universität innsbruck
Universitäts- und Landesbibliothek Tirol

Universitäts- und Landesbibliothek Tirol

# Motivierende Gestaltung des inner- und außersportlichen Umfeldes

**Hug, Otto**

**Frankfurt am Main, 1986**

Der Einfluß des Trainers auf das soziale Umfeld von Kaderathleten, Peter Holz

urn:nbn:at:at-ubi:2-4348

Peter Holz

# DER EINFLUSS DES TRAINERS AUF DAS SOZIALE UMFELD VON KADER-ATHLETEN

## 1. Vorbemerkung

Mein Beitrag zum gestellten Thema "Das häusliche Umfeld als Bedingung sportlicher Leistung" bezieht sich schwerpunktmäßig auf die Rolle des Trainers und seinen Einfluß auf das soziale Umfeld des Athleten (vgl. Abb. 1).

Ich gehe davon aus, daß der Trainer eine "Schlüsselposition" hinsichtlich der qualitativen Gestaltung des häuslichen und des außerhäuslichen Umfeldes einnimmt. Der Trainer stellt gewissermaßen eine "Vermittlungsinstanz" dar zwischen dem häuslichen Umfeld (z.B. Elternhaus / Freundeskreis / etc.) und dem außerhäuslichen Umfeld (z.B. Schule / Ausbildung - Beruf / Bundeswehr / Verband / Training - Wettkampf) des Athleten. Diese "Mittlerrolle" bildet einen wesentlichen Teil seiner Berufsrolle; denn der Trainer ist dem Athleten mit seinen großen und kleinen Alltagsproblemen am nächsten. Er hat - gemeinsam mit dem Athleten - die Aufgabe, die Rahmenbedingungen des häuslichen und außerhäuslichen Umfeldes so aufeinander abzustimmen, daß eine (angestrebte) Karriere als Spitzensportler langfristig sowohl für den Athleten als auch für den Trainer tatsächlich erfolgreich verlaufen kann.

Sicher können dem Trainer nicht alle Abstimmungsprobleme, die sich für den Athleten im häuslichen und außerhäuslichen Umfeld ergeben, zur Lösung aufgegeben werden; hierzu ist er aus verschiedenen Gründen überfordert. Vielmehr benötigt der Trainer zur Ausgestaltung seiner "Mittlerrolle" bestimmte Personen / Funktionsträger und Institutionen innerhalb und außerhalb des Sports, die ihn bei Abstimmungsproblemen des Athleten beraten, ihm bei der Suche nach Problemlösungen helfend zur Seite stehen bzw. die Problemlösung selbst verantwortlich übernehmen. Diese Personen / Funktionsträger können beispielsweise der Sportpsychologe, der Manager, der Sozialwart etc. sein.

Allerdings sei an dieser Stelle deutlich vermerkt, daß die genannten Personen / Funktionsträger dem Trainer nur helfend zur Seite stehen können. Ihre Aufgabe kann keinesfalls darin be-

stehen, dem Trainer die beschriebene "Mittlerrolle" abzunehmen. Der Trainer ist und bleibt die unmittelbare Bezugsperson für den Athleten.

Die Frage ist: welche strukturellen Rahmenbedingungen müssen für die Tätigkeit des Trainers gegeben sein und über welche Fähigkeiten und Kenntnisse muß ein Trainer persönlich verfügen, daß er überhaupt diese Mittlerrolle übernehmen kann?

Ferner mißbrauche ich meine Referentenrolle anläßlich dieses Bundestrainerseminars dahingehend, indem ich aus der Sicht eines Bundeslandes (sprich Landesausschuß zur Förderung des Leistungssports Baden-Württemberg) auf ein gravierendes Problem im Bereich der D-Kader-/ C-Kader-Schulung hinweise. Nämlich: Das Fehlen von sogenannten "Rahmentrainingsplänen" zur inhaltlichen Abstimmung von Trainingsstrukturen im Bereich des Nachwuchstrainings. Die Legitimation dieses "Rollenmißbrauches" leite ich aus der Tatsache ab, daß die Aufgabe eines Bundeslandes darin besteht, einen "qualifizierten Nachwuchs" für die Bundeskader der Spitzenverbände aufzubauen (vgl. "Kooperationsmodell" des DSB /BAL).

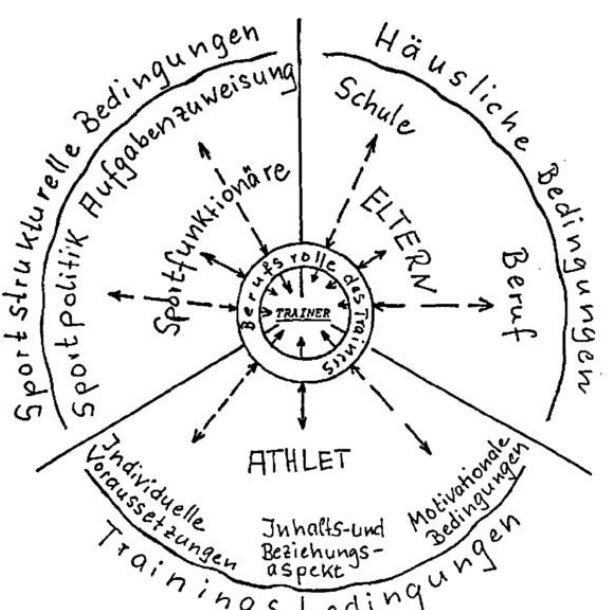



Abb. 1: Der Trainer als Vermittlungsinstanz im sozialen Umfeld des Athleten (nach STEINER 19[illegible])

## 2. Problemhinführung

Die Ansatzpunkte für meine Ausführungen ergeben sich aus zwei wissenschaftlichen Untersuchungen des LAL Baden-Württemberg. Die beiden Untersuchungen sind:

1. D-Kader-Analyse 1978/79

   Eine Befragung von 1047 D-Kader-Athleten/innen zu Problembereichen wie: Training - Elternhaus - Freizeit - Schule / Studium / Beruf - Trainer / Verband (vgl. hierzu HOLZ 1981 / 1982 a / 1982 b).

2. Trainer-Struktur-Analyse 1982/83

   Eine Befragung von 320 Landes- und Honorartrainern des LAL Baden-Württemberg zu Problembereichen wie: Tätigkeitsfelder und Aufgabenstellungen / Rollenüberlastung / Selbsteinschätzung etc. (vgl. hierzu: HOLZ 1985 und GAHAI / HOLZ 1985).

Beide Untersuchungen zeigen auf:

a) bestehende strukturelle Defizite des Förderungssystems und

b) Defizite in der Person des Trainers, seinen Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten.

Zugespitzt formuliert:

> Strukturelle Defizite des Förderungssystems im Nachwuchs- und Spitzensport lassen sich nicht so ohne weiteres in eine persönliche Unfähigkeit des Trainers - nach dem Prinzip des "Sündenbock-Suchmodells" - umwandeln. Trainer, die ihre Berufsrolle nicht mit der erforderlichen Professionalität ausüben, verstärken jedoch bestehende Strukturdefizite.

Vielleicht denken Sie, was interessieren mich - als Bundestrainer - Untersuchungsergebnisse aus dem D-Kader-Bereich eines Bundeslandes?

Ich meine, daß zumindest ein Teil der Untersuchungsergebnisse für die Bundesebene - Nachwuchs generalisierbar ist, und die für ein Bundesland (LAL Baden-Württemberg) zu ziehenden praktischen Konsequenzen auch für die Ebene Bundestrainer / Spitzenverbände von Bedeutung sind.

## 3. Untersuchungsergebnisse der D-Kader-Analyse 1978/79

Aufgrund eigener Erfahrungen und mit Hilfe von Zeitbudget-Studien des LAL Baden-Württemberg (vgl. hierzu HOLZ 1981 und 1982) wissen wir, daß durch den Zeitaufwand für ein umfangreiches, mehrmaliges Training pro Woche, bereits Nachwuchsathleten des D-Kaders eine Menge von Abstimmungsproblemen zu bewältigen haben. Zielgerichtet und erfolgreich Leistungssport treiben (können), heißt demnach: Kader-Athleten müssen die entsprechenden Normen, Erwartungen und Aufgaben des Trainings- und Wettkampfsystems erfüllen. Es bedeutet auch: Kader-Athleten müssen erfolgreich zwischen den einzelnen sozialen Bereichen wie Schule, Beruf, Studium, Ausbildung, Bundeswehr, Familie und Freundeskreis ausbalancieren. Daraus läßt sich ableiten, daß sich Kader-Athleten in einem sozialen Spannungsumfeld befinden! Sie müssen die Rollenanforderungen der Schule, des Berufs, des Studiums, der Ausbildung mit den Rollenanforderungen des Trainings- und Wettkampfsystems, den Bedürfnissen der Familie, des Freundes und Freundeskreises mit ihren eigenen Interessen, Bedürfnissen und Zielen abstimmen.

Die Untersuchungsergebnisse machen deutlich, daß für eine erfolgreiche leistungssportliche Karriere nicht das Talent allein eine wesentliche Bedingung darstellt, sondern zu diesem sportlichen Talent muß die soziale Kompetenz des Athleten hinzukommen, sich in diesem sozialen Spannungsfeld behaupten zu können. Sie müssen die Fähigkeit besitzen, Zielkonflikte, Bedürfniskonflikte und Interessenskollisionen, die sich zwischen den einzelnen sozialen Feldern (Elternhaus - Training - Schule - Studium - Beruf - Familie - Freundeskreis - Verein - Verband) ergeben, bewältigen, lösen und ausgleichen zu können.

In diesem Zusammenhang muß der Begriff "Trainingsbelastungen" nicht nur objektiv quantitativ bestimmt werden, sondern vor allem subjektiv.

Im Rahmen der D-Kader-Analyse des LAL Baden-Württemberg wurden die D-Kader-Athleten einerseits nach ihren objektiven Trainingsbelastungen befragt; andererseits wurden sie aber auch befragt, wie sie die objektiv gegebenen Trainingsbelastungen subjektiv empfinden, beurteilen und verarbeiten.

Es sollte die Frage geklärt werden, ob jene Kader-Athleten, die objektiv die höchsten Trainingsbelastungen absolvieren, auch jene Kader-Athleten sind, die sich psychisch und physisch am ehesten überfordert fühlen.

Die Untersuchung brachte zum Teil überraschende Erkenntnisse. Ihnen zufolge beurteilen D-Kader-Athleten das Maß ihrer Trainingsbelastung vornehmlich unter drei Aspekten:

- nach der Bedeutung und Qualität sozialer Beziehungen im Trainingsprozeß - vornehmlich zwischen Trainer und Athlet, Athlet und Gruppe, Athlet und Eltern (soziales Klima)
- nach der Trainingsgestaltung (Vielseitigkeit versus Monotonie)
- nach den Rollenanforderungen / Rollenerwartungen, welche die Athleten in anderen sozialen Feldern bewältigen müssen (z.B. Schule, Elternhaus, Arbeitsplatz).

## 3.1. Welche Schlußfolgerungen können aus diesen Erkenntnissen gezogen werden?

Von entscheidender Bedeutung zur Beurteilung der Beanspruchungssituation von Kader-Athleten scheinen die psychosozialen Komponenten zu sein. Im Rahmen dieser Untersuchung konnte kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen objektiv hohen Trainingsbelastungen und der Frage, ob sich Kader-Athleten subjektiv überfordert fühlen oder nicht, festgestellt werden. Denn bei einer entsprechenden Qualität der Trainer-Athleten-Beziehung und einem vielgestaltigen Training empfinden die Kader-Athleten ihr leistungssportliches Training trotz hoher zeitlicher Belastung - beispielsweise als "Ausgleich zur Schule".

Das folgende Zitat soll die psychosozialen Komponenten deutlich machen und zeigen, daß sich ein Trainer oftmals der Bedeutung seiner sozialen Rolle für den Kader-Athleten, die Trainingsgruppe nicht immer voll bewußt ist. Ein junger Tennisspieler schreibt in seinem Fragebogen der D-Kader-Analyse:

> "Ich habe das Gefühl, daß mir der Verbandstrainer keine Leistungssteigerung mehr zutraut. Wenn ich glaube, eine gute Leistung gebracht zu haben, bemerkt er es gar nicht. Er hält mich körperlich für zu schwach. Der Verbandstrainer hält mir immer wieder vor Augen, daß ich das nächste Mal gegen den und den gewinnen müsse, um weitergefördert zu werden. Durch solche Bemerkungen verkrampfe ich und kann Leistungen, die ich bringen könnte, nicht im Spiel aufbringen. Ich kenne einen Fall, in dem ein Spieler durch solche Ansprüche gescheitert ist. Erst als er sich von ihnen distanzierte und sie und den Verbandstrainer überhörte, brachte er wieder seine Leistung. Auch bei mir ist es so, daß ich folgendes eingesehen habe: Nur wenn ich für mich Tennis spiele und nicht für den Verbandstrainer, macht mir das Ganze Spaß und dann kann ich so gut spielen, wie ich es dem Training gemäß eigentlich sollte" (HOLZ 1982).

Aus diesem Zitat wird zum einen deutlich, daß Kinder und Jugendliche ihre Leistungssport-Situation - ihre Trainer-Athleten-Beziehung - wesentlich differenzierter wahrnehmen, als viele Trainer allgemein annehmen. Zum anderen wird deutlich, daß das soziale Klima - eine vertrauensvolle Trainer-Athleten-Beziehung - für die Kader-Athleten einen ganz entscheidenden Faktor für ihr Leistungssporttreiben, ihr leistungssportliches Engagement darstellt.

Nicht Muskeln oder Kreisläufe trainieren, sondern immer Menschen!

## 3.2 Die Berufsrolle des Trainers: Spezialist für Aufgabenstellungen und Spezialist für zwischenmenschliche Beziehungen

Die Untersuchungsergebnisse zeigen weiter, daß sich die "Betreuung von Kader-Athleten" nicht nur auf relativ isolierte Teilbereiche (z.B. Wettkampfbetreuung / Coaching) beschränken kann, sondern Betreuung ist umfassend zu sehen und bezieht sich auf das soziale Umfeld, das soziale Klima und die Trainingsstruktur gleichermaßen. So gesehen ist eine entsprechende Betreuung seitens des Trainers immer erforderlich, wenn sich ein Kader-Athlet subjektiv in einer Beanspruchungssituation fühlt.

Nur wie weiß ein Trainer, wann ein Athlet sich überfordert fühlt? Dies zu wissen, würde voraussetzen, daß er den Athleten kennt, daß er weiß, was ihn motiviert und demotiviert, was ihm im Training und Wettkampf Schwierigkeiten bereitet, was ihn ängstigt, was er am besten lernt, wie er Erfolg und Mißerfolg verarbeitet, wie er sich selbst einschätzt, welches Selbstbild er hat. Der Trainer hätte zu seinem Athleten eine Beziehung aufzubauen, in der Rat angenommen wird, in der Offenheit möglich ist, in der auch Befürchtungen ausgesprochen und besprochen werden können. Eine Beziehung, in der der Trainer es auch aushält, verarbeiten kann, daß - bei dem Alter seiner Athleten - Konflikte an ihn herangetragen werden, die eigentlich an die Adresse des Vaters oder der Mutter gehören. Eine Beziehung, in der über Vertrauen und gestörtes Vertrauen gesprochen werden kann. Dazu gehört aber verschiedenes: Eine große Menge an Kenntnis, Bekanntschaft und Freundschaft mit der eigenen Person - so daß der Trainer den Athleten nicht mit seinen eigenen Konflikten, Ängsten, Druck, etc. unbewußt beschäftigt. Es gehört aber auch Kommunikationshandwerk dazu: Geschärfte Selbst- und Fremdwahrnehmung, Verhaltenskompetenz - wie spreche ich jemanden an? Wie gehe ich mit einem Konflikt um? Wie spreche ich mit jemandem, der deprimiert und verzagt ist? Wie mache ich jemandem Mut? Wie reagiere ich, wenn mir jemand seine Zweifel und Nöte, seinen Ärger mitteilen will?

So gesehen bezieht sich die Berufsrolle eines Trainers nicht nur auf die unmittelbare "Trainingsarbeit", die Planung, Organisation, Kontrolle von Trainingszielen, - inhalten und -methoden, sondern seine Berufsrolle bezieht sich auch zu einem wesentlichen Teil auf die "Beziehungsarbeit" zwischen sich und dem Athleten, der Gruppe und anderen wichtigen Bezugspersonen wie Eltern, Sportwart, Trainerkollegen, Lehrer, Arbeitgeber, etc. Unter dieser Perspektive betrachtet meint "Betreuung": Den Athleten beraten können, auf den Athleten eingehen können, ihn ermutigen, trösten, loben können, ihm helfen können, konstruktiv Kritik üben können.

Um seiner Berufsrolle gerecht werden zu können, hat demnach ein Trainer zwei Rollen gleichzeitig auszufüllen. Er muß
1. Spezialist für Aufgabenstellungen und 2. Spezialist für zwischenmenschliche Beziehungen sein.

Denn der Trainer ist in seiner "Mittlerrolle" primär als eine zentrale Bezugsperson in Interaktionen zu begreifen. Er ist bewußt oder unbewußt Vorbild und setzt Leitbilder; er vermittelt soziale Gütemaßstäbe, belohnt, bestraft und regt an. Der Trainer nimmt damit wesentlichen Einfluß auf die Gestaltung des Selbst- und Fremdkonzepts, die Persönlichkeitsentwicklung und somit auf den Verlauf der Karriere von Kindern und Jugendlichen im Hochleistungssport. Die Berufsrolle eines Trainers, seine Führungsrolle definiert sich somit als ein Geflecht vielfältiger Interaktionsbeziehungen.

Will ein Trainer in seiner Arbeit längerfristig erfolgreich sein, muß er sowohl in seiner Rolle als "Spezialist für Aufgabenstellungen" als auch in seiner Rolle als "Spezialist für zwischenmenschliche Beziehungen" gleichermaßen qualifiziert sein. Er benötigt zum einen die notwendigen trainingswissenschaftlichen Kenntnisse, und er muß zum anderen über die notwendigen führungspsychologischen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen.

Erfahrungen von Trainern und Athleten zeigen, daß sich Defizite eines Trainers in einer der beiden Rollen längerfristig verhängnisvoll auswirken, sich letztlich nicht kompensieren lassen und damit zwangsläufig zum Abbruch einer möglicherweise erfolgreichen Karriere führen.

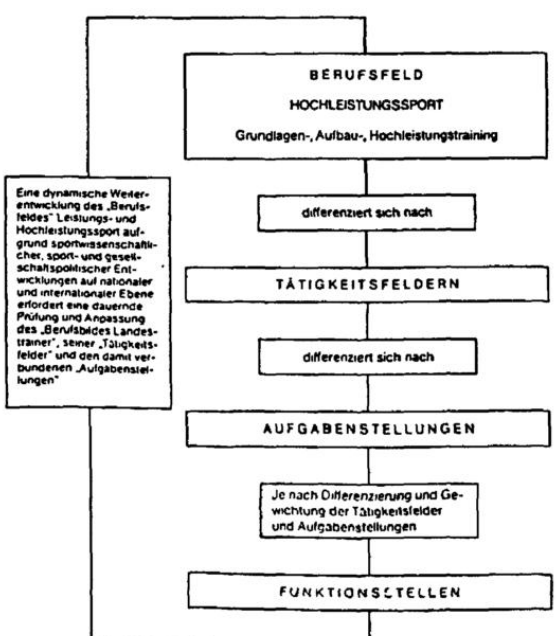
Bei fast allen Traineraus- und -fortbildungskonzepten liegt derzeit der Schwerpunkt in der Qualifizierung der Trainer-Rolle als "Spezialist für Aufgabenstellungen". Die Trainer-Rolle als "Spezialist für zwischenmenschliche Beziehungen" wird nur sehr rudimentär ausgebildet, z.B. in Form von Referaten zur allgemeinen und speziellen Wettkampfbetreuung. Das notwendige "führungspsychologische know-how" kann der Trainer aber nicht durch Hören eines Referates oder Lesen eines Buches erwerben, sondern nur über ein gezieltes Trainer-Verhaltenstraining vermittelt werden (z.B. in Form von: Selbsterfahrungstraining / antizipatorischem Rollentraining / berufsbegleitender Praxisberatung / Selbsttrainingsaktivitäten, u.a.).

Das wichtigste Arbeitsinstrument eines Trainers ist eine Person, er selbst! Die genaue Kenntnis der eigenen Verhaltensweisen,

ihrer Auslöser und Wirkungen ist unerläßlich, will der Trainer seine Möglichkeiten "vom Kopf in die Hand" bekommen. Die Begründung von Autorität und Führung, von Akzeptanz und Vertrauen sind die wesentlichen Elemente in der Trainer-Athlet-Beziehung, und an dieser Stelle lernt wohl kein Trainer je aus. Aus diesem Grund muß die Aus- und Fortbildung von Bundes- und Landestrainern, Diplom-Trainern und A-Trainern im Bereich der "Führungspsychologie" in einem weit stärkeren Maße betrieben werden, als dies bislang geschehen ist.

## 4. Untersuchungsergebnisse der Trainer-Struktur-Analyse 1982/83

Bislang wurde mehr oder weniger versäumt, das "Berufsfeld Hochleistungssport" in seiner gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklung näher zu beschreiben, die entsprechenden Tätigkeitsfelder, Aufgabenstellungen und Funktionsstellen für Landes- und Bundestrainer daraus abzuleiten, um somit die strukturellen Voraussetzungen für eine professionelle und erfolgreiche Trainertätigkeit schaffen zu können (vgl. hierzu nachstehendes Schaubild: Das Berufsbild eines Landestrainers; HOLZ 1985).



Denn unabhängig von allen weiteren Entwicklungsprozessen des Systems Hochleistungssport - beispielsweise hinsichtlich seiner zunehmenden Verwissenschaftlichung, Kommerzialisierung, Nutzung durch die Massenmedien - ist und bleibt der Landes- und Bundestrainer das zentrale Element in diesem immer komplexer werdenden System.

Er bildet den entscheidenden "Knotenpunkt" für die praktische Umsetzung aller Fördermaßnahmen von Bund, Land, Verband, Verein, Sponsor und Mäzen für den einzelnen Kader-Athleten. Von seinen Fähigkeiten und Kenntnissen, seinem Engagement, sozialem und pädagogischen Verantwortungsgefühl hängt der effiziente Einsatz aller materiellen und immateriellen Fördermaßnahmen ab.

Ziel der "Trainer-Struktur-Analyse" war es, Einblicke in die soziale Vernetzung der Trainerrolle von Landes- und Honorartrainern des LSL Baden-Württemberg zu gewinnen, um von hieraus für LAL und Verbände praktische Konsequenzen mit den entsprechenden Maßnahmen ableiten zu können. Sei es für die Abfassung eines "Berufsbildes für Landestrainer" (vgl. HOLZ 1985), die Fortbildung von Landes- und Honorartrainern, die Klärung des Selbstverständnisses von Trainern als Berufsgruppe, die Offenlegung mangelnder Kompetenzregelungen und mögliche Ursachen und Defizite im Bereich des pädagogischen Handelns, etc. Kurzum, es ging bei dieser Trainer-Struktur-Analyse um die empirische Erfassung von Rahmenbedingungen, unter denen Trainer arbeiten, verbunden mit der Frage nach möglichen Ansätzen für notwendige strukturelle Veränderungen, damit Trainer die oben beschriebene "Mittlerrolle" auch tatsächlich ausüben können.

Auch Trainer befinden sich - wie die Athleten - in einem sozialen Spannungsfeld und müssen permanent Abstimmungsleistungen erbringen.
Sie haben die schwierige Aufgabe, einen Interessenausgleich herzustellen zwischen:

- den Bedürfnissen und Interessen des Verbandes / der Vereine
- den Bedürfnissen und Interessen des Athleten, der Trainingsgruppe
- ihren eigenen Bedürfnissen und Interessen als Trainer.

Beispielsweise unter dem Aspekt der "Arbeitszufriedenheit" müssen Trainer auch das Empfinden haben, daß ihren eigenen Bedürfnissen nach Anerkennung, Sicherheit, Vertrauen, Bejahung, Status, etc. in der Trainingsgruppe oder der Gruppe der Trainerkollegen entsprochen wird.

## 4.1. Welche Hauptfragestellungen wurden verfolgt?

Aus dem knapp skizzierten Sachverhalt ergaben sich für den LAL Baden-Württemberg folgende Hauptfragestellungen:

1. Wo zeigt die konkrete Berufsausübung eines Landestrainers hinsichtlich seiner Professionalisierung noch Defizite?

2. Wo ergeben sich auf Grund der im System Leistungs- und Spitzensport derzeit herrschenden Rahmenbedingungen (starke interne Konkurrenz / Öffentlichkeit des Rollenhandelns) für die Trainer strukturell bedingte typische Problemfelder?

3. Welches berufliches Selbstverständnis ist für diese Trainer kennzeichnend?

4. Welche persönlichen und fachlichen Qualifikationen / Kompetenzen müssen Trainer besitzen bzw. erwerben (beispielsweise über entsprechende Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote), damit sie ihren vielfältigen Aufgabenstellungen gerecht werden können?

5. Welche strukturellen Bedingungen müssen hierzu geschaffen bzw. verändert werden, daß Landestrainer ziel- und aufgabengerecht, d.h. erfolgreich arbeiten können?

Im einzelnen wurde folgenden Teilfragen nachgegangen:

- Welche Tätigkeitsfelder / Aufgabenstellungen werden von Trainern in welchen Zeitumfängen und unter welchen Belastungen durchgeführt?

- Wo ergeben sich, bei den im Fragebogen vorgegebenen Tätigkeitsfeldern aus der Sicht der Trainer Defizite (z.B. Zeitmangel / Rollenüberlastung / mangelnde Bewußtseinsbildung / fehlende bzw. mangelnde Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten)?

- Welche Zusammenhänge bestehen zwischen Trainer - Erfolg und den Variablen:
  - Alter der Trainer und Dauer ihrer Trainertätigkeit
  - Schul- und Berufsausbildung
  - Trainerlizenz
  - ausgeübte Tätigkeitsfelder / Aufgabenstellungen
  - Selbsteinschätzung
  - pädagogische Verantwortung / soziale Betreuung
  - Fort- und Weiterbildung / Selbststudium
  - Zuständigkeiten / Kompetenzen (Rollenentlastung / Rollenüberlastung)
  - eigene Erfolge als Leistungssportler.

## 4.2. Erkenntnisse und praktische Schlußfolgerungen

Die vielfältig gewonnenen Untersuchungsergebnisse lassen sich im Rahmen dieses Bundestrainerseminars nicht darstellen. Es kann nur zusammenfassend aufgezeigt werden, in welchen Bereichen für die Trainer bei der Ausübung ihrer Berufsrolle strukturelle und personale Defizite bestehen und welche praktischen Schlußfolgerungen gezogen werden können. Vorweg sei vermerkt, daß wir bei unserer Untersuchung zu ähnlichen Ergebnissen gelangt sind, wie Prof. Dr. Zieschang im Rahmen seiner Einzelfall-Studie.

## 4.3. Rollenüberlastung des Trainers

Die Untersuchung zeigt deutlich eine "Rollenüberlastung" des Trainers - unabhängig seines Anstellungs- bzw. Beschäftigungsverhältnisses - auf. Eine Rollenüberlastung von Trainern ist auf zwei Ebenen zu konstatieren: Einerseits auf der "strukturellen Ebene" und andererseits auf der "personalen Ebene".

Rollenüberlastung auf struktureller Ebene

Als Hauptursachen für eine Pollenüberlastung auf der Strukturebene können genannt werden:

- diffuse Rollenzuweisung

  (z.B. mangelnde bzw. unklare Beschreibung und Festlegung der Tätigkeitsfelder und Aufgabenstellungen / unklare Funktionsstellenbeschreibung / unklare Kompetenzregelungen)

- ungeklärte Zuständigkeiten

  (z.B. unangemessene Betreuungsrelation zwischen Trainer und Athleten / zuviele Tätigkeitsfelder und Aufgabenstellungen / Delegationsdefizite)

- Vereinigung von unterschiedlichen, teils divergierenden Rollen auf eine Person

  (z.B. Landestrainer - Lehrwart - Vereinstrainer)

- unzureichende Arbeitsbedingungen

  (z.B. mangelnde Organisationsabläufe / unökonomische Arbeitsabläufe / mangelnde Abstimmung von Arbeitsabläufen zwischen verschiedenen Funktionsträgern innerhalb und außerhalb des Fachverbandes / fehlende Arbeitsmaterialien / fehlende technische Hilfsmittel).

Rollenüberlastung auf personaler Ebene

Als Hauptursachen für eine Rollenüberlastung auf der Personenebene lassen sich nennen:

- unzweckmäßiges, unökonomisches Arbeitsverhalten und mangelnde Fähigkeiten zur Selbstorganisation

  (z.B. Nichtanwenden von Management-Methoden / mangelnde Kontinuität im Arbeitsverhalten / "Zeitfallen"; vgl. hierzu MACKENZIE / WALDO 1984).

Tätigkeiten und Aufgaben, die vom Trainer - aus welchen Gründen auch immer - nicht gerne gemacht werden, sind am wenigsten durchorganisiert und belasten ihn daher am höchsten.

## 4.4. Trainingsplanung

Geht man davon aus, daß "Trainingsplanung" einen Handlungsprozeß darstellt (vgl. Abb. 2):

Ist-Analyse - Soll-Wertbestimmung - Durchführung des Trainings - Auswertung - Ist-Analyse ...

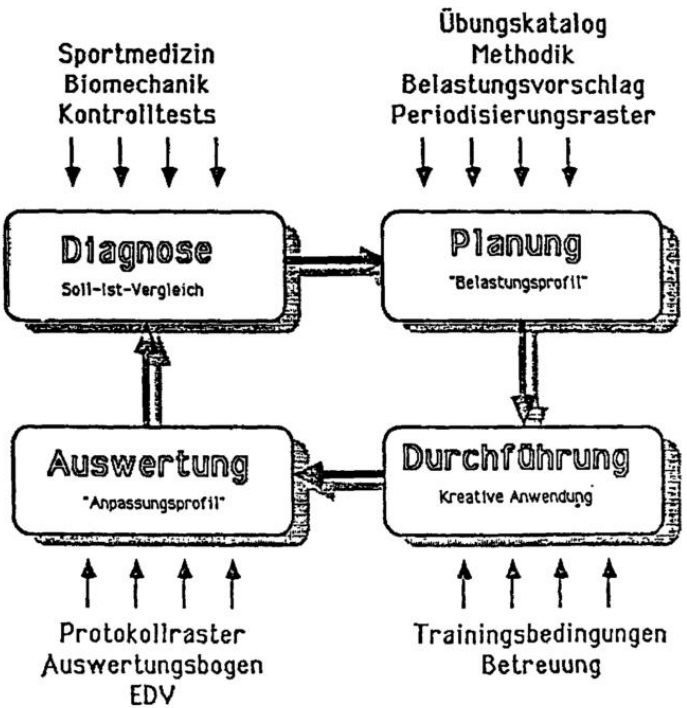



Abb. 2: Arbeit mit Rahmentrainingsplänen (nach MALLOW 1985)

So konnte festgestellt werden, daß Teile der Trainerschaft - insbesondere die Honorartrainer - in diesem Tätigkeitsfeld zum Teil erhebliche Defizite aufweisen.

Inwieweit es sich hierbei um eine mangelnde Sachkompetenz oder zeitliche Rollenüberlastung handelt, kann nur im konkreten Einzelfall geklärt werden.

Defizite im Bereich "Trainingsplanung" können an folgenden Punkten festgemacht werden:

- kein regelmäßiges "Erstellen von Leistungsprognosen"
- keine regelmäßige "Analyse des aktuellen Leistungsstandes".

Dieser Tatbestand erscheint unter den Gesichtspunkten der "Arbeitseffizienz" und eines "systematischen Leistungsaufbaus von Athleten" als besonders problematisch. Fehler im Trainingsprozeß und Trainingsaufbau lassen sich damit nicht herausfiltern; Erfahrungen werden nicht systematisch aufgearbeitet. Oder anders gesprochen:

> Es gibt kluge und dumme Trainer, die klugen unterscheiden sich von den dummen Trainern dadurch, daß die dummen Trainer immer wieder die gleichen Fehler machen; die klugen Trainer immer wieder neue!

## 4.5. Soziale Fürsorge - gesundheitliche Fürsorge

Im Bereich sozialer Fürsorge konnte die Untersuchung zum Teil erhebliche Defizite nachweisen. Daß "Talentförderung" eventuell zur "Materialprüfung" wird, wurde im Rahmen dieser Analyse sichtbar.

Es gibt Indizien dafür, daß Trainer vornehmlich in ihrer Rolle als "Spezialist für Aufgabenstellungen" handeln und weniger in ihrer Rolle als "Spezialist für zwischenmenschliche Beziehungen" (vgl. HOLZ 1983).

Ursachen für diese einseitige Rollendefinition liegen sowohl auf der "Strukturebene" (z.b. Erfolgsdruck / Rollenüberlastung) als auch auf der "Personenebene" (z.B. mangelnde sozialpsychologische - pädagogische Kenntnisse und Fähigkeiten im Umgang mit sog. "Problem-Athleten").

"Kompensatorische Trainingsprogramme und rehabilitative Trainingsprogramme" werden - wenn überhaupt - nur unregelmäßig und mit geringem zeitlichen Aufwand durchgeführt.

Unter dem Aspekt der gesundheitlichen Fürsorge des Trainers gegenüber dem Athleten ist diese "Tatsache" besonders problematisch.

## 4.6. Soziale Anerkennung

Die hauptamtlichen Trainer beklagen in hohem Maße ihre "geringe soziale Anerkennung als Trainer" innerhalb und außerhalb des Sports. Die "Mittlerrolle" eines Trainers ist aber sehr stark an seine soziale Anerkennung gebunden; sie bildet gewissermaßen die Voraussetzung dafür, daß ein Trainer im sozialen Umfeld des Athleten etwas bewirken kann.

Diese Prestigeprobleme der hauptamtlichen Trainer sind einerseits auch in anderen Bereichen des Sports erkennbar (z.B. bei Sportlehrern, Sportwissenschaftlern); andererseits weist es auf ein pragmatisches Problem hin: das niedrige Sozialprestige macht den Trainer weniger fähig, bei der Erschließung von schulischen und beruflichen Möglichkeiten den Athleten behilflich zu sein. Er ist deshalb auf die externe Hilfe von gesellschaftlich wirklich einflußreichen Gruppen / Personen angewiesen.

## 4.7. Selbstverständnis - Selbsteinschätzung

Die Untersuchung zeigt, daß Trainer vornehmlich "sich selbst" den größten Erfolg auf die Gestaltung ihrer Tätigkeit zuweisen. Einerseits wird die Ausgestaltung dieser sich selbst zugesprochenen "Führungsrolle" sehr stark von Persönlichkeitsmerkmalen wie "Einfallsreichtum", "Kreativität", "Improvisationstalent" abhängig gemacht. Andererseits verweist aber ein Großteil der Trainerschaft auf die Notwendigkeit einer strukturell besseren Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Bezugspersonen (z.B. Sportwart / Trainerkollegen) und Institutionen (z.B. Landes- und Spitzenfachverband / LAL).

Daraus kann geschlossen werden, daß Trainer Defizite auf der "Strukturebene" durch persönliche Fähigkeiten, die sie an ihrer eigenen Person festmachen, auszugleichen versuchen. Strukturelle

Abstimmungsprobleme werden somit zu Fragen der persönlichen Fähigkeit bzw. Unfähigkeit des Trainers.

Gestützt wird diese Hypothese dadurch, daß ein Teil der Trainerschaft (richtigerweise) den Athleten im Mittelpunkt ihrer Bemühungen sieht, ihm großen Einfluß auf die Trainertätigkeit zuschreibt; die "Strukturebene" aber vollkommen aus dem Blick gerät.

Insofern lassen sich auf Grund der vorliegenden Ergebnisse zwei Typen von Trainern rekonstruieren:

- Der eine Typ von Trainer zentriert sich unmittelbar auf den Athleten und läßt die Strukturebene mehr oder weniger außer acht.

- Der andere Typ von Trainer zentriert sich vornehmlich auf die Strukturebene und läßt den Athleten mehr oder weniger außer acht.

Die Ursache für solche gegensätzlichen Trainer-Typen sind mit hoher Wahrscheinlichkeit in einer Rollenüberlastung des Trainers zu suchen. Die für die jeweilige Trainergruppe typischen Handlungen können gewissermaßen als eine "Überlegungsstrategie" angesehen werden.

Unter Berücksichtigung aller in der "Trainer-Struktur-Analyse" gewonnenen Daten kann davon ausgegangen werden, daß der "erfolgreiche Trainer" beide beschriebenen Trainer-Typen in seiner Berufsrolle vereinigt.

## 5. Schlußfolgerungen

Ziel der Nachwuchsförderung ist es, Talenten im Sport eine optimale Leistungsentwicklung zu ermöglichen. Hierzu wurde in Kooperation mit anderen Partnern ein durchgängiges System der Leistungsförderung von der Talentsuche in Schule und Verein hin zum C-Kader des Spitzenfachverbandes aufgebaut (vgl. hierzu "Kooperation zur Förderung des Leistungssports" des DSB / BAL; Abb. 3).

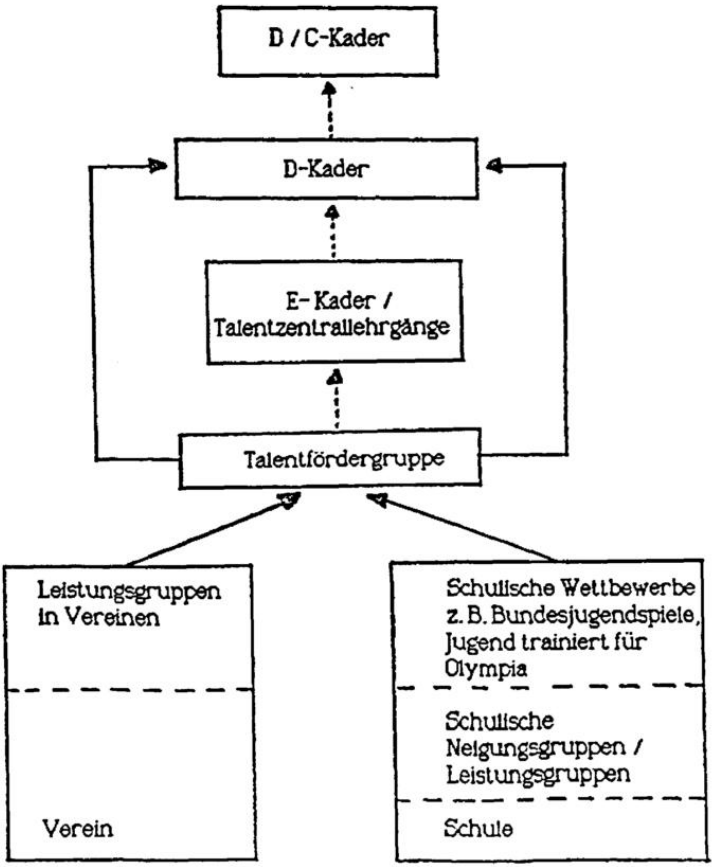



Abb. 3: Trainingsorganisation

Dieses System ist vertikal und horizontal vielfältig strukturiert und es bedarf deshalb hoher Abstimmungsleistungen zwischen den in ihm handelnden ehrenamtlichen und hauptamtlichen Funktionsträgern (z.B. Trainer - Sportwart). Bezogen auf den einzelnen Trainer bedeutet dies: seine Berufsrolle muß so definiert sein, daß sie ihm einerseits die notwendigen Leitlinien für sein Handeln liefert (Kompetenzregelungen, Aufgabenverteilung, etc.), andererseits aber genügend Spielraum für eine eigene Ausgestaltung bleibt. Beides garantiert dann die notwendige Flexibilität gegenüber inneren und äußeren Veränderungen, erfordert aber gleichzeitig immer wieder neue Abstimmungsleistungen zwischen den Systemelementen (Funktionsträgern / Institutionen).

Für den LAL Baden-Württemberg bedeutet dies konkret, daß er sich hinsichtlich seiner Zielsetzung (Talentsuche - Talentauswahl - Talentförderung) auf den zwei von einander abhängigen Ebenen "Strukturveränderung" und "Personalschulung" Gedanken machen muß.

Auf dem Hintergrund dieser kurzgefaßten Bemerkungen in Verbindung mit den gewonnenen Daten aus der "Trainer-Struktur-Analyse" ergeben sich für den LAL Baden-Württemberg die folgenden Schlußfolgerungen:

- Rollenüberlastung

  Trainer müssen in Abstimmung mit dem Struktur- und Schulungsplan des jeweiligen Fachverbandes klar umrissene Tätigkeitsfelder / Aufgabenstellungen zugeschrieben bekommen (Dienstanweisung).

  Sie sind beispielsweise von rein administrativen Aufgaben zu entlasten, um dadurch mehr Zeit für ihre originären Trainertätigkeiten zu gewinnen (z.B. über Stützpunktleiter / Sozialwart / Manager / Sportdirektor).

- Bewußtseinsbildung

  Hinsichtlich einer besseren sozialen Anerkennung von Trainern müssen Fachverbände, LAL (Trainerkommission) und Trainerschaft (z.B. Trainersprecher) in verstärktem Maße Prozesse der Bewußtseinsbildung innerhalb und außerhalb des Systems Leistungs- und Hochleistungssport initiieren.

Hierbei muß es vor allem darum gehen, die Berufsrolle des Trainers nicht nur auf einen abstrakten Leistungsbegriff zu reduzieren, sondern sie vielmehr in all ihren pädagogischen, sozialen und medizinischen Bezügen darzustellen.

- Verantwortlichkeitsbereiche

Kompetenzen zwischen Ehrenamtlichkeit - Ehrenamtlichkeit/ Hauptamtlichkeit - Ehrenamtlichkeit / Hauptamtlichkeit - Hauptamtlichkeit sind so zu regeln, daß Trainer für die Ausübung ihrer Berufsrolle auch das erforderliche Maß an Eigenverantwortung übernehmen können.

Voraussetzung hierfür ist beispielsweise, daß "Weisungsbefugnisse" eindeutig festgelegt werden, um zu garantieren, daß bei nicht erreichten Zielsetzungen die tatsächlich Verantwortlichen Rechenschaft ablegen müssen und nicht immer nach einem einfachen "Sündenbock-Suchmodell" der Trainer den "Schwarzen Peter" zugeschoben bekommt.

Die Betreuungsrelation zwischen Trainer und Athleten bei Stützpunkttraining und zentralen Maßnahmen muß so abgestimmt sein, daß der Trainer in seinen Planungs- und Betreuungsaufgaben bezüglich Umfang und Intensität nicht von vornherein überfordert wird; sondern ihm entsprechend Zeit für ein individuell abgestimmtes Training (Planung - Durchführung - Kontrolle - Analyse) bleibt.

- Zusammenarbeit Bundestrainer (C-Kader) und Landestrainer (D-Kader)

Die Durchgängigkeit des Fördersystems stellt sich auf Grund einer mangelnden Zusammenarbeit zwischen dem Bundeskader-Bereich und dem D-Kader-Bereich in Frage. Deshalb bedarf es einer gezielteren Abstimmung aller Verantwortlichen über institutionelle Maßnahmen (z.B. gemeinsame Trainertagungen / Entwicklung von Rahmentrainingsplänen).

- Bewußtseinsbildung im Bereich sozialer und gesundheitlicher Fürsorge

  Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß die Talentressourcen auf Grund des starken Geburtenrückganges erheblich geringer werden, stellt sich zukünftig die Frage nach der "Drop-out-Problematik" noch viel stärker als in der Vergangenheit.

  In Verbindung mit den steigenden Anforderungen des Trainings- und Wettkampfsystems (Intensität / Umfang) und sich verschlechternden Arbeitsmarktbedingungen (Numerus clausus / Lehrstellenfindung / Studienplatz / Arbeitsplatzfindung) kommt der sozialen und gesundheitlichen Fürsorge eine zentrale Bedeutung zu, will das Gesamtsystem "Sport" nicht an Glaubwürdigkeit gegenüber Eltern, Athleten, Lehrern, etc. verlieren.

  Dies heißt für den LAL Baden-Württemberg zum einen, daß gemeinsam mit den Fachverbänden ein "soziales Betreuungssystem" aufgebaut werden muß (vgl. ANDERS 1983); zum anderen eine intensive Bewußtseinsbildung sowohl auf gesamtgesellschaftlicher als auch auf institutioneller Ebene betrieben werden muß.

- Funktionsstellenbeschreibungen

  Nicht nur die Trainer bedürfen einer klaren inhaltlichen Beschreibung und Abgrenzung ihrer Tätigkeitsfelder / Aufgabenstellungen, sondern auch alle anderen Personen, die eine ehrenamtliche oder hauptamtliche Funktion im Leistungssport ausüben. Nur so kann eine sinnvolle Delegation von Aufgaben gewährleistet werden.

- Fortbildungsmaßnahmen

  In die Trainerfortbildung müssen verstärkt Inhalte der folgenden Bereiche aufgenommen werden:

  - Verhaltenspsychologie
    (z.B. Konfliktlösungsstrategien / Gesprächsführung)

- Management-Methoden
  (Effektivierung des Arbeitsverhaltens und der Organisations- und Arbeitsabläufe)
- Kompensatorische und rehabilitative Trainingsprogramme.

Insgesamt sind die Fortbildungsmaßnahmen in verstärktem Maße an didaktisch-methodischen Prinzipien einer modernen Erwachsenenbildung anzubinden (Reflexion der eigenen Trainererfahrung).

- Effektivierung der Trainertätigkeiten

Um die Trainer zeitlich zu entlasten, bedarf es der Vermittlung von Arbeitstechniken und der gezielten Anleitung zur Trainingsplanung (Rahmentrainingspläne / Jahrespläne) sowie (technischer) Hilfen für eine systematische Auswertung.

Insbesondere müssen die Trainer im Rahmen ihrer eigenen Lehrtätigkeit in der Übungsleiter- und Traineraus- und -fortbildung entlastet werden ("Mediothek").

Zur Verbesserung des Kommunikationsflusses zwischen den Trainern und den einzelnen Organen des Leistungssports auf Landes- und Bundesebene ist beispielsweise ein "Trainer-Handbuch" zu erarbeiten, in dem der Trainer die für seine mittelbare und unmittelbare Tätigkeit wichtigen Informationen findet.

- Rahmentrainingspläne

Im ersten Teil meines Referates habe ich versucht deutlich zu machen, daß Kader-Athleten im Nachwuchsbereich das Maß ihrer "Trainingsbelastung" sehr stark unter einem qualitativen Aspekt - nämlich der "Trainingsgestaltung" (Vielgestaltigkeit vs. Monotonie) - beurteilen.

Die Antworten der Athleten auf die offenen Fragen im Fragebogen der D-Kader-Analyse: Was gefällt Dir am Training? Was gefällt Dir weniger oder gar nicht am Training? zeigen aber auch, daß bei den Athleten die Qualität der Trainingsgestaltung einerseits nach der Vielgestaltigkeit - im Sinne eines abwechslungsreichen Trainings - beurteilt wird und

andererseits nach kommunikativen Aspekten. Die Frage, welche kommunikativen Bedürfnisse Nachwuchs-Athleten mit dem Training und ihrer Trainingsgruppe verbinden bzw. befriedigend haben wollen, soll beispielhaft an 40 D-Kader Leichtathletinnen beantwortet werden (vgl. HOLZ 1982, S. 30 f):

Am Training gefällt mir:

...

Es ist sehr abwechslungsreich / Man trifft andere Leute / Gemeinschaft trainieren / daß man in der Gruppe trainiert und es nicht so tierisch ernst ist, sondern locker / Kontakt mit anderen Sportlern / wir trainieren in einer Gruppe; das Training ist nicht einseitig / Die Ausgeglichenheit zwischen Sprung, Ausdauer, Schnelligkeitsausdauer, Sprint- und Krafttraining / Die Abwechslung und Vielseitigkeit / Kameradschaft, Bewegung, Abwechslung, Fortschritte / Die Gemeinschaft in der Trainingsgruppe / Der Aufbau des Trainings / Die Gruppe, in der ich trainiere / Mir gefällt am Training, daß wir nach dem Waldlauftraining öfter zusammensitzen und uns gut unterhalten und die gute Kameradschaft innerhalb des Vereins / Das Laufen im Wald; Erholung / Große Auswahl an Übungsmöglichkeiten; ständige Förderung / Gute Beziehung zum Trainer; abwechslungsreiches Trainingsprogramm / Gemeinschaft mit Gleichaltrigen.

Am Training gefällt mir weniger oder gar nicht:

...

Wenn ich allein trainieren muß / Wenn man allein trainieren muß, ohne Trainer, oft sind es nur zwei Athleten / Es geht bei uns kaum noch um Kameradschaft; ich muß mit den Kleinen zusammen trainieren und habe somit kaum einen Anhaltspunkt, ob eine Leistungssteigerung erfolgt oder nicht / Zu große Gruppe, zuwenig Zeit, um richtig üben zu können / Wir haben einen einzigen Trainer für alle Altersgruppen / Zu große Gruppe mit Altersunterschieden und unterschiedlichen Disziplinen; zu wenig Stützpunkttraining / Keinen Bekanntenkreis außerhalb des Sports / Die Meckerei von meinem Vater / Wenn die Gruppe zu groß ist / Probleme bei der Abstimmung

zwischen Heimtrainer und Kadertrainer / Daß ich einen Trainer für mich allein habe, kann auf Dauer langweilig werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß ein enger Zusammenhang zwischen dem sozialen Klima einer Trainingsgruppe, der Befriedigung kommunikativer Bedürfnisse von Athleten und der Vielgestaltigkeit des Trainings besteht.

## 6. Welche Konsequenzen sind zu ziehen?

Ein zwischen Bundeskader (C) und Landeskader (D) abgestimmtes Training, ein systematischer Trainings- und Wettkampfaufbau von talentierten Nachwuchsathleten setzt die Erarbeitung von sogenannten "Rahmentrainingsplänen" durch die Spitzenverbände voraus.

Rahmentrainingspläne haben die Funktion, die Schulungsprozesse, die Trainingsorganisation auf den verschiedenen Leistungsebenen aufeinander abzustimmen (vgl. Abb. 2 und 3).

Rahmentrainingspläne sollen verhindern helfen, daß im Trainingsaufbau des Nachwuchstrainings immer wieder dieselben Fehler gemacht werden; denn alle Erfahrungen weisen darauf hin, daß die ersten entscheidenden Fehler im Bereich des Grundlagen- und Aufbautrainings gemacht werden.

Nachwuchstalente können aber nur zu internationalen Spitzenleistungen und Erfolgen befähigt werden, wenn die Basisausbildung in den verschiedensten Bereichen der Schulungsstruktur und Trainingsorganisation (Verein / Fördergruppe / Stützpunkt) den erforderlichen Alters- und Trainingsstrukturen optimal angepaßt ist.

Mit der Erarbeitung und praktischen Anwendung von Rahmentrainingsplänen soll der Erfolg nicht länger dem Zufall überlassen werden, sondern Zufälle weitgehend ausgeschaltet werden.

Sie dienen zur Optimierung der Trainingsstrukturen im Nachwuchsbereich.

Rahmentrainingspläne sollen garantieren, daß im Nachwuchsbereich:

- mehr trainiert wird
- besser trainiert wird
- individueller trainiert wird.

Die praktische Anwendung von Rahmentrainingsplänen setzt allerdings voraus, daß:

- Trainer und Athlet ernsthaft nach Leistung streben und gemeinsam eine eindeutige Zielperspektive haben,
- eine konsequente Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Trainings vorgenommen wird,
- der Trainer sich den hohen fachlichen Ansprüchen stellt,
- der Trainer "Mehrarbeit" - im Sinne einer systematischen Vorbereitung, Durchführung und Auswertung - leisten muß.

Fehler dürfen im Trainingsprozeß gemacht werden - vielleicht sind sie sogar manchmal notwendig - aber es dürfen nicht immer die gleichen Fehler gemacht werden!

Die Entwicklung und Arbeit mit Rahmentrainingsplänen setzt sowohl bei den Bundestrainern als auch bei den Landestrainern die Einsicht voraus, *daß im Trainingsprozeß des Nachwuchsbereiches* (z.T. erhebliche) Mängel bestehen, Fehler gemacht werden.

*So gesehen muß der Bundestrainer - bevor er an die Entwicklung* von Rahmentrainingsplänen für den Nachwuchsbereich geht - gemeinsam mit den Landestrainern feststellen, welche Mängel die Nachwuchstalente im C-Kader aufweisen.

Über das Erstellen einer "Mängelliste" lassen sich ganz wichtige Erkenntnisse für die "Konstruktion von Rahmentrainingsplänen" gewinnen.

Es geht in diesem Zusammenhang nicht um eine gegenseitige Schuldzuweisung, wer was im Trainingsprozeß versäumt oder falsch gemacht hat; sondern es geht vielmehr um eine gemeinsam zu führende konstruktive Kritik, die zu einer *entscheidenden Verbesserung* der Trainingspraxis im Nachwuchsbereich auf Vereins-, Landes- und Spitzenverbandsebene führen soll.

Rahmentrainingspläne können aber nur dann die Trainingspraxis im Nachwuchsbereich positiv verändern, wenn gleichzeitig das derzeit bestehende "Wettkampfsystem" in den verschiedenen Altersklassen

überprüft und gegebenenfalls eine Neuorientierung bzw. Veränderung erfährt. D.h. Rahmentrainingspläne erhalten letztlich nur dann ihren Sinn, wenn Wettkampfsysteme und Trainingssysteme der verschiedenen Altersklassen bzw. Etappen des Leistungsaufbaus aufeinander abgestimmt werden. Denn:

Der Aufbau des Wettkampfsystems bestimmt den Aufbau des Trainingssystems!

Die Einführung und Durchsetzung von Rahmentrainingsplänen erfordert daher in einem ersten Schritt die differenzierte Analyse des Wettkampfsystems. Diese setzt:

- Bereitschaft zur Diskussion
- Bereitschaft zur Zusammenarbeit
- Bereitschaft zur Offenheit
- Bereitschaft zur Selbstkritik

der Trainer und aller verantwortlichen Funktionsträger auf den verschiedenen Organisationsebenen des Leistungs- und Spitzensports voraus!

Zusammenfassend möchte ich deutlich darauf hinweisen, was durch die Entwicklung und praktische Arbeit mit Rahmentrainingsplänen vermieden bzw. zukünftig verbessert werden soll.

Rahmentrainingspläne sollen verhindern helfen:

- alle Einseitigkeiten im Trainingsprozeß des Grundlagen- und Aufbautrainings
- eine zu frühe Spezialisierung und eine eingeengte Bewegungserfahrung
- einen zu schnellen Trainingsaufbau
- zu wenige Trainingseinheiten
- entscheidende Phasen der psychomotorischen Entwicklung (sensible Phasen) ungenutzt bleiben
- eine stereotype Auswahl von Trainingsmethoden, Trainingsinhalten, Trainingsmitteln
- zu viele oder zu wenige Wettkämpfe
- zu schwere Wettkämpfe (physisch und psychisch)

- Nachwuchstalente (und Trainer) ohne eine mittel- und langfristige Perspektive trainieren
- Zufälle und Planlosigkeit im Trainings- und Wettkampfprozeß auszuschalten
- Monotonie in der Trainingsgestaltung
- nur das trainiert wird, was Spaß macht bzw. was bereits gekonnt wird
- nur das trainiert wird, was der Trainer kann bzw. was er für richtig hält
- die Trainingsstufen auf den verschiedenen Leistungsebenen nicht aufeinander abgestimmt sind.

Sollte die Entwicklung und praktische Umsetzung von Rahmentrainingsplänen nicht gelingen, dann sehe ich keine Chance für eine qualitative Verbesserung der Trainingsstrukturen im Nachwuchsbereich.

Oder sarkastisch formuliert:

Wird die Nachwuchsförderung in einigen Landes- und Spitzenverbänden weiterhin dem Zufall überlassen bleiben oder gar weiterhin auf dem Niveau einer "Materialprüfung von Talenten" stattfinden, dann brauchen sich Trainer und Funktionäre nicht wundern, wenn der Anschluß an das internationale Leistungsniveau nicht erreicht wird bzw. verloren geht. In diesem Sinne sind alle Bundestrainer mit ihrer Sachkompetenz aufgefordert, gemeinsam mit den Landestrainern Rahmentrainingspläne zu erarbeiten und für deren praktische Umsetzung zu sorgen.

LITERATUR:

ANDERS, G.: Soziale Probleme im Leistungssport. In: Sport-Journal 11/1982.

ANDERS, G.: Aufgaben eines Sozialwartes. In: Sport-Journal, Heft 5/1983.

BETTE, K.H.: Die Trainerrolle im Hochleistungssport. System- und rollentheoretische Überlegungen zur Sozialfigur des Trainers. St. Augustin 1984.

GAHAI, E. / HOLZ, P.: Zur Rolle des Trainers im Leistungssport. Eine Trainer-Struktur-Analyse des LSV / LAL Baden-Württemberg. Köln 1985 (im Druck).

GORDON, T.: Managerkonferenz. Effektives Führungstraining. Hamburg 1981.

HOLZ, P. / LAL Baden-Württemberg (Hrsg.): D-Kader Baden-Württemberg. Eine wissenschaftliche Untersuchung zur Förderung des Leistungssports. Ostfildern 1982, 2. veränderte Aufl.

HOLZ, P.: Soziale, schulische und berufliche Entwicklung von Kindern und Jugendlichen im Hochleistungssport. In: Leistungssport - Information zum Training, Heft 28/1982, 74-103.

MALLOW, J.: Erstellen und Umsetzen von Rahmentrainingsplänen im Nachwuchsbereich. Erfahrungsbericht aus dem DLV. Referatskonzept, 23.4.1985, Sportschule Tailfingen, Landestrainerseminar des LAL Baden-Württemberg.

SONNENSCHEIN, J. / CHRISTEN, J.-H.: Die Trainer-Athlet-Beziehung als leistungsbestimmender Faktor. In: Leistungssport, Heft 2/83.

STEINER, H.: Versuch einer führungspsychologischen Analyse der Aufgabenbereiche des Trainers im Hochleistungssport. In: Leistungssport - Informationen zum Training, Heft 25/1981, 35 - 59.

WEINERT, A.B.: Lehrbuch der Organisationspsychologie. München, Wien, Baltimore 1981.