

**Zeitschrift:** Mobile : die Fachzeitschrift für Sport  
**Herausgeber:** Bundesamt für Sport ; Schweizerischer Verband für Sport in der Schule  
**Band:** 12 (2010)  
**Heft:** 3

**Artikel:** Weg von Modellen, näher zum Trainer  
**Autor:** Bürki, Reto  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-992316>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 15.03.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**



# Weg von Modellen, näher zum Trainer

Die Trainerbildung Schweiz befindet sich im Wandel. In einem Projekt werden derzeit die Berufs- und Qualifikationsprofile für angehende Trainerinnen und Trainer überarbeitet. Das Ziel: Die Praxis soll vermehrt den Inhalt bestimmen.

Text: Reto Bürki; Foto: zvg

Am Anfang stand das Unbehagen. Dieser Satz steht nicht nur auf Seite 2 des Projektbeschriebs «Berufs-, Ausbildungs- und Qualifikationsprofil Trainer 2009/2010», er ist auch eigentlicher Ausgangspunkt für das im September 2009 lancierte Unterfangen. Adrian Bürki, Projektleiter und Leiter Trainerbildung Schweiz, erklärt: «Wir haben uns in der Vergangenheit immer mehr mit der Frage auseinandergesetzt, ob die Inhalte der Trainerausbildungen dem entsprechen, was die Trainer in der Praxis wirklich brauchen.» Hinzu sei die Tatsache gekommen, dass zum Teil in der Praxis sehr erfahrene und erfolgreiche Trainer die Prüfung nicht bestanden hätten und gleichzeitig in der Theorie gestandene Leute ein Defizit an praktischen Kompetenzen aufwiesen, ergänzt Bürki. «Das führte zu einem Unbehagen, das wir nun beheben wollen.»

Dieses Vorhaben liess sich gut mit dem Wunsch des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie BBT vereinen: Das BBT verlieh der Trainerbildung im Jahr 2003 die Möglichkeit, Berufsanerkennung zu vergeben und ist als Qualitätsüberwacher bestrebt, die Strukturen und Prozesse laufend zu überprüfen und anzupassen. Dafür übernimmt es auch einen Teil des finanziellen Aufwands, im Fall der Trainerbildung in Magglingen sind dies mit 60 000 Franken zwei Drittel der anfallenden Kosten.

## Aufwändige Datensammlung

Die Türe, das Ausbildungs- und Qualifikationsprofil der Trainerbildung von Swiss Olympic und dem Bundesamt für Sport BASPO grundlegend zu überarbeiten, war also geöffnet. In

Zusammenarbeit mit der externen Beratungsfirma KEK entschied man sich in der Folge, die bestehenden Strukturen mithilfe der DACUM-Methode (siehe Kasten) zu analysieren und entsprechend zu bearbeiten. Für die Erfassung von Erfahrungswerten und Daten wurden in einem ersten Schritt 15 Trainer eingeladen, welche die vielfältige Schweizer Trainerlandschaft repräsentierten.

Darunter war auch Philipp Schütz, Teilverantwortlicher der Trainerausbildung und selber aktiver Nationalliga-A-Volleyballtrainer. «Im Vordergrund dieses ersten Workshops stand die Frage, welche Aufgaben die Trainer in der Praxis eigentlich genau übernehmen beziehungsweise welche Kompetenzen sie dafür benötigen», erinnert sich Schütz. In dieser Phase seien die bereits bestehenden Inhalte der Trainerausbildung bewusst ausgeblendet worden. «Es ging uns hier um ein 1:1-Abbild der Realität eines Trainers.» Das Resultat war eine Stellwand voll mit unzähligen Papierzetteln, auf denen auch Begriffe wie «Öffentlichkeitsarbeit» oder «Buchhaltung» zu finden waren.

In einem zweiten Workshop wurden dann 14 Experten aus der Schweizer Sportszene hinzugezogen, die sich mit den von den Trainern gesammelten Daten befassten, diese analysierte und wenn nötig ergänzten. «Die Meinungen der beiden Workshop-Gruppen stimmten eigentlich ziemlich genau überein», sagt Schütz rückblickend, «wodurch die aufgelisteten Schwerpunkte bestätigt wurden.»

### Von der Evolution zur Revolution

Nun war es an den Verantwortlichen der Trainerbildung sowie den Beratern von KEK, diese Schwerpunkte zu ordnen und entsprechend zu gewichten. Entstanden ist daraus eine Übersicht sämtlicher beruflicher Handlungskompetenzen für Trainerinnen und Trainer im Spitzen- und Leistungssport. Auf dieser Übersicht werden acht Hauptkompetenzen, darunter Bereiche wie Training, Wettkampf oder Administration, in weitere berufliche Teilkompetenzen heruntergebrochen. Dank dieser Darstellung wird es möglich, ein komplettes Trainerprofil bis ins letzte Detail zu erstellen.

Ist für Projektleiter Bürgi der Sinn und Zweck des gesamten Projekts nicht mehr als eine «Stufe der Evolution», so beschreibt er die Ergebnisse rund um die entstandenen Handlungskompetenzen als mögliche Revolution. «Erstmals verfolgen wir für die Gestaltung unserer Inhalte den Weg von unten nach oben und nicht wie üblich von oben nach unten», sagt Bürgi. Mit anderen Worten: Die Ausbildungsinhalte werden nicht wie bisher von wissensdominierten Modellen und den Fachkenntnissen der Dozierenden bestimmt, sondern gehen vielmehr von der Realität in der Praxis und den Bedürfnissen der angehenden Trainer aus. Die Nachfrage der Trainer dominiert also das Angebot der Ausbildung, und nicht umgekehrt. «Mit diesem Ansatz grenzen wir uns von anderen Ausbildungen ab», sagt Bürgi. «Zudem erlaubt er uns, die Positionierung bestehender Module wie beispielsweise den Konditionstrainerkurs zu überdenken und, wenn nötig, zu ändern.»

### Prüfungen näher am Traineralltag

Die Projektverantwortlichen sind nun daran, die definierten Handlungskompetenzen weiter zu verfeinern und ein Profil zu erstellen, das dann auch für die Gestaltung der Prüfungen elementar sein wird. Eine Aufgabe, bei der auch Philipp Schütz direkt involviert ist. «Es geht hierbei nicht nur darum, was wir bei unseren Absolventen prüfen wollen, sondern auch wie», sagt er. Dass sich die Prüfungsinhalte dadurch viel mehr auf die Realität beziehen, erachtet Schütz als weiteres grosses Plus. «Die Prüfungssituationen werden viel näher am Alltag eines Trainers sein. Er erhält bei erfolgreicher Absol-

vierung somit neben dem Diplom alles Notwendige mit auf den Weg, um in der Praxis erfolgreich sein zu können.»

Seit 2003 führt die Trainerbildung pro Jahr ca. 90 Berufsprüfungen und 20 höhere Fachprüfungen durch. Die Erfolgsquote liegt bei 85 beziehungsweise 95 Prozent. Es ist geplant, die Ausschreibung für die Prüfung im Februar 2011 erstmals mit den neuen Inhalten zu versehen und im April 2011 die erste neue Ausbildung zu starten.

### Harmonisierung weiter vorantreiben

Direkte Auswirkungen hat das laufende Projekt aber nicht nur auf das Trainerprofil und die Qualifikationsprozesse, sondern auch auf die Eintrittsbedingungen zukünftiger Trainer. Die Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen erlaubt es den Verantwortlichen genauer zu definieren, welche Fähigkeiten der Absolventen für den Besuch eines Kurses Voraussetzung sind. Für Projektleiter Bürgi ist es durchaus denkbar, dass sich die Ausbildungslandschaft im Schweizer Sport dadurch verändern könnte. «Es muss im Interesse anderer Institutionen wie J+S oder den Verbänden liegen, ihre angehenden Trainerinnen und Trainer optimal auf die Profitrainerausbildung vorzubereiten», sagt Bürgi. Das könnte einzelne Organisationen dazu ermutigen, Verbindungen anzustreben, um mögliche Synergien zu nutzen. Dies wäre ganz im Sinne von Bürgis Vision: eine übergreifend koordinierte Ausbildungslandschaft. Das heisst, die einzelnen Angebote verschiedener Institutionen würden in naher Zukunft nicht mehr als in sich geschlossene Prozesse funktionieren, sondern zu einem Gesamtsystem beitragen, in dem die Inhalte aufeinander abgestimmt sind. Dies betrifft in erster Linie die Schnittstellen der J+S- und Verbandsausbildungen mit dem Kursen der Trainerbildung. Hier will Bürgi ansetzen: «Wir möchten die gegenseitige Harmonisierung der Inhalte weiter vorantreiben. Nur so kann es uns gelingen, die Qualität der Ausbildungen für Trainer in der Schweiz nachhaltig zu verbessern.» ■

*Adrian Bürgi ist Leiter Trainerbildung Schweiz an der EHSM.  
Kontakt: [adrian.buergi@baspo.admin.ch](mailto:adrian.buergi@baspo.admin.ch)*

*Philipp Schütz ist Ausbildungsverantwortlicher der Trainerbildung Schweiz an der EHSM.  
Kontakt: [philipp.schuetz@baspo.admin.ch](mailto:philipp.schuetz@baspo.admin.ch)*

### Die DACUM-Methode

- steht für Develop A Curriculum.
- ist ein handliches, effizientes und kostengünstiges Instrument zur Analyse und Beschreibung von beruflichen Anforderungs- beziehungsweise Tätigkeitsprofilen.
- liefert Details zu einem beruflichen Handlungsfeld, die den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen, genau und verständlich sind sowie auf einfache Weise regelmässig auf den neusten Stand gebracht werden können.
- läuft so ab, dass erfahrene Fachleute unter Anleitung eines Moderators in zwei- bis dreitägigen Workshops ein Anforderungsprofil in Form einer Matrix entwickeln.
- stammt aus Nordamerika und wird mittlerweile in mehr als 30 Ländern angewendet.