

Julia Meigel

**Kompetenzprofile von Trainern
in der Sportart Tennis**

Eine empirische Untersuchung zu den
veränderten Anforderungen im Zeichen des
demografischen und gesellschaftlichen Wandels
sowie der Medialisierung



Schriftenreihe des internationalen Hochschulverbunds IUNworld

herausgegeben von Prof. Dr. Dr. Christian Werner

Hochschule für angewandtes Management
H:G Hochschule für Gesundheit & Sport, Technik & Kunst
Privatuniversität Schloss Seeburg

Satz und Layout: IUNworld GmbH

Band 15



Zugl.: Diss., München, Ludwig-Maximilians-Universität, 2022

Bibliografische Information der Deutschen
Nationalbibliothek: Die Deutsche
Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im
Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt.
Sämtliche, auch auszugsweise Verwertungen
bleiben vorbehalten.

Copyright © utzverlag GmbH · 2023
Titelabbildungen: links: „Kim Cliysters“ von
moersch (pixabay.com); rechts: „Todas para mi“
von mariagr26 (photocase.de)

ISBN 978-3-8316-5005-7 (gebundenes Buch)
ISBN 978-3-8316-7741-2 (E-Book)

Printed in EU
utzverlag GmbH, München
089-277791-00 · www.utzverlag.de

Vorwort

Der theoretisch differenzierten, empirisch umfassenden Studie gelingt es, bei der Definition eines tennisspezifischen Kompetenzbegriffs neue Akzente zu setzen.

Basierend auf Literaturanalysen zu aktuellen und zukünftigen gesellschaftlichen und tennisspezifischen Entwicklungen, werden zunächst die Tätigkeiten und Aufgaben von Tennistrainern sowie die damit verbundenen berufsspezifischen Anforderungen herausgearbeitet. Die Ergebnisse dieser Analyse sind Basis für das Kompetenzmodell für Tennistrainer, wobei der Kompetenzatlas von Heyse und Erpenbeck in das Tennisglossar übersetzt wird, bevor dann spezifisch auf den Tennissport und die relevantesten Teilkompetenzen von Trainern/-innen eingegangen wird. Letztlich soll ein Kompetenzprofil im Sinne von berufsspezifischen Idealausprägungen der Kompetenzen von Tennistrainern entstehen, wobei Entwicklungspotenziale aufgedeckt und konkrete Handlungsempfehlungen für Ausbildungen und damit für angehende Trainer/-innen formuliert werden. Die Unterstützung des bayerischen Tennisverbandes und das Portal mybigpoint haben den Zugang zum empirischen Feld ermöglicht.

Im Speziellen geht Julia Meigel folgenden Fragestellungen nach:

- Mit welchen Aufgaben sind Tennistrainer in ihrem Beruf konfrontiert im Hinblick auf aktuelle gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen im Tennissport?
- Wie sieht ein entsprechendes Kompetenzmodell für Tennistrainer aus?
- Wie sehen die Selbstbilder sowie die Fremdbilder von Tennistrainern aus (sowohl Ist- als auch Soll-Bild) und welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten lassen sich durch den Vergleich dieser Bilder feststellen?
- Wo lassen sich Entwicklungspotenziale feststellen und welche Kompetenzprofile ergeben sich daraus?
- Welche Handlungsempfehlungen lassen sich für die Trainerausbildung bzw. für die Fort- und Weiterbildung von Tennistrainern ableiten?

Es gelingt Frau Meigel ausgezeichnet, den Kompetenzbegriff geschichtlich zu verorten, sprachgeschichtliche Wurzeln, die Begriffsentwicklung in der Linguistik, der Sozialwissenschaft, der Pädagogik sowie der Psychologie zu skizzieren. Besonders interessant ist die Erläuterung des Kompetenzverständnisses der Rahmenrichtlinien der relevanten Verbände im Tennissport.

Das empirische Forschungsprogramm ist anspruchsvoll und mehrschichtig, weil das Programm in Rahmen einer multimethodischen Herangehensweise realisiert wird. Dabei werden das Untersuchungsdesign und die Forschungsmethodik genau erläutert. Spezielle Hypothesen zur Medialisierung und auch zum demografischen Wandel sind wichtig und lei-

ten sich aus der bisherigen Literatur, aber auch aus den Expertengesprächen für die Untersuchungen ab. Der neue Kompetenzatlas für Tennistrainer wird genau und übersichtlich klassifiziert.

Ausführlich erläutert Julia Meigel ihre Vollerhebung, wobei auf der Basis von 2784 Trainer/-innen letztlich 456 Fragebögen nach einem guten Rücklauf von über 16% auswertbar berücksichtigt werden konnten. Ein anderer Bereich der empirischen Erhebungen betrifft die Kundenbefragung, wobei hier breitensportorientierte Senioren/-innen, dann breitensportorientierte Spieler im Kindes- und Jugendalter und Sportler/-innen aus dem Leistungssport an der Erhebung teilgenommen haben (n=431). Die breite Fassung des Begriffes breitensportorientierte Senioren/-innen veranlasst Julia Meigel anzuregen, eine altersspezifischere Erhebung der Anforderungen an das Training in den Blick zu nehmen, wobei die Gruppe der über 60-Jährigen von ihr hervorgehoben wird.

Die methodisch akribisch und genau durchgeführten Analysen sind sprachlich gut zusammengefasst und durch eine Vielzahl von Tabellen und Abbildungen anschaulich unterlegt: Besonders interessant ist die herausragende Bedeutung der personalen Kompetenzen von Tennistrainern, denn Trainer sollen sowohl aus Eigen- und Kundenperspektive als auch aus Expertensicht diesen Kompetenzbereich sehr hoch gewichten. Diese Fokussierung der personalen Kompetenz von Trainern/-innen ist ein Alleinstellungsmerkmal der vorliegenden Dissertation, denn bisherige Arbeiten haben stärker die Sozialkompetenzen und die Aktivitäts- und Handlungskompetenz betont. Darüber hinaus zeigt sich, dass sowohl aus Trainer- als auch aus Kundenperspektive, die fachlichen und methodischen Kompetenzen einer intensiveren Schulung und Förderung bedürfen, denn sie werden als entwicklungsfähig eingeschätzt.

Überraschend ist, dass der größte Kompetenzentwicklungsbedarf aus Perspektive der Trainer/-innen in der Verständnissfähigkeit liegt, wobei dies vor allem mit Blick auf die Kunden- und Mitgliedergewinnung wichtig ist. Die Kunden wiederum heben das Motivieren, die Verständnissfähigkeit sowie auch das Beurteilungsvermögen der Trainingserfolge sowie die konkreten didaktischen Fähigkeiten zur Trainingsdurchführung hervor. Der größte Entwicklungsbedarf aus Kundenperspektive liegt aber vor allem beim Motivieren.

Die Autorin empfiehlt vor dem Hintergrund ihrer Forschungsergebnisse, auf der operativen Ebene in Aus- und Fortbildungen der Spiel-, Technik- und Taktikanalyse großen Wert zuzusprechen. Ganz offenbar kann diese Empfehlung anknüpfen an schon vorhandene Module zum elementaren Technik- und Taktiktraining der bestehenden Trainerausbildungen. Im Leistungssportbereich wird insbesondere der adäquate Einsatz der digitalen Medien zur zeitnahen Analyse von Bewegungsabläufen oder tennisspezifischen Strategien von Spielern empfohlen.

Die vorliegende innovative Arbeit ist theoretisch integrativ, empirisch-analytisch gehaltvoll, klug gegliedert und mehrere Zielgruppen werden dabei berücksichtigt. Die hypothesengeleitete empirische Studie zeigt, dass die Autorin analytische Tiefe und pädagogisch praktische Anwendung ausgezeichnet verbinden kann. Es kann resümiert werden, dass sowohl wichtige wissenschaftlich-analytische als auch neue praktische Impulse für die Aus- und Fortbildung von Tennistrainern/-innen gut verständlich formuliert werden.

München, März 2023,

Prof. Dr. Rudolf Tippelt

2.1.4.1	Metakompetenzen	96
2.1.4.2	Basiskompetenzen.....	98
2.1.4.3	Teilkompetenzen	103
2.1.4.4	Querschnittskompetenzen	106
2.1.4.5	Strategische versus operative Kompetenzen	107
2.1.4.6	Kompetenzprofil.....	109
2.1.5	Zugrunde liegendes Kompetenzkonstrukt der empirischen Untersuchung 110	
2.2	Theoretischer Hintergrund zu den Anforderungen von Trainern in der Sportart Tennis	114
2.2.1	Ausbildung von Tennistrainern in Deutschland.....	115
2.2.1.1	Lizenzen und Ausbildungen in Deutschland.....	115
2.2.1.2	Kompetenzentwicklungsziele und entsprechende Inhaltsmodule der DTB- Rahmenrichtlinien	117
2.2.1.3	Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	130
2.2.2	Aktuelle und zukünftige gesellschaftliche Entwicklungen in Deutschland	130
2.2.2.1	Demografischer Wandel.....	135
2.2.2.2	Medialisierung.....	138
2.2.3	Aktuelle und zukünftige Entwicklungen in der Sportart Tennis	150
2.2.3.1	Mitgliederentwicklungen im DTB.....	150
2.2.3.2	Entwicklungen im Vereins- und Spitzentennis.....	153
2.2.3.3	Digitale und technologische Entwicklungen	157
2.2.4	Auswirkungen der aktuellen und zukünftigen Entwicklungen auf den Beruf Tennistrainer	161
2.2.5	Tätigkeiten und Aufgaben von Tennistrainern sowie die damit verbundenen Anforderungen	168
3	EMPIRISCHES FORSCHUNGSPROGRAMM	177
3.1	Beschreibung und Kategorisierung des empirischen Feldes	177
3.1.1	Projektpartner und beschreibende Informationen über das empirische Feld	177
3.1.2	Kategorisierung der Trainer und Kunden	180
3.1.3	Exkurs: Kunden und Mitglieder im Tennissport	183
3.2	Untersuchungsdesign und Beschreibung der Forschungsmethodik	184
3.2.1	Zielsetzungen	184

3.2.2	Vorgehensweise und Meilensteine	184
3.3	Forschungshypothesen	186
3.4	Erstellen eines Kompetenzmodells für Tennistrainer	190
3.4.1	Transformation des Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck in das Tennis-Glossar sowie Ausarbeitung der operativen Kompetenzen	190
3.4.2	Reduktion des Kompetenzatlas	200
3.4.2.1	Die Rolle der Experten	200
3.4.2.2	Durchführung der Experteninterviews	202
3.4.2.3	Ergebnisse der Experteninterviews	204
3.4.3	Erstellen der Selbst- und Fremdbilder von Tennistrainern	218
3.4.3.1	Fragebogenkonstruktionen	218
3.4.3.2	Fragenbogenrücklauf und Beschreibung der Untersuchungsstichproben	225
3.4.3.3	Statistische Verfahren	228
3.4.3.4	Ergebnisse der empirischen Untersuchung zum Selbstbild von Tennistrainern	229
3.4.3.4.1	Ist-Bild und Soll-Bild im Vergleich	231
3.4.3.4.2	Auswirkungen der Medialisierung	255
3.4.3.5	Interpretation der Daten bzgl. des Selbstbildes von Tennistrainern	262
3.4.3.5.1	Interpretation der Daten bzgl. des Ist – Soll-Bildvergleichs aus Trainerperspektive auf der Ebene der strategischen Kompetenzen	263
3.4.3.5.2	Interpretation der Daten bzgl. des Ist – Soll-Bildvergleichs aus Trainerperspektive auf der Ebene der operativen Kompetenzen	272
3.4.3.5.3	Interpretation der Daten bzgl. der Auswirkungen der Medialisierung aus Trainersicht	274
3.4.3.6	Selbstbild: Zusammenfassung und Rückbezug auf die Forschungshypothesen	277
3.4.3.7	Ergebnisse der empirischen Untersuchung zum Fremdbild von Tennistrainern	280
3.4.3.7.1	Ist-Bild und Soll-Bild im Vergleich	281
3.4.3.7.2	Auswirkungen der Medialisierung	303
3.4.3.8	Interpretation der Daten bzgl. des Fremdbildes von Tennistrainern	306
3.4.3.8.1	Interpretation der Daten bzgl. des Ist – Soll-Bildvergleichs aus Kundenperspektive auf der Ebene der strategischen Kompetenzen	307

3.4.3.8.2	Interpretation der Daten bzgl. des Ist – Soll-Bildvergleichs aus Kundenperspektive auf der Ebene der operativen Kompetenzen	314
3.4.3.8.3	Interpretation der Daten bzgl. der Auswirkungen der Medialisierung aus Kundensicht	317
3.4.3.9	Fremdbild: Zusammenfassung und Rückbezug auf die Forschungshypothesen	319
3.4.3.10	Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Selbst- und Fremdbild von kompetenten Tennistrainern	321
3.4.3.10.1	Ergebnisse der empirischen Untersuchung	322
3.4.3.10.2	Interpretation der Daten.....	333
3.4.3.11	Vergleich des Selbst- mit dem Fremdbild von Tennistrainern und der Experteneinschätzung.....	339
3.4.3.11.1	Gegenüberstellung auf der Ebene der strategischen Kompetenzen	340
3.4.3.11.2	Gegenüberstellung auf der Ebene der operativen Kompetenzen...	353
3.4.3.11.3	Gegenüberstellung der Auswirkungen der gesellschaftlichen Veränderungen	356
3.4.4	Zusammenfassung	360
3.5	Ableiten von Kompetenzprofilen für Tennistrainer.....	363
3.6	Handlungsempfehlungen für die Aus- und Fortbildungen von Tennistrainern	371
3.6.1	Strukturelle Empfehlungen	371
3.6.2	Inhaltliche Empfehlungen	372
3.6.2.1	Entwicklung von Kompetenzen mit herausragender Bedeutung	373
3.6.2.2	Entwicklung von Kompetenzen aufgrund festgestellten Potenzials.....	375
3.6.2.3	Entwicklung von Kompetenzen aufgrund der zunehmenden Bedeutung digitaler Medien	377
4	Ausblick	379
5	Literaturverzeichnis.....	381

1 EINLEITUNG

1.1 Problemstellung

Digitalisierung, Medialisierung, demografischer Wandel – Beispiele für so genannte Megatrends, also grundlegende Veränderungen, die auf allen Ebenen der Gesellschaft wirken: von der Politik, über Wirtschaft, Wissenschaft, Technik und Kultur bis hin zur Arbeits- und Alltagswelt des Individuums – und die durch die Corona-Pandemie deutlich an Dynamik gewonnen haben.

Für erfolgreiche Unternehmen zählt die Analyse dieser gesellschaftlichen Veränderungen zu den wichtigsten Aufgaben im strategischen Management. Denn Zukunftsfähigkeit setzt die intensive Auseinandersetzung mit den einschlägigen Megatrends voraus. Nur so ist es möglich, Ableitungen für relevante Anforderungen vorzunehmen und auf Seiten der Personalentwicklung eine zielgerichtete Kompetenzentwicklung zu etablieren, welche die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sichert. Diese umfassenden Zukunftsthemen betreffen auch den Bereich des Sports und insbesondere die Ausrichtung der Trainerbildung.¹ Als Reaktion wurden erste Maßnahmen auf Ebene der Traineraus- und -weiterbildung umgesetzt und Initiativen gestartet.

Zunächst ist hier die Traineroffensive des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) zu nennen, die 2005 als Antwort auf die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (z. B. auf den Trainermangel, der hauptsächlich durch zahlreiche Verrentungen entstanden ist) und auf die Misserfolge der deutschen Athleten bei den Olympischen Spielen ins Leben gerufen wurde. Primäres Ziel dieser Initiative ist es, das Ansehen des Trainerberufs aufzuwerten. Dabei stehen folgende Zielstellungen im Vordergrund (vgl. DOSB 2020):

- Ausbau der Trainerstrukturen,
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Trainerberuf,
- größere Wertschätzung des Trainerberufs in der Öffentlichkeit,
- Steigerung der Attraktivität des Trainerberufs,
- Motivierung des Trainernachwuchses.

Um diese Ziele zu realisieren, wurden auf Basis des Grundprinzips „Der Trainer ist der wichtigste Partner des Athleten“ bereits einige Maßnahmen eingeleitet (vgl. DOSB 2020): So verleiht der DOSB seit 2006 im Rahmen der jährlichen Veranstaltung „Sportler des Jahres“ den Preis „DOSB – Trainer bzw. Trainerin des Jahres“, der mit 10.000 Euro dotiert ist. Mit dieser Auszeichnung versucht man das Ansehen des Trainerberufs zu steigern und junge Trainer zu motivieren, täglich ihr Bestes zu geben. Zudem wurden die Gehälter von bun-

¹ Zu Gunsten einer besseren Lesbarkeit wurde in der gesamten Arbeit auf die gleichzeitige Verwendung der einzelnen Genderbezeichnungen verzichtet, wobei mit dem generischen Maskulinum selbstverständlich immer sämtliche Geschlechtervarianten gemeint sind.

desfinanzierten Trainern seit 2008 erhöht. Im Vergleich zu den olympischen Spitzennationen, wie den USA, China oder Großbritannien, fällt die Trainervergütung in Deutschland trotzdem deutlich niedriger aus (vgl. ebd.). Folglich erhalten nach wie vor viele erfolgreiche und gut ausgebildete deutsche Trainer verlockende Angebote aus dem Ausland. Außerdem soll das vom Bundesministerium des Innern und für Heimat eingeführte Prämien-system für Medaillen bei den Olympischen Spielen zur Aufwertung des Trainerberufs beitragen und dessen Rahmenbedingungen verbessern. Das Besondere an diesem Konzept ist, dass die Prämien nicht nur für die bundesgeförderten Trainer ausgeschüttet werden, sondern alle Trainer und Förderer des erfolgreichen Talents einbezogen werden (vgl. DOSB 2020).

Überdies sind weitere Reaktionen im Bereich der Traineraus- und -fortbildung zu beobachten, die in den folgenden Kapiteln noch näher beleuchtet werden. So können beispielsweise die Rahmenrichtlinien (RRL) für Qualifizierung, die laut Prof. Jürgen Schröder (Vorsitzender des Bundesausschusses Bildung im Deutschen Sportbund (DSB)²) eine Ausbildung der Trainer in Bezug auf „zukunftsorientierten Anforderungen“ anstreben und „zeitgemäß“ (DSB 2005, S. 8) erfolgen soll, als Maßnahme in Folge von gesellschaftlichen Veränderungsprozessen gedeutet werden. Zudem entwarf der DOSB 2020 ein neues Kompetenzmodell für seine Ausbildungsgänge. Dieses betont die Orientierung an realen Anforderungen, die den Berufsalltag der Trainer prägen. Auch in einzelnen Sportarten finden ähnliche Entwicklungen statt. Im Bereich des Spitzenußballs beispielsweise wurde das Forschungsprojekt „Das Anforderungsprofil von Trainern im Profifußball“ initiiert, mit dem Ziel, zeitgemäße Anforderungen zu analysieren und mit den Ausbildungsinhalten des Fußball-Lehrer-Lehrgangs abzugleichen.

Dementsprechend ist auch der Tennissport einem ständigen gesellschaftlichen Veränderungsprozess unterworfen. Um Tennistrainer erfolgreich auf ihren Beruf vorbereiten zu können, müssen aktuelle und in naher Zukunft bedeutende Anforderungen beachtet werden. Erst dann können relevante Kompetenzen, welche in der Ausbildung geschult werden sollten, abgeleitet werden.

1.2 Erkenntnisinteresse

1.2.1 Zielsetzungen der Forschungsarbeit

Die Ausgangslage unter besonderer Berücksichtigung der so genannten Megatrends sowie der entsprechende Forschungsstand haben zu einer empirischen Untersuchung mit folgenden Zielsetzungen veranlasst.

² Im Mai 2006 fusionierte der DSB mit dem Nationalen Olympischen Komitee (NOK) zum DOSB. Mit der Bezeichnung DSB ist also immer der jetzige DOSB gemeint.

Laut einschlägiger Literatur zu Themen der Personalwirtschaft setzt das Erstellen eines Kompetenzprofils eine genaue Betrachtung der Anforderungen eines Berufs voraus (vgl. Lang-von Wins et al. 2008, S. 76; Apitzsch 2012, S. 109). Die Teildisziplinen der Arbeits- und Organisationspsychologie schlagen dabei als „Zwischenschritt“ eine Beschreibung der Tätigkeiten und Aufgaben vor, um spezifische Erfordernisse und Merkmale der jeweiligen Arbeitsbedingungen ableiten zu können (vgl. Apitzsch 2012, S. 109; Kaß 2013, S. 32; Blicke 2014, S. 210; Schaper 2014, S. 349). Deshalb sollen – basierend auf Literaturanalysen hinsichtlich aktueller und zukünftiger gesellschaftlicher und tennisspezifischer Entwicklungen – zunächst die Tätigkeiten und Aufgaben von Tennistrainern sowie die damit verbundenen berufsspezifischen Anforderungen herausgearbeitet werden.

Die Ergebnisse hieraus bilden die Basis für das Kompetenzmodell für Tennistrainer, das anschließend entwickelt werden soll. Dazu wird zuerst der Kompetenzatlas von Heyse und Erpenbeck in das Tennis-Glossar übersetzt, bevor eine Reduktion auf die für den Tennissport relevantesten Teilkompetenzen erfolgt.

In einem weiteren Schritt soll das Forschungsprojekt im Rahmen einer empirischen Studie einen wichtigen Beitrag für die Praxis der Traineraus- und –fortbildung leisten. Zur theoretischen Fundierung soll der Kompetenzbegriff nach Weinert bzw. Heyse und Erpenbeck herangezogen und eine erweiterte Zielgruppenuntersuchung durchgeführt werden. Dies bedeutet, dass sowohl Selbst- und Fremdbilder als auch Ist- und Soll-Bilder generiert werden, welche anschließend auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede hin analysiert werden. Dem Einfluss von gesellschaftlichen Veränderungen, angetrieben vom demografischen Wandel und der Medialisierung bzw. Digitalisierung, kommt dabei eine wichtige Rolle zu. Letztlich soll ein Kompetenzprofil im Sinne von berufsspezifischen Idealausprägungen der Kompetenzen von Tennistrainern entstehen. Insbesondere durch den Ist-Soll-Bildabgleich sollen zudem Entwicklungspotenziale aufgedeckt werden.

Dadurch können schließlich konkrete Handlungsempfehlungen für Ausbildungen und damit für angehende Trainer formuliert werden. Auch die bestehenden Trainer sollen von den Ergebnissen profitieren, indem Anregungen und Anpassungsmöglichkeiten für Module der Fort- und Weiterbildungslehrgänge dargestellt werden.

1.2.2 Stand der Forschung und Forschungsfragen

In den Bildungswissenschaften, insbesondere im Kontext von Schulcurricula und der Lehrerausbildung, ist die Kompetenzdebatte bereits weit fortgeschritten und stellt mittlerweile ein großes und aktuelles Forschungsgebiet dar. Wie die folgenden Beispiele zeigen,

wurde in den letzten Jahren das Thema verstärkt auch in den Sportwissenschaften diskutiert und begonnen, die Kompetenzen von Sporttrainern in empirischen Studien zu untersuchen und zu diskutieren.³

So erfasste Apitzsch (2012) in seiner Untersuchung die notwendigen und wichtigen Kompetenzen von Trainern und Sportmanagern im Leistungssport. Dazu befragte er im Rahmen von qualitativen Interviews Trainer und Manager aus Bundesligen im Fußball, Handball, Basketball, Eishockey und Volleyball. Mit einer ähnlichen Zielstellung wurde das Bochumer Kompetenzmodell für Trainer entwickelt, indem unter anderem erforderliche Kompetenzen anhand von 54 Trainerstellenanzeigen selektiert wurden (vgl. Langenkamp et al. 2009).

Besonders intensiv beschäftigen sich einige Arbeiten mit der Sozialkompetenz mit dem Ziel, die sozialen Kompetenzen eines Trainers zu identifizieren, die dieser für ein erfolgreiches Handeln im Spitzensport (vgl. Borggreve et al. 2006) bzw. im Fußball (vgl. Blumhoff 2009, 2014) benötigt. Bei vielen Forschungsarbeiten stehen dabei die relevanten kommunikativen Teilkompetenzen der Trainer im Fokus (vgl. Cachay 2010; Borggreve 2015; Cachay 2015).

Auch aus sportpsychologischer Sicht wurde bereits das Anforderungsprofil eines kompetenten Trainers erforscht. So stand z. B. die Handlungskompetenz während Wettkampfpausen auf dem Prüfstand, wofür Athleten, Trainer und Sportpsychologen mit Hilfe eines Pausenverhaltensfragebogens befragt wurden (vgl. Kellmann und Weidig 2008).

Hinsichtlich Einzelsportarten wurde bereits analysiert, welche Kompetenzen Sportler durch ihren Leistungssport erwerben können und in ihrem späteren Berufsweg profitabel nutzen können (vgl. Apitzsch et al. 2020).

Nimmt man trainerbezogene Untersuchungen in der Sportart Tennis in den Blick, so geben die empirischen Arbeiten von Schwarzer sowie Wolfenden und Holt Aufschluss über das „Arbeitsbündnis“ Athlet-Eltern-Trainer (vgl. Wolfenden und Holt 2005; Schwarzer 2007). Die subjektive Einschätzung der Spieler in Schwarzers Forschungsstudie zeigt dabei, dass der Trainer als Vertrauensperson eine große Bedeutung für einen erfolgreichen Übergang vom Junioren- in den Profibereich einnimmt.

Eine erste Einschätzung der Wichtigkeit der unterschiedlichen Kompetenzen von Tennistrainern hat Coen (2016) vorgenommen. Dabei hat er Trainer und Vorstände von Vereinen zur Bedeutung von personaler, sozialer, fachlicher und methodischer Kompetenz befragt (vgl. Coen 2016).

Der Forschungsstand zeigt, dass Kompetenzmodelle von Trainern bereits Gegenstand einschlägiger Studien waren und diese auch entsprechend erstellt wurden. Allerdings untersuchen die bisher aufgelisteten empirischen Arbeiten und Projekte zumeist Trainer in

³ Eine detaillierte Darstellung an sportwissenschaftlichen empirischen Arbeiten zum Thema „Kompetenz“ in der Trainerbildung befindet sich in Kapitel 2.1.1.3.

Mannschaftssportarten, die zudem vorrangig im Leistungssport tätig sind. Trainerkompetenzen, die speziell Einzelsportarten (und zwar sowohl in deren breiten- als auch in deren leistungssportlichem Bereich) betreffen, stellen hingegen ein bislang unerforschtes Feld dar. Gerade hinsichtlich der Sportart Tennis, die als sehr komplexe Einzelsportart auch ein komplexes Anforderungsprofil von Trainern erfordert, existiert eine große Forschungslücke. So betrachtet auch die empirische Arbeit von Coen lediglich die Wichtigkeit der einzelnen Basiskompetenzen – deren Ausdifferenzierung fehlt allerdings, genauso wie eine Befragung der Kunden⁴, die jedoch die Generierung eines Fremdbildes ermöglichen würde. Diese Forschungslücke soll mit der vorliegenden Arbeit weitgehend geschlossen werden.

Des Weiteren muss in Bezug zur bisherigen Forschung kritisch betrachtet werden, dass die Arbeiten keinen ganzheitlichen Ansatz verfolgen. So orientieren sich die existierenden empirischen Arbeiten zwar an datenbasierten Kompetenzmodellen; jedoch ist eine ganzheitliche Analyse, die alle Kompetenzfacetten miteinbeziehen und erfassen würde, bislang kaum zu finden. Meist fokussieren die bisherigen Arbeiten eine Facette oder Teile des Modells. Gerade der Bereich der relevanten fachlich-methodischen Kompetenz bzw. deren Teil- und operativen Kompetenzen, die für das Ableiten von konkreten Handlungsempfehlungen für die Trainerausbildung unerlässlich sind, wurden bisher nicht untersucht. Bei der Generierung eines Modells flossen zudem aktuelle gesellschaftliche Veränderungen meist nicht mit ein. Der fehlende ganzheitliche Ansatz betrifft aber nicht nur den Kompetenzbegriff, sondern auch das Untersuchungsfeld der wissenschaftlichen Arbeiten. Befragt wurden bisher oft Athleten und/oder Trainer aus der leistungssportlichen Domäne mit Hilfe qualitativer Interviews. Eine quantitative Datenbasis aller in der Sportart tätigen Trainer fehlt hingegen in den meisten Ansätzen.

Die vorliegende Arbeit verfolgt einen übergreifenden Ansatz, der die genannten Aspekte berücksichtigt; hierbei werden folgende Fragestellungen untersucht:

- Mit welchen Tätigkeiten und Aufgaben sind Tennistrainer in ihrem Beruf konfrontiert im Hinblick auf aktuelle gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen im Tennissport?
- Wie sieht ein entsprechendes Kompetenzmodell für Tennistrainer aus, das auf diesen Anforderungen und auf dem Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck basiert?
- Wie sehen die Selbstbilder von Tennistrainern aus (sowohl Ist- als auch Soll-Bild)?
- Wie sehen die Fremdbilder von Tennistrainern aus (sowohl Ist- als auch Soll-Bild)?
- Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten lassen sich durch den Vergleich der verschiedenen Bilder feststellen?

⁴ Im Rahmen eines Exkurses (Kapitel 3.1.3) folgt eine Erläuterung zum Kundenbegriff und zu seiner Verwendung im Rahmen von Trainertätigkeiten. Im Fortlauf der Arbeit sind mit Kunden die Spieler der jeweiligen Trainer gemeint.

- In Bezug auf welche Kompetenzen lassen sich Entwicklungspotenziale feststellen?
- Welche(s) Kompetenzprofil(e)⁵ ergeben sich daraus?
- Welche Handlungsempfehlungen lassen sich daraus für die Trainerausbildung bzw. für Fort- und Weiterbildungen von Tennistrainern ableiten?

Die detaillierten und auf diesen Forschungsfragen aufbauenden Forschungshypothesen werden nach der Erarbeitung der theoretischen Grundlage dargestellt (Kapitel 3.3).

1.3 Aufbau der Arbeit

Der theoretische Teil der vorliegenden Arbeit dient zum einen dazu, wissenschaftliche Erkenntnisse zum Thema „Kompetenz“ darzustellen und das vorliegende Kompetenzverständnis einordnen und konkretisieren zu können. Außerdem sollen systematisch aktuelle Aufgaben und Anforderungen für den Tennistrainerberuf herausgearbeitet werden. Zum anderen stellt dieser das Fundament für die Ableitung der Hypothesen dar, die anhand der empirischen Studie überprüft werden sollen.

Dazu wird der Kompetenzbegriff im ersten Theorieteil wissenschaftlich diskutiert. Die Nachzeichnung der historischen Entwicklung des Terminus und eine Beleuchtung aus verschiedenen Fachdisziplinen heraus zeigen zunächst die Vielzahl an Definitionsansätzen (Kapitel 2.1.1.1). Die anschließende Erläuterung der aktuellen Kompetenzkonzepte in der empirischen Bildungsforschung ermöglicht eine Annäherung an einen konkreten Kompetenzansatz sowie eine erste grobe Einordnung (Kapitel 2.1.1.2). Im Anschluss daran werden ausgewählte Kompetenzauffassungen in empirischen Arbeiten und Projekten aus der Sportwissenschaft bzw. in Bezug auf die Trainerbildung vorgestellt (Kapitel 2.1.1.3). Dabei werden Zusammenhänge zu den Kompetenzvorstellungen der Bildungsforschung aufgezeigt, womit eine Verbindung zu den bisherigen Kapiteln hergestellt wird. Anschließend wird auf das Thema der Kompetenzerfassung eingegangen, wobei der Fokus im Hinblick auf die empirische Studie der vorliegenden Arbeit auf Selbst- und Fremdeinschätzungen bzw. auf das Erstellen von Selbst- und Fremdbildern liegt (Kapitel 2.1.2). Daraufhin wird die Entwicklung von Kompetenzen näher betrachtet mit dem Ziel, Handlungsempfehlungen für die Ausbildung im Sinne einer Kompetenzentwicklung der Trainer anzuregen (Kapitel 2.1.3). Dieser Abschnitt dient zudem der besseren Einordnung des gesamten Forschungsprojekts, da hier die Bedeutung von Kompetenzprofilen für Kompetenzentwicklung bzw. für Aus- und Weiterbildungen herausgearbeitet wird. Zudem stellt die Auseinandersetzung mit den Klassifikationen von Kompetenz die theoretische Basis für das Generieren eines Kompetenzmodells für Tennistrainer bzw. für dessen notwendige Operatio-

⁵ Durch die wissenschaftlichen Befragungen soll auch überprüft werden, ob man ein Gesamt-Kompetenzprofil für alle Tennistrainer erstellen kann, oder ob beispielsweise nach Kundengruppe differenziert werden muss.

nalisation für den empirischen Teil dar (Kapitel 2.1.4). Der erste Theorieteil endet schließlich mit der Konkretisierung des vorliegenden Kompetenzverständnisses, die mit Hilfe der vorangegangenen Analysen und Darstellungen vorgenommen wird (Kapitel 2.1.5).

Der theoretische Hintergrund zu den berufsbezogenen Anforderungen in der Sportart Tennis beginnt mit einem Überblick über die Ausbildungen und Lizenzen der Tennistrainer in Deutschland (Kapitel 2.2.1). Hier sollen Struktur und Aufbau insbesondere der DTB-Ausbildungsgänge und deren Kompetenzentwicklungsziele und -vermittlung durch Inhaltsmodule erläutert werden. Daraufhin werden derzeitige gesellschaftliche Veränderungen dargestellt (Kapitel 2.2.2), bevor aktuelle Entwicklungen im Tennissport analysiert werden (Kapitel 2.2.3). Angesichts der Bestrebung, ein langfristig geltendes Kompetenzmodell für Trainer aufzustellen, werden dabei auch zukünftige Trends (gesellschaftlich und im Tennis) berücksichtigt. Diese Kapitel stellen die theoretische Grundlage für die nachfolgende Ableitung der Auswirkungen dieser aktuellen sowie zukünftigen Entwicklungen auf den Tennistrainertrainerberuf dar (Kapitel 2.2.4). Zusammen mit den Expertendiskussionen bilden sie die Grundlage für die Übersetzung des Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck in die Tennissprache bzw. für die Formulierung von Begrifflichkeiten, Definitionen und Beschreibungen von berufsspezifischen Kompetenzen von Tennistrainern. Denn mit Hilfe dieser Erkenntnisse können Tätigkeiten und Aufgaben von Tennistrainern erstellt werden, die auf aktuellen Anforderungen basieren (Kapitel 2.2.5).

Der empirische Teil beginnt mit der Beschreibung des empirischen Feldes (Kapitel 3.1) und des methodischen Vorgehens bzw. der Vorstellung des Untersuchungsdesigns (Kapitel 3.2) des Forschungsprojekts. Im Anschluss daran werden die Hypothesen formuliert, die auf den theoretischen Vorarbeiten basieren (Kapitel 3.3). Schließlich wird das Kompetenzmodell für Tennistrainer generiert. Hierfür wird zunächst der Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck in das Tennis-Glossar übersetzt und die entsprechenden Teilkompetenzen sowie operativen Kompetenzen beschrieben und erklärt (Kapitel 3.4.1). Die Basis hierfür stellen Analysen der bestehenden Sport-Modelle sowie Diskussionsrunden mit Experten dar. Daraufhin wird der tennisspezifische Kompetenzatlas mittels Experteninterviews auf die für den Tennissport relevanten Teilkompetenzen reduziert (Kapitel 3.4.2). Auf dieser Grundlage werden quantitative Befragungen von Trainern und Kunden durchgeführt, welche anschließend ausführlich dargestellt werden. Mit Hilfe von statistischen Verfahren und Methoden werden die gewonnenen Daten ausgewertet und interpretiert bzw. diskutiert. Letztlich wird sowohl ein Selbstbild als auch ein Fremdbild eines Tennistrainers erstellt, welche sowohl die Ist- als auch die Soll-Ausprägungen umfassen. Im Hinblick auf die Hinweise für die Praxis werden diese Bilder miteinander verglichen (Kapitel 3.4.3). Mit diesen Erkenntnissen soll ein Profil mit den idealen Kompetenzausprägungen für Tennistrainer erstellt werden (Kapitel 3.5). Abschließend werden anhand der gesammelten Erkenntnissen Schlüsse für die Trainerausbildung gezogen und konkrete Handlungsempfehlungen formuliert (Kapitel 3.6).

Die vorliegende Arbeit endet schließlich mit einem kurzen Resümee und einem Ausblick auf mögliche Folgestudien (Kapitel 4).