkeit auf Maßnahmen für Frauen im Trainingswesen richten können."

3 https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/

4 vgl., Griechische Regierung (2021)

Im Folgenden wird ein Theory-of-Change-Modell für „Frauen-im-Trainingswesen“ vorgeschlagen.

Theory-of-Change-Modell für „Frauen im Trainingswesen“

WENN IN DER „IM AUFBAU“-PHASE...

Sportorganisationen verpflichten sich zu bestimmten grundsätzlichen Zielsetzungen, wie z.B.

- Dokumentation und Anerkennung traditionell bestehender Ungleichheiten in Trainingswesen und Führung im Sport
- Anerkennung der Bedeutung und Notwendigkeit der Umsetzung von Gleichstellungspolicies
- Aufstellung von Gleichstellungspolicies mit klar vorgegebenen Zielen und Maßstäben zur Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts im Trainingswesen
- Anpassung der Sprache und des Inhalts der von Sportorganisationen verwendeten Kommunikation, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis abzubilden
- Förderung erfolgreicher Trainerinnen als Vorbilder für künftige Trainerinnen und zum Abbau von Geschlechterstereotypen bei Jungen und Männern

UND IM REIFEN STADIUM...

Sportorganisationen setzen Folgendes um:

- spezifische, evidenzbasierte und überwachte Unterstützungsprogramme für Trainerinnen (z.B. Ausbildungsprogramme, Mentoring, Praktika in Führungspositionen, Strategien für die Unterstützung in Bezug auf Kinder)
- angepasste Einstellungsverfahren, die geschlechtsspezifische Voreingenommenheit in männerdominierten Kontexten verringern (z.B. Anforderung, Bewerbungsgespräche mit einer Mindestanzahl von Kandidatinnen zu führen, bei gleicher Qualifikation Bevorzugung von Kandidatinnen/Kandidaten, die einer Minderheit angehören)
- geschlechtsspezifische Anforderungen und Quoten für bestimmte Mannschaften oder Wettkämpfe mit weiblichen und männlichen Teilnehmern
- Änderungen des Arbeitsumfelds und der Organisationskultur, um sicherzustellen, dass diese Trainerinnen unterstützen (z.B. Schaffung eines unterstützenden, wissensvermittelnden und risikofreudigen Arbeitsumfelds, in dem eine wachstumsorientierte Denkweise geschätzt wird; Schutz vor Diskriminierung und Missbrauch; Verabschiedung von Politiken in Bezug auf Schwangerschaft und Kinderbetreuung)

DANN WIRD EIN HOCHENTWICKELTES SYSTEM DES TRAININSGWESENS GESCHAFFEN:

Frauen im Trainingswesen werden durch passende, evidenzbasierte Policies und Programme gefördert, die Folgendes hervorbringen:

- eine vielfältigere und ausgewogenere Personalstruktur im Trainingswesen
- ein größerer und breiter aufgestellter Talentpool von Trainerinnen und Trainern
- mehr Auswahlmöglichkeiten und positive Erfahrungen für Sportlerinnen und Sportler
- größere Vielfalt in Führungspositionen (die in der Wirtschaft nachweislich zur Steigerung der Unternehmensleistung führt)

Wie im obigen Theory-of-Change-Modell dargestellt, erfordert die Veränderung der Coaching Policies in Bezug auf Frauen im Trainingswesen ein schrittweises Vorgehen. Zunächst müssen die Organisationen die Notwendigkeit von Veränderungen anerkennen und sich zu grundlegenden Vorhaben und Maßnahmen verpflichten. Erst mit dem Übergang von dieser „Im Aufbau“-Phase zu einem reifen Stadium der Politik können echte Maßnahmen und nachfolgende Veränderungen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten für Frauen erwartet werden. Im reifen Stadium führen Organisationen spezifischere Maßnahmen durch, die sich mit den Ausbildungs-, Entwicklungs- und

strukturellen Bedürfnissen von Frauen befassen, um den Anteil von Frauen innerhalb ihrer Belegschaft zu erhöhen. Eine noch größere Herausforderung sind jedoch die notwendigen Veränderungen in der Policy in Bezug auf das Arbeitsumfeld. Die eigentliche Herausforderung besteht in der Veränderung der Arbeitsplatz- und Organisationskultur, die erforderlich ist, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis innerhalb einer Organisation zu erreichen.

Angesichts der fehlenden Fortschritte bei der Schaffung von Möglichkeiten und der Anpassung des Arbeitsumfelds für Frauen im Trainingswesen erscheint eine gemeinsame Anstrengung verschiedener Akteurinnen und Akteure auf Basis einer soliden politischen Grundlage geboten. Die positive Wirkung, die spezielle geschlechtsspezifische Anforderungen und Quoten in Mannschaften oder bei Veranstaltungen für sowohl Sportler als auch Sportlerinnen in den letzten Jahren hatten (PEAK-Rahmen, Kapitel 11), scheint darauf hinzudeuten, dass die Umsetzung ähnlicher Strategien im Sport, in denen Frauen noch immer unterrepräsentiert sind, dazu beitragen könnte, eine Gleichstellung von Frauen im Trainingswesen zu erreichen.

12. PEAK-Empfehlung „Vielfalt im Trainingswesen"

Die neunte Empfehlung befasst sich mit Vielfalt im Trainingswesen:

> „Setzen Sie passende, evidenzbasierte Policies oder Programme auf nationaler Ebene zur Unterstützung unterrepräsentierter Gruppen im Trainingswesen um (z.B. im Hinblick auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Klasse, Fähigkeiten, Alter, religiöse Überzeugungen, usw.)."

Vielfalt und Inklusion (D&I) ist ein Thema, das im Sport und in anderen Politikbereichen zunehmend mehr Aufmerksamkeit erhält. Von daher ist das Thema für die Politik des 21. Jahrhunderts auch für das Trainingswesen wichtig. Im Kern steht Vielfalt im Trainingswesen für eine Organisationskultur in Sportvereinen, -(dach-)verbänden, -vereinigungen oder anderen Einrichtungen, die Wert auf Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion legt. Für die Coaching Policy muss das Thema D&I aus mehreren Perspektiven betrachtet werden.

Zum einen sind Vielfalt und Inklusion wichtig in Anbetracht der vorherrschenden Netzwerke, Kenntnisse, Einstellungen, Normen, Standards und Ideologien, die sich historisch in den oft von Männern dominierten Bereichen des Sports gebildet haben. Immer mehr Forschungsergebnisse unterstützen die Idee einer verbesserten Leistung durch verbesserte Entscheidungsfindung in Organisationen, die Vielfalt und Inklusion aktiv fördern und pflegen (z.B. Ohunakin et al., 2019). Diese D&I-Bemühungen würden sich in einer vielfältigen Zusammensetzung von Trainerinnen und Trainern, Mitarbeitenden, in der Verwaltung Tätigen, Lehrkräften oder Ehrenamtlichen in einer Sportorganisation widerspiegeln.

Ein zweiter Aspekt von D&I in Bezug auf das Trainingswesen und die eine Coaching Policy ist die Notwendigkeit, sich auf die Befähigung und Unterstützung von Trainerinnen und Trainern im Hinblick auf Vielfalt und Inklusion zu konzentrieren. Ebenso wichtig ist es, dass Trainerinnen und Trainer Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion in ihren Mannschaften und unter ihren Sporttreibenden fördern und unterstützen. Daher müssen Strategien zur Erfüllung der D&I-Anforderungen bei der Erstellung, Überarbeitung oder Aktualisierung von Ausbildungsprogrammen oder Weiterbildungsangeboten für Trainerinnen und Trainer berücksichtigt werden. In den heutigen Gesellschaften, die durch eine zunehmende multikulturelle, ethnische Mischung in praktisch allen Bereichen des täglichen Lebens gekennzeichnet sind, können Trainerinnen und Trainer, die sich den Wert und die Ideen von Vielfalt und Inklusion zu eigen machen, als (ethnisch vielfältige) Vorbilder fungieren, wovon die ethnisch vielfältigen Teilnehmenden profitieren können. Die Tatsache, dass sie echte Vorbilder haben, mit denen sie sich identifizieren können, kann Verhaltensänderungen fördern, die zu einer verbesserten Beteiligung im Sport führen.

Wie man sieht, ist Vielfalt im Trainingswesen ein sehr komplexer Bereich der Politik für das Trainingswesen, der zahlreiche Ebenen betrifft, einschließlich des vielschichtigen Aspekts der organisatorischen Sportkultur.

Für die bei der Erstellung dieses Handbuchs befragten Verbände der Trainerinnen und Trainer war Vielfalt im Trainingswesen kein Bereich der Politik, auf den sie sich bisher konzentrieren konnten. Die Hellenic Federation for Sports Coaches and Trainers (POPA) räumte ein, dass eine Politik, die sich speziell auf die Vielfalt im Trainingswesen konzentriert – momentan – „ein Schwachpunkt für unsere Organisation" ist. Hierzu erklärte der POPA-Präsident: „Zurzeit sind wir dabei, eine solide Grundlage und einen soliden Rahmen für alle Trainerinnen und Trainer zu schaffen. Es war ein großer Schritt und Erfolg, dass viele unserer Positionen zu Anforderungen an die Politik für das Trainingswesen in das kürzlich von der griechischen Regierung verabschiedete neue Sportgesetz[5] aufgenommen wurden. Mit diesem primären Fokus auf der Schaffung einer soliden Basis für eine Coaching Policy glauben wir, dass die Vielfalt im Trainingswesen nun ein Bereich werden kann, auf den wir uns zu konzentrieren beginnen."

5 Vgl., Griechische Regierung (2021)

Im Folgenden wird ein Theory-of-Change-Modell für „Vielfalt im Trainingswesen" vorgeschlagen.

Theory-of-Change-Modell für „Vielfalt im Trainingswesen"

LÖSUNG

Es werden relevante, evidenz- und faktenbasierte Policies oder Programme auf nationaler Ebene eingeführt, die Folgendes unterstützen:

- Vielfalt in den Gemeinschaften im Trainingswesen und auf Vielfalt ausgerichtete Einstellungspraktiken in den Organisationen
- Vielfalt in Teams oder Organisationen in der Trainingspraxis

ERGEBNISSE

Organisationen mit größerer Vielfalt und Inklusion, die Folgendes bieten:

- Gewährleisten, dass alle gleich und fair behandelt werden
- Vorbildfunktion für Minderheiten, um Verhaltensänderungen und sozialen Wandel zu fördern und anzuregen
- Verbesserte Leistungen durch Zugang zu/Integration von unterschiedlichen Ideen, Einsichten, Werten und Perspektiven
- Verhalten im Einklang mit den Idealen des modernen Sports

STRATEGIEN UND MAßNAHMEN

Die zu ergreifenden Maßnahmen umfassen:

- Recherche und Verständnis der Gesetze zu Gleichstellung, Vielfalt, Inklusion und Diskriminierung (D&I)
- Durchführung eines Audits zur Erfassung von Daten zur Vielfalt in der gesamten Organisation (Verwaltung, Beschäftigte, Trainerinnen/Trainer, Ehrenamtliche, Teilnehmende)
- Entwicklung von Verbandsrichtlinien zu Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion, einschließlich bestimmter Zielvorgaben und regelmäßiger Überprüfungen der Richtlinien
- Erstellung eines spezifischen Verhaltenskodex, der die menschliche Vielfalt respektiert und wertschätzt
- Festlegung und Erlass oder Initiierung von Regeländerungen oder -anpassungen zur Sicherstellung eines inklusiven Sportumfelds
- Umsetzung einer Kommunikationsstrategie, die das Engagement der Organisation für D&I widerspiegelt
- Durchführung von D&I-Schulungen in der gesamten Organisation, um inklusive Praktiken und Verhaltensweisen in der Organisationskultur zu verankern
- Aufnahme von D&I-Schulungen in die Trainerausbildung und die Lizenzierungsanforderungen
- Gezielte Einstellung von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund
- Verfolgung und Veröffentlichung von D&I-Daten der Beschäftigten im Vergleich zu den gesetzten Zielen/Zielvorgaben

HERAUSFORDERUNG/NOTWENDIGKEIT

Organisationskultur und -klima, die gekennzeichnet sind durch

- Unzulänglichkeiten und mangelndes Bewusstsein in Bezug auf Vielfalt und Inklusion
- Notwendigkeit, Fragen der Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion offen anzugehen

Auch wenn Vielfalt im Trainingswesen bislang kein „heißes Thema" war, mit dem sich die Verbände der Trainerinnen und Trainer oder Sportorganisationen in der Vergangenheit intensiv beschäftigt haben, wird der moderne Sport, der sich dem Ideal der Vielfalt und Inklusion verschrieben hat, künftig Veränderungen und Bemühungen in diesem Bereich einer Coaching Policy erforderlich machen.

Abgesehen von den Chancen für positivere Sporterfahrungen für alle Beteiligten, unabhängig von Unterschieden in Bezug auf ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, nationale Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Bildung und Religion, die Trainerinnen und Trainer, Verbände der Trainerinnen und Trainer und Sportorganisationen nutzen sollten, untermauern mehrere Faktoren die Bedeutung einer hochentwickelten D&I-Politik für das Trainingswesen. Organisationen, die sich den D&I-Herausforderungen stellen, haben die Chance, von verbesserten Leistungen zu profitieren. Schließlich führen die zunehmende Mobilität und Migration in unserer sich schnell verändernden Welt zu multikulturellen, zunehmend ethnisch gemischten Bevölkerungen. Diese Veränderungen wirken sich auch auf Sportvereine und -organisationen aus, die ihre Mitgliederbasis nur dann erhalten oder erweitern können, wenn sie Fragen der Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion in ihrem Sportkontext erfolgreich verstehen, annehmen und angehen.

13. Quellen

Bjørnseth, I., & Szabo, A. (2018). Sexual Violence Against Children in Sports and Exercise: A Systematic Literature Review. *Journal of Child Sexual Abuse*, *27*(4), 365–385.

Ghate, D. (2018). Developing theories of change for social programmes: co-producing evidence-supported quality improvement. *Palgrave Communications*, *4(1)*, 1–13.

Greek Government (2021). LAW No. 4809/19-6-2021, *Newspaper of the Government no. 102a*. Online zugänglich (auf Griechisch): **https://www.e-nomothesia.gr/kat-athlitismos/nomos-4809-2021-phek-102a-19-6-2021.html**

Harrison, H. & McGeehin, M. (2021) EU Mapping & Good Practice Analysis. Abgerufen unter **https://www.peak-coachingeu.com/wp-content/uploads/2021/03/PEAK_EUMappingGoodPracticeAnalysisReport.pdf**

Ohlert, J., Vertommen, T., Rulofs, B., Rau, T., & Allroggen, M. (2020). Elite athletes' experiences of interpersonal violence in organised sport in Germany, the Netherlands, and Belgium. *European Journal of Sport Science*, *1–10*. **https://doi.org/10.1080/17461391.2020.1781266**

Ohunakin, F., Adeniji, A., Ogunnaike, O. O., Igbadume, F., & Akintayo, D. I. (2019). The effects of diversity management and inclusion on organisational outcomes: a case of multinational corporation. *Business: Theory and Practice*, *20(3)*, 93-102.

Peden, A. E., Franklin, R. C., & Larsen, P. (2009). Survey of primary schools across Australia: an examination of key water safety issues. *International Journal of Aquatic Research and Education*, *3*(2), 10.

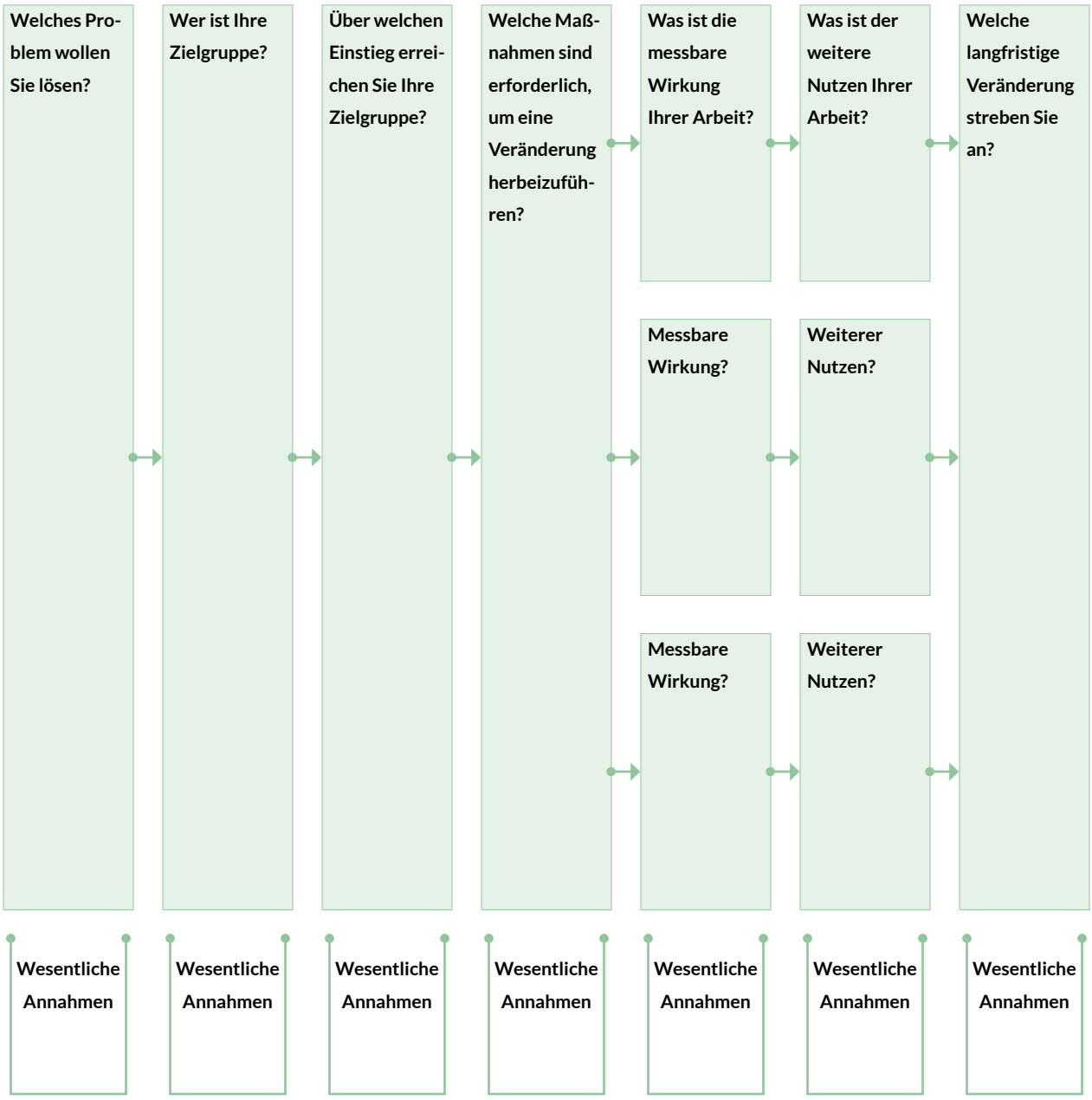
Taplin, D. H., & Clark, H. (2012). Theory of change basics: A primer on theory of change. *New York, NY: ActKnowledge*.

Taplin, D. H., Clark, H., Collins, E., & Colby, D. C. (2013). Theory of change. Technical papers: a series of papers to support development of theories of change based on practice in the field. *New York, NY: ActKnowledge*.

Vincent, J., Stergiou, P., & Katz, L. (2009). The role of databases in sport science: Current practice and future potential. *International Journal of Computer Science in Sport*, *8*(2), 50–66.

14. Anhänge

14.1 Anhang 1: Theory-of-Change-Arbeitsblatt



Erstellt von „Development Impact & You" (Abgerufen unter https://diytoolkit.org/tools/theory-of-change/)

14.2 Anhang 2: Interviewleitfaden für Verbände der Trainerinnen und Trainer

Interviewleitfaden

Die Vereinigung (Organisation/Verband)

- Wie lautet der Name der Vereinigung (Organisation/Verband), was sind ihre Struktur und Zielsetzung?

Die befragte Person

- Welche Position hat sie/er innerhalb der Organisation/des Verbands?
- Was sind ihre/seine Aufgaben?
- Was ist ihre/seine Rolle im aktuellen Projekt für die Politik für das Trainingswesen?
- Was ist ihr/sein persönlicher Hintergrund (im Bereich des Trainingswesens)?

Das Projekt für eine Coaching Policy

- Was ist das Hauptziel des Projekts?
- Was ist der Nutzen aus Sicht der Organisation ?
- Was sind die Auswirkungen für Trainerinnen und Trainer bzw. die Coaching Policy?
- Wie wurde das Projekt initiiert?
    - Top-down oder Bottom-up?
- Wer sind die wichtigsten treibenden Kräfte?
- Was sind die größten Hindernisse?
- Was ist der zeitliche Rahmen?
- Wo stehen Sie jetzt? Was haben Sie erreicht, was muss noch geregelt werden?

Beteiligte Akteurinnen und Akteure

- Mit wem arbeitet die Organisation zusammen?
- Wer koordiniert die Arbeit der Akteurinnen und Akteure?
- Wer sind die treibenden Kräfte?
- Wer behindert den Fortschritt?

Gewonnene Erkenntnisse

- Was haben Sie über die Policygestaltung für den Bereich des Trainingswesens gelernt?
- Was sind Beispiele für bewährte Verfahren – die für andere Projekte hilfreich sein könnten?
- Wo gibt es Hindernisse, die andere Projekte vermeiden könnten bzw. auf die andere Projekte sich vorbereiten könnten?

Die PEAK-Empfehlungen

- Welchen Bezug hat Ihr Projekt zu den PEAK-Bereichen für die Politik für das Trainingswesen?
    - Definition des Begriffs „Trainingswesen“
    - Verantwortliche Organisation(en)
    - Verband der Trainerinnen und Trainer
    - Register der Trainerinnen und Trainer und Forschung
    - Ausbildung von Trainerinnen und Trainer und NQR-Anpassung
    - Sicherer Sport
    - Lizenzvergabe für Trainerinnen und Trainer
    - Unterstützung für Trainerinnen und Trainer
    - Frauen im Trainingswesen
    - Vielfalt im Trainingswesen

Abschluss

- Fällt Ihnen noch etwas ein, das wir bisher noch nicht besprochen haben?
- Gibt es etwas, das die politischen Entscheidungsträgerinnen/-träger und Akteurinnen/Akteure im Hinblick auf die Förderung der Politik für das Trainingswesen wissen sollten?

15. Partner

European Elite Athletes Association (EU Athletes):
https://euathletes.org/

Finnisches Olympisches Komitee:
https://www.olympiakomitea.fi/

Stiftung für Bildung und Information im Sport:
https://www.spordiinfo.ee/Tutvustus-2

Deutsche Sporthochschule Köln (DSHS):
https://www.dshs-koeln.de/en/institute-of-european-sport-development-and-leisure-studies/

International Council for Coaching Excellence (ICCE):
https://www.icce.ws/

International Council of Sport Science and Physical Education (ICSSPE):
https://www.icsspe.org/

Sport Ireland Coaching:
https://www.sportireland.ie/coaching

Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen (EHSM):
https://www.ehsm.admin.ch/en/home.html