

0. Allgemeines

Jedes Training basiert auf vier Grundsäulen. Diese vier Grundsäulen bestimmen den Rahmen, in dem überhaupt ein Training stattfinden kann.

1. Trainingsumfeld
2. Trainingsgruppe
3. Trainer
4. Trainingstechnik und -stil

Diese Grundsäulen lassen sich weiter in eine Vielzahl von Faktoren untergliedern. Werden diese Faktoren im Einzelnen betrachtet, so ist eine generelle Unterscheidung zu treffen:

exogene Faktoren <> endogene Faktoren

Exogene Faktoren sind nicht zu beeinflussen. Sie müssen als gegeben hingenommen werden, gleichzeitig ist das Beste aus ihnen zu machen. Exogene Faktoren sind z.B.: das Schwimmbad, in dem das Training stattfindet, die Altersstruktur der Teilnehmer.

Endogene Faktoren sind Entscheidungsvariablen und können kurz- oder langfristig beeinflusst werden. Endogene Faktoren sind z.B.: die optimale Nutzung des vorhandenen Platzes (Bahneneinteilung), die Motivation der Teilnehmer.

Die nachfolgenden Gedanken zu diesen Faktoren stellen keine Checkliste dar, welche jeder Punkt für Punkt durchgehen muss. Auch erheben sie nicht den Anspruch, dass sie vollständig und die einzige und richtige Wahrheit sind. Sie sollen vielmehr Denkanstöße liefern und Jedem zeigen, wie komplex doch eigentlich eine Trainingsgestaltung ist.

1. Trainingsumfeld

1.1. Schwimmbad

- Allgemein

- . Frei- oder Hallenbad?
- . Benutzung auch im Winter?
- . Wann und wie lange ist das Schwimmbad für Wartungsarbeiten u.ä. geschlossen?
- . Welche Ausweichmöglichkeiten gibt es?
- . Wie kann ich den Teilnehmern Informationen zugänglich machen (z.B. Schaukasten, Internet)?
- . Gibt es einen Schulungsraum für Seminare und Besprechungen?
- . Wie gut ist die Verkehrsanbindung (z.B. Parkplätze, ÖPNV)?

- (Lehr-) Schwimmbecken

Länge, Breite und Tiefe des Schwimmbeckens, Temperatur und Qualität des Wassers

- . Ist eine flache Treppe im Lehrschwimmbecken zur Wassergewöhnung vorhanden?
- . Wo können Sprungübungen durchgeführt werden?
- . Welche Wenden scheinen am günstigsten?
- . Ist das Wasser für ein Leistungstraining zu warm?
- . Wie stark werden die Augen durch das gechlorte Wasser gereizt?
- . Wie ist die Sicht beim Streckentauchen?

- Beckenumlauf

Größe und Bodenbelag

- . Wie viel Platz gibt es um das Becken?
- . Wo kann ich die Gruppen sammeln?
- . Kann ich Trockenübungen am Beckenrand oder auf Bänken mit den Teilnehmern machen?
- . Wie groß ist die Rutschgefahr?

- Lagerraum für Übungsmaterialien

Lagermöglichkeiten, Zugänglichkeit

- . Welches Material kann wo in welchem Umfang gelagert werden?
- . Wie lange dauert es, bis ich an das Material herankomme?
- . Muss das Material außerhalb des Schwimmbades und zu Hause gelagert werden?
- . Wird das Material durch die Lagerung beschädigt?
- . Gibt es einen Trockenraum für nasse Trainingskleider?

- Umkleiden und Sanitäranlagen

Größe, Gestaltung, Lage und Zustand der Anlagen

- . Sind genügend Umkleidekabinen, Toiletten, Duschen u.ä. vorhanden?
- . Gibt es Sammelumkleiden für Gruppen und Vereine?
- . Wie weit sind sie vom Trainingsort entfernt?
- . Wie lange dauert das Umziehen und Duschen?
- . In welchem hygienischen und baulichen Zustand sind die Umkleiden, Toiletten, Duschen u.ä.?
- . Gibt es Möglichkeiten zum Föhnen?

- **Akustik und Beleuchtung**
 - . Wie hoch ist der Lärmpegel in der Schwimmhalle?
 - . Wie funktioniert die Verständigung zwischen Trainer und Teilnehmern?
 - . Wie gut sind das Schwimmbecken und der Beckenumlauf beleuchtet?

- **Kooperation mit Bäderverwaltung und Schwimmmeistern**
 - . Haben die Bäderverwaltung und die Schwimmmeister ein "offenes Ohr" für die Probleme der Schwimmvereine?
 - . Wie funktioniert die Zusammenarbeit vor Ort?

1.2. Trainingszeiten

- * **Lage**
 - . Auf welchen Tagen liegen die Trainingszeiten?
 - . Zu welcher Tageszeit findet das Training statt?
 - . Wird das Training auch in den Schulferien fortgeführt?

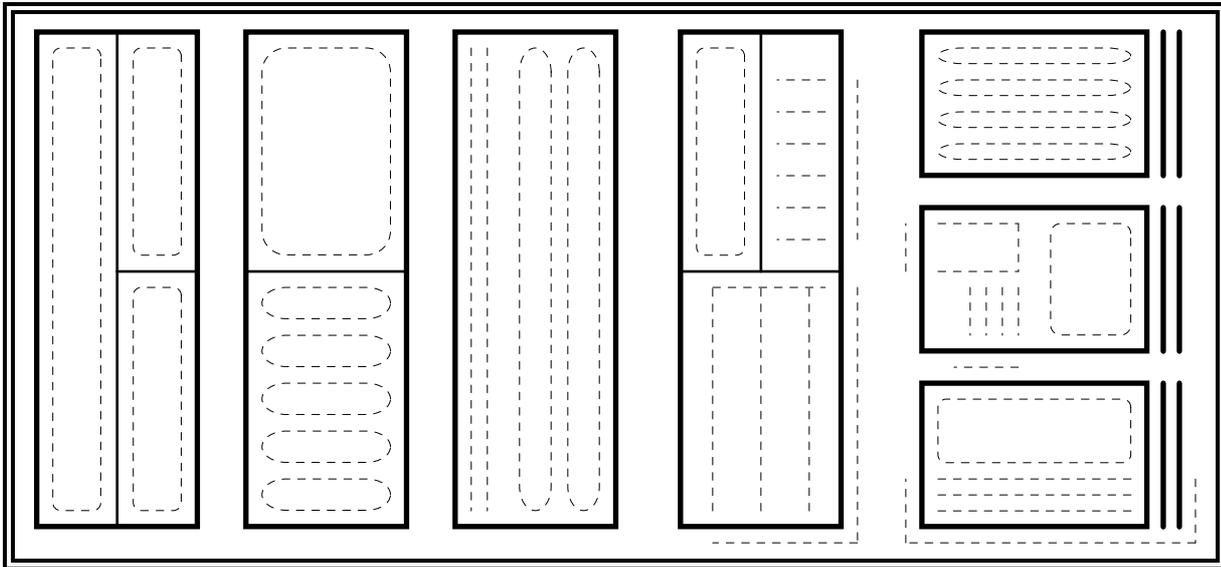
- * **Dauer**
 - . Wie viele Trainingsstunden gibt es pro Woche?
 - . Haben die Anfängerkurse eine feste Stundenzahl?

- * **Verteilung**
 - . Wann beginnt und endet die Trainingseinheit?
 - . Auf wie viele Trainingseinheiten wird die wöchentliche Trainingszeit aufgeteilt?
 - . Gibt es Pausen zwischendurch?

- * **Staffelung und Abfolge der Trainingsgruppen?**
 - . Wie viele Gruppen werden parallel im Schwimmbad betreut?
 - . Wie wechseln sich die Gruppen ab?
 - . Gibt es zwischendurch Umbauzeiten (neues Material holen, andere Trennleinen einziehen)?
 - . Wie läuft der Wechsel der Gruppen ab?

1.3. Platzaufteilung

Hier soll an einigen Beispielen gezeigt werden, wie für verschiedene Gruppen z.B. zwei 50m Bahnen und ein Lehrschwimmbecken aufgeteilt werden kann.



Welche Platzausteilung sinnvoll ist, hängt ab von z.B.:

- dem Platzangebot im Schwimmbad,
- der Anzahl der zu betreuenden Gruppen,
- der Anzahl der zur Verfügung stehenden Mitarbeiter,
- den Fertigkeiten der Teilnehmer in den Gruppen:
z.B. Nichtschwimmer, Behinderte, Leistungssportler, Anfänger, Fortgeschrittene u.v.m.
- den Übungen mit den einzelnen Gruppen:
z.B. Wassergewöhnung, Stiltraining, Konditionstraining, Spurts, Langstreckenschwimmen, Sprungübungen, Wendeübungen, Tauchen, Anlandbringen, Rettungsleine, Spiele u.v.m.

1.4. nähere Umgebung

Hier ergibt sich die Fragestellung, wie die Möglichkeiten für Seminare, Schulungen, Waldlauf, Trainingswochenenden, Freizeiten, Wachen u.v.m. sind.

2. Trainingsgruppe

Da kein Individuum dem anderen entspricht und der Trainer sich die Mitglieder einer Gruppe nicht immer aussuchen kann, ergeben sich in einer Gruppe mit bunt zusammen gewürfelten Menschen mannigfaltige Probleme und Reibereien.

2.1. Gruppengröße

Die richtige Gruppengröße wird wesentlich beeinflusst durch:

**die Betreuungsintensität der Gruppe
dem Verhältnis Teilnehmer pro Betreuer in der Gruppe**

Je nach dem Trainingsziel der Gruppe ergibt sich eine unterschiedliche Betreuungsintensität. Ein Anfängerkurs mit Nichtschwimmern erlaubt nur eine geringe Gruppengröße und erfordert viele Betreuer, da den Teilnehmern alles im Wasser von Grund auf beigebracht werden muss und ein erhöhtes Verletzungsrisiko besteht. Trainiert allerdings eine Gruppe auf einen Wettkampf hin, reicht häufig ein Betreuer, der den Trainingserfolg vom Beckenrand aus kontrollieren kann, für eine größere Gruppe aus. Je mehr Betreuer pro Gruppe zu Verfügung stehen, desto intensiver kann trainiert werden oder größer kann die Gruppe sein.

Grundsätzlich gilt folgendes Verhältnis von Teilnehmern pro Betreuer:

**Anfängergruppen u.ä.: maximal 5 Teilnehmer pro Betreuer
normale Schwimmgruppe: maximal 15 Teilnehmer pro Betreuer**

die maximale Gruppengröße hängt ungeachtet von der Anzahl der Betreuer vom Platzangebot ab. Jedoch darf nie der Gruppenleiter mit seinen Helfern die Übersicht verlieren, weil die Gruppe zu groß und zu zersplittert ist. In einem solchen Fall ist zu überlegen, ob die maximale Teilnehmerzahl in der Gruppe beschränkt, oder die Gruppe in mehrere neue Gruppen geteilt wird.

**Anfängergruppe u.ä.: maximal 15 Teilnehmer
normale Schwimmgruppe: maximal 30 Teilnehmer**

2.2. Alter der Gruppenmitglieder

Das Alter der Gruppenmitglieder kann nicht mit deren geistiger und körperlicher Reife gleichgesetzt werden, da sich jeder junge Mensch unterschiedlich (schnell und weit) entwickelt, doch kann es als grobe Richtschnur dienen.

psychische und physische Reife

Jeder Mensch hat ein gewisses Potential an geistiger und körperlicher Leistungsfähigkeit, motorischer Begabung und Lernfähigkeit. Wie er dieses Potential nutzen kann hängt im wesentlichen von seiner geistigen und körperlichen Reife ab.

Der Trainer muss immer die Reife des Teilnehmers bedenken und überlegen, was ihm zugemutet werden kann und wo seine Grenzen sind, um ihn nicht zu unter- oder überfordern.

psychische und physische Leistungsfähigkeit

- . Was kann der Teilnehmer geistig und körperlich leisten?
- . Wie schwer fällt ihm diese Leistung?

motorische Begabung

- . Wie beweglich und geschickt ist der Teilnehmer?
- . Schwimmt er schnell wegen seiner Kraft oder seines Stils?

Lernfähigkeit

- . Wie ist das Lernverhalten des Teilnehmers?
- . Was spricht ihn an besten an?

Ziel eines jeden Trainings ist es, verstecktes Potential an geistiger und körperlicher Leistungsfähigkeit, motorischer Begabung und Lernfähigkeit zu aktivieren und vorhandenes zu steigern, ohne dem Teilnehmer dabei zu schaden.

Egal nach welchem dieser Gesichtspunkte versucht wird, eine Gruppe zu sortieren oder einzurichten, wird nie ein einheitliches Niveau erreicht werden. Vielmehr müssen immer Kompromisse eingegangen werden. Es ist daher wichtig, vorher zu überlegen, auf was besonderen Wert gelegt wird.

2.3. Charaktere in der Gruppe

In jeder Gruppe prallen total verschiedene Charaktere, einschließlich dem des Trainers, aufeinander. Das Training muss es schaffen, alle diese Charaktere unter einen Hut auf den Weg zum Trainingsziel zu bringen. Jeder Trainer muss sich dabei bewusst sein, dass ein nach außen gezeigtes Verhalten nicht unbedingt das Spiegelbild des Inneren ist. Vieles wirkt auf Mitmenschen anders, als es in Wirklichkeit gemeint ist, und nicht jedes Verhalten wird bewusst gesteuert. Es ist also eher zu überlegen, warum sich jemand so verhält und wo die Gründe dieses Verhaltens liegen, als sofort z.B. Unlust und Unfreundlichkeit zu vermuten. Denn jeder hat das gleiche Anrecht auf Aufmerksamkeit, Beachtung und Förderung. Ein eingehendes Gespräch mit dem Teilnehmer und eventuell mit seinen Eltern, kann möglicherweise die Hintergründe für ein bestimmtes Verhalten aufhellen.

Häufig auftretende Charaktere sind z.B.:

- . der Stille,
- . der Clown,
- . der Mutige,
- . der Scheue,
- . der Begabte,
- . der Dickkopf,
- . der Querulant,
- . der Tollpatsch,
- . der Ängstliche,
- . der Aggressive,
- . der Vorschnelle,
- . der Interessierte,
- . der Perfektionist,
- . der Besserwisser,
- . der Aufmerksame,
- . das Muttersöhnchen.

2.4. Motivation der Gruppenmitglieder

Wie gut ein Training funktioniert, wie schnell ein Ziel erreicht wird und wie weit die Teilnehmer mitarbeiten hängt meistens von der Motivation in der Gruppe ab. Der Trainer sollte immer bedacht sein, die vorhandene Motivation keinesfalls zu schmälern, mindestens zu erhalten und, wenn möglich, sogar zu steigern.

> Motivationsanreize

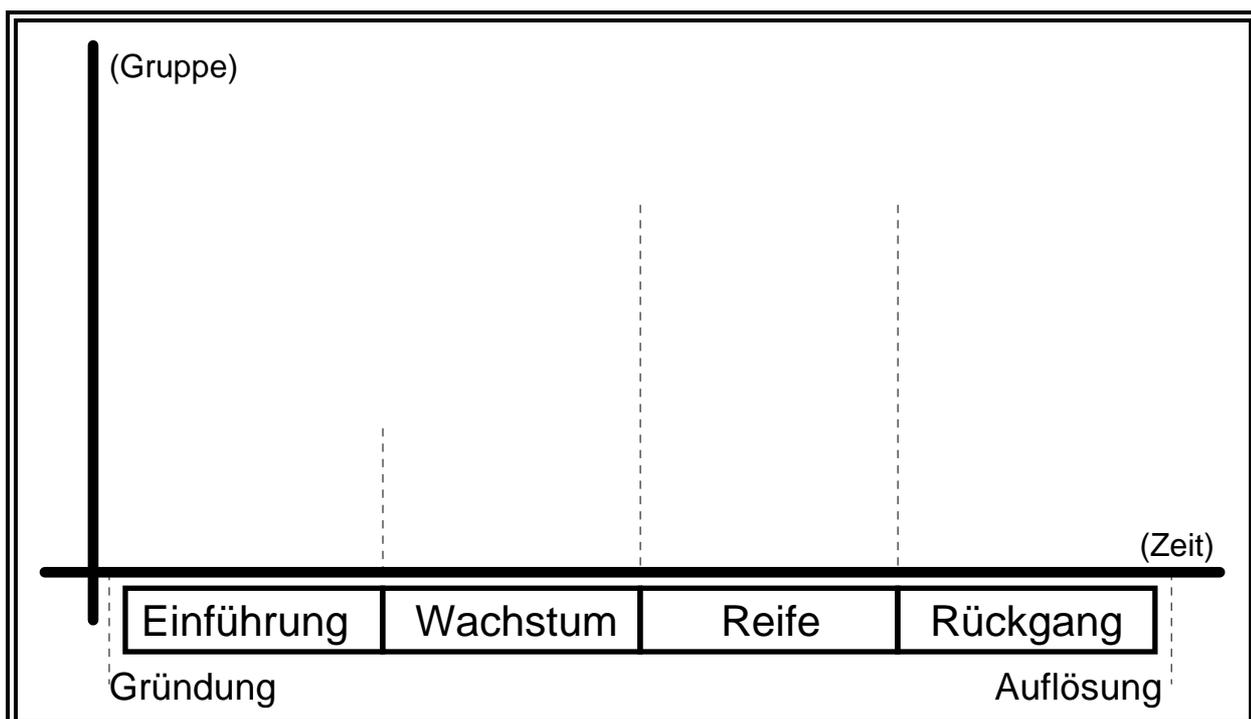
Nur durch entsprechende Anreize kann eine gute Motivation aufgebaut werden. Es reicht häufig schon ein Lob im Training aus um den Ehrgeiz und das Interesse weiter anzustacheln. Nur wer richtig motiviert ist, nimmt auch freiwillig höhere Belastungen auf sich. Zu den Anreizen gehört es auch, ein klares Ziel für die Gruppe zu formulieren. Wer nimmt schon gerne die Strapazen des Trainings auf sich, ohne genau zu wissen wofür.

> Motivationsbremsen

Es ist häufig ein Fehler, Motivation durch negative Anreize zu erreichen. Die bekannten "**wenn nicht, dann ...**"-Formulierungen, Drohungen und ungerechtfertigte Sanktionen und Strafen lassen schnell jegliches Interesse und jeden Ehrgeiz verschwinden. Jemand, der nur scharfe Kritik und nie Lob erhält, wird bald völlig die Lust am Training verlieren. Es ist daher wichtig, bei jeder Kritik auch das Positive herauszustellen und die Kritik schonend und in Maßen zu äußern. Selbst wenn jemand sehr lange Zeit für wenige Fortschritte benötigt, sind diese auch entsprechend zu honorieren. Neben den Anreizen zu einer besseren Motivation spielt der Abbau von Motivationssperren eine besondere Rolle, da diese Motivationsbremsen leider nur zu selten erkannt werden.

2.5. Gruppendynamik

In jeder Gruppe vollzieht sich im Laufe der Zeit ein gruppendynamischer Prozess mit vier Phasen. Bei verschiedenen Gruppen mag dieser Prozess zwar unterschiedlich lange dauern und unterschiedlich im Ausmaß sein, doch in der Grundstruktur vollzieht er sich nach folgendem Schema:



1. Einführungsphase

Nach der Gründung einer Gruppe beginnt die Einführungsphase. Die Gruppenziele werden formuliert. Den ersten Gruppenmitgliedern schließen sich langsam weitere an. Es herrscht noch kein Vertrauen untereinander und zu der Gruppe. Die Gruppenmitglieder lernen sich kennen (sondieren und gegenseitig beschnuppern). Es werden erste, jedoch kleine Fortschritte erzielt. Rückschläge gefährden den Gruppenzusammenhalt. Die Motivation wird durch den Trainer vermittelt.

2. Wachstumsphase

Der Einführungsphase schließt sich die Wachstumsphase an. Zwischen den Gruppenmitgliedern baut sich Vertrauen auf. Die Gruppe kann Rückhalt bieten und wird von Rückschlägen nicht sofort zerstört. Ein Gruppengefühl und eigene Motivation entsteht. Größere Fortschritte in Richtung auf das Gruppenziel werden leichter erreicht. Die Gruppe hat einen steigenden Zulauf.

3. Reifephase

Die Wachstumsphase geht fließend in die Reifephase über. Die Gruppenmitglieder kennen sich gut und vertrauen sich teilweise blind (möglicherweise ein Fehler). Die Gruppe ist fest zusammengeschweißt, es herrscht ein starkes Gruppengefühl und nicht jeder wird aufgenommen. Die Motivation ist hier am größten, und die Gruppenziele werden nach und nach erreicht. Ein weiterer Fortschritt ist nur noch mit großen Anstrengungen möglich. Erste Fragen nach der Zukunft der Gruppe werden laut.

4. Rückgangphase

Die Reifephase endet in der Rückgangphase, die möglicherweise zur Auflösung führt. Zweifel an der Daseinsberechtigung der Gruppe kommen auf. Das Gruppengefühl schwindet und immer mehr Mitglieder verlassen die Gruppe. Fortschritte sind nicht mehr möglich. Rückschläge bedrohen die Gruppe und rauben den Mitgliedern das Vertrauen in die Gruppe. Es gibt keine erreichbaren Ziele mehr, welche die Gruppe zusammenhalten könnte. Die Motivation der einzelnen Gruppenmitglieder geht gegen Null. Es bleibt eventuell nur noch ein harter Kern übrig. An dieser Stelle ist zu überlegen, ob die Gruppe besser aufgelöst werden sollte, um ein endloses Dahinsiechen zu verhindern.

Es gibt Momente, in denen die Gruppendynamik beeinflusst werden kann. Jeder Trainer sollte versuchen, die Wachstumsphase zu verlängern, das Niveau der Reifephase zu erhalten, oder die Rückgangphase stark abzubremsen. Mittel zu diesem Zweck können sein, neue Ziele zu formulieren, durch neue Methoden, neue Gruppenmitglieder, oder sonstige Veränderungen wieder oder mehr Schwung in die Gruppe zu bringen. Diese Mittel haben gemeinsam, dass sie den Gruppenmitgliedern neue Anreize geben. Der Trainer ist nie von diesem Prozess ausgeschlossen. Er muss sich immer als Teil der Gruppe verstehen und überlegen, was er zum Gruppenwohl beitragen kann.

2.6. Gruppensozialverhalten

Das Sozialverhalten in der Gruppe hängt im Wesentlichen vom Charakter der Gruppenmitglieder und von der Phase ab, in der sich die Gruppe befindet. Es werden hierbei die sozialen Vorgänge beobachtet, welche in einer Gruppe zwischen Gruppenmitgliedern und zwischen verschiedenen Gruppen untereinander ablaufen.

Zu diesen sozialen Vorgängen gehören z.B.:

- . Gruppengefühl,
- . Umgangston und -stil,
- . Gruppenzusammenhalt.
- . Wer wird aufgenommen?

- . Wer wird ausgeschlossen?
- . Unterordnung in der Gruppe,
- . Auf- und Abbau von Vertrauen,
- . Verhalten der Gruppe nach außen,
- . Auf- und Abbau von Freundschaften,
- . Polarisierung der Gruppe nach außen,
- . Solidarisierung der Gruppenmitglieder.

Zum Sozialverhalten gehört auch der Unterordnungsprozess in der Gruppe. Jedes Gruppenmitglied muss einen Teil seiner eigenen Interessen zurückstellen und seine persönliche Freiheit einschränken. Es geht nicht, dass jeder versucht seinen eigenen Dickkopf durchzusetzen. Wichtig ist in erster Linie das Erreichen der Gruppenziele. Doch dürfen diese nie so ernst genommen werden, dass die Gruppenmitglieder ihre eigene Identität völlig aufgeben müssen. Nicht alle persönlichen Interessen schaden der Gruppe, sondern einige unterstützen auch die Gruppenziele. Leider gibt es immer wieder Mitmenschen, die sich einem solchen Unterordnungsprozess zum Gruppenwohl aus z.B. Egoismus völlig verweigern und damit sogar den Fortbestand der Gruppe gefährden können. Diese Teilnehmer können nicht von vornherein aus der Gruppe ausgeschlossen werden. Es muss ihnen die Möglichkeit gegeben werden, die positiven Seiten einer Gruppe kennen zu lernen und sich persönlich einzubringen.

3. Trainer

Die Ausführungen zu den Gruppenmitgliedern gelten natürlich auch bei jedem Trainer. Ein guter Trainer steht und fällt mit z.B. seiner Motivation. Auch sein Charakter hat großen Einfluss auf die Trainingsarbeit. Doch gibt es einige Punkte, die besonders beim Trainer beachtet werden müssen.

3.1. Eignung

Ob jemand persönlich dazu geeignet ist, andere zu beaufsichtigen und ihnen etwas beizubringen, kann nicht sofort festgestellt werden. Es ist abzuwarten, wie sich jemand in der Ausbildung bewährt. Denn es ist möglich, dass sich gerade durch die Ausbildung bestimmte Charaktereigenschaften herausbilden und das pädagogische Talent entdeckt wird.

+ **gefestigte Persönlichkeit**

Eine gefestigte Persönlichkeit ist von großem Vorteil. Die Trainingsarbeit mit einer Gruppe ist nicht immer leicht. Häufig treten schwere Probleme auf. Nur wer das nötige Selbstvertrauen und Sicherheit hat, schafft es, solche Klippen zu umschiffen. Es gehört zu der Arbeit eines Trainers, nicht vor Problemen zurückzuschrecken, sondern sie gemeinsam mit der Gruppe anzugehen.

+ **Autorität**

Die Autorität eines Trainers teilt sich auf in fachliche Kompetenz und persönliche Autorität. Der Trainer muss es schaffen, die Gruppe von sich zu überzeugen und ihr Vertrauen zu gewinnen. Sicheres Auftreten und eine gewisse Ausstrahlung gehören auf jeden Fall dazu. Wichtig bei Jugendlichen ist besonders das Alter. Welches Kind lässt sich schon gerne von einem Gleichaltrigen etwas sagen, auch wenn dieser fachlich noch so geeignet dazu ist.

Wie viel Autorität jemand in einer Gruppe genießt, hängt häufig schon vom ersten Kontakt ab. Wer sich z.B. gleich am Anfang lächerlich macht oder durch übertriebene Härte auffällt, hat es später sehr schwer, eine Autorität in der Gruppe zu werden. Entscheidend bei der fachlichen Kompetenz ist, nicht nur von ihr zu erzählen, sondern sie den Gruppenmitgliedern zu zeigen und zu demonstrieren.

+ **Zuverlässigkeit**

Die Zuverlässigkeit eines Trainers spielt sowohl für die Gruppe als auch für die übrigen Mitarbeiter eine große Rolle. Zu Aufgaben eines Trainers gehört es nicht nur, die Gruppe beim Training zu betreuen, sondern auch z.B. sie auf Wettkämpfen und Freizeiten zu begleiten, für die Probleme der Einzelnen da zu sein, einen Trainingsplan zu entwerfen u.v.m.. Der Gruppe das Blaue vom Himmel zu versprechen wäre falsch. Richtig ist, ein bodenständiges Programm anzubieten, welches zuverlässig auch eingehalten werden kann. Ein Trainer z.B. der häufig abwesend ist und seine eigenen Regeln bricht, wird nie das volle Vertrauen der Gruppe erhalten.

Für die übrigen Mitarbeiter im Team ist von hoher Bedeutung, wenn sie auf die Zuverlässigkeit des Trainers bauen können. Wer immer wieder den Lückenbüßer spielen und die Fehler des Anderen ausbaden muss, verliert schnell das Vertrauen in den Anderen. Die Folge ist, dass es im Team der Mitarbeiter zu Unstimmigkeiten kommt, die sich auf die Gruppe durchschlagen.

+ **Verfügbarkeit**

Bevor jemand eine Aufgabe übernimmt, sollte er sich überlegen, ob er diese überhaupt erfüllen kann. Zeitdruck und Stress lassen schnell jede Freude an der Arbeit verschwinden. Vor allem ist er dann für die Gruppe und die anderen Mitarbeiter im Team keine große Hilfe.

Jede Arbeit kostet Zeit und meistens mehr als ursprünglich gedacht. Zeit sollte daher in genügendem Maße mitgebracht werden. Es bringt nichts, sich durch z.B. andere Termine zu sehr einengen zu

lassen. Welches Kind lässt sich schon gerne ein Training im Eilverfahren verpassen, wo der Trainer nicht einmal genügend Zeit zur Anwesenheit hat. Auch hier ist vorher überlegen, ob nicht weniger in Wirklichkeit mehr ist.

+ Gefühl für den Umgang mit Kindern

Der Umgang mit Kindern ist nicht immer leicht. Wer ein dafür gutes Gespür entwickeln kann, darf sich glücklich schätzen. Die größte Schwierigkeit ist für viele, die Welt wieder mit Kinderaugen zu sehen und zu verstehen. Probleme von Kindern und Jugendlichen, welche vom Standpunkt des Trainers unverständlich erscheinen, erhalten aus der Sicht des Betroffenen auf einmal ganz andere Dimensionen.

Ein Trainer sollte versuchen, sich in seine Gruppenmitglieder hineinzusetzen. Nur so kann es ihm gelingen, dass Training für die Gruppenmitglieder attraktiver und ansprechender zu gestalten. Nur wenn ein Trainer Zeit und Verständnis für die Probleme der einzelnen Gruppenmitglieder aufbringt, wird er sich auf Dauer ihr Vertrauen sichern können. Wer und wie gut jemand mit Kindern umgehen kann, zeigt nur die Praxis. Mit wachsender Erfahrung schafft es normalerweise jeder, sich besser auf seine jugendlichen Gruppenmitglieder einzustellen.

3.2. Ausbildung

Es ist einzusehen, dass nicht jeder einem anderen etwas beibringen kann. Wer andere trainieren möchte, muss dazu persönlich geeignet und bereit sein, sowie die nötige Ausbildung besitzen. Jeder der sich weiterbilden will, steht vor den Fragen, was, wie viel und wie gelernt werden soll und was überhaupt benötigt wird. Dabei entsteht ein Spannungsfeld zwischen umfassenden Allgemeinwissen und spezialisiertem Fachwissen. Beides alleine kann nicht funktionieren, sondern jeder muss für sich einen Mittelweg finden.

~ umfassende und solide Grundausbildung

~ weiterführende spezialisierte Fachausbildung

Sinnvoll erscheint daher, dass sich jeder Neuling zuerst eine umfassende und solide Grundausbildung aneignet. So kann er in jedes Fachgebiet etwas hineinschnuppern und sehen, was ihm am besten gefällt und was er am besten kann. Erst danach, sollte er sich spezialisieren. Denn so kann er z.B. bei Personalmangel auch außerhalb seines Fachgebietes eingesetzt werden und die Trainingsgestaltung der anderen Mitarbeiter wenigstens grundlegend nachvollziehen

~ Praxis und Theorie gehören zusammen

Unabhängig davon was und wie viel gelernt wird, sollte nie vergessen werden, dass Praxis und Theorie untrennbar zusammen gehören. Die Umsetzung des Erlernten zwischen diesen beiden Polen erweist sich immer als am schwersten.

~ Wissen regelmäßig aktualisieren

In Anlehnung an den Sinnspruch "Wer rastet, der rostet" sollte sich jeder davor hüten, auf seinem erlernten Wissen auszuruhen. Es ist jedem dringend anzuraten, sein Wissen regelmäßig zu aktualisieren und Lücken zu schließen. Denn sonst wacht er irgendwann auf und muss feststellen, dass wesentliche Neuerungen verpasst worden sind und sie nur mühevoll wieder eingeholt werden können. Es kann daher Niemanden schaden, regelmäßig sein Wissen zu überprüfen und sich neue Standpunkte anzuhören, auch wenn das bisher Erlernte nicht sofort dadurch falsch wird.

Niemand sollte sich von dem großen Weiterbildungsangebot abschrecken lassen. Keiner wird es schaffen, alles zu lernen. Es ist immer notwendig eine gewisse Auswahl nach den o.g. Gesichtspunkten zu treffen.

3.3. Mitarbeiterteam

Ein Einzelner wird es nie alleine schaffen, ein gesamtes Training zu organisieren. Es ist immer notwendig, dass sich ein Mitarbeiterteam findet, auch wenn dadurch möglicherweise Einzelinteressen vernachlässigt werden müssen. In der DLRG-Ortsgruppe Wetzlar e.V. besteht dieses Mitarbeiterteam aus dem Vorstand und den Mitarbeitern im Jugend- und Erwachsenentraining.

Unabhängig von der Zusammensetzung des Mitarbeiterteams, muss überlegt werden, wie zukünftig gearbeitet werden soll. Hierbei gibt den Gegensatz zwischen:

Disposition <> Organisation

Disposition heißt, dass alles fallweise geregelt wird. Disposition erlaubt eine hohe Flexibilität, dauert jedoch bei häufig wiederkehrenden Entscheidungen entschieden zu lange.

Organisation heißt, dass alles generell geregelt ist. Organisation führt bei wiederkehrenden Entscheidungen zu einer hohen Bearbeitungsgeschwindigkeit, doch sie ist sehr starr und versagt kläglich, wenn Fälle aus den generellen Regelungen herausfallen.

Es ist daher einzusehen, dass ein Mindestmaß an Organisation notwendig ist, um nicht in Einzelentscheidungen zu versinken, aber immer noch flexibles Handeln möglich sein muss, um nicht eine totale Bürokratie aufzubauen.

Die Grundstruktur einer Organisation im Mitarbeiterteam ist:

- Aufgabenbereiche aufteilen

Um einen reibungslosen Trainingsablauf zu gewährleisten, müssen die Aufgaben der einzelnen Mitglieder des Mitarbeiterteams genau aufgeteilt sein. So wird vermieden, dass sich jemand durch einen anderen eingeeengt fühlt oder jemand nicht weiß, was überhaupt sein Aufgabenbereich ist.

- regelmäßige Besprechungen

Damit eine gewisse Kontinuität im Training bestehen bleibt, sollte sich das Mitarbeiterteam zu regelmäßigen Besprechungen treffen (z.B. 1/4-jährlich). Zu diesen Besprechungen muss rechtzeitig vorher schriftlich eingeladen und eine Tagesordnung erstellt werden. In dieser Besprechung können dann aktuelle Probleme im Training besprochen und zukünftige Aktivitäten geplant werden.

- konkrete Planungen und Taten

Wenn etwas bewirkt werden soll, so reicht es nicht aus ständig nur zu diskutieren. Sobald eine Idee umgesetzt werden soll, müssen konkrete Planungen und Taten folgen.

Die üblichen "**man könnte ja mal vielleicht ...**"-Formulierungen helfen da nicht weiter. Es muss vielmehr überlegt werden, wie das Projekt aussehen soll, auf welchen Weg dort hin zu kommen ist und wer dieses alles durchführen soll. Sind an diesen Punkten keine konkreten Ansätze möglich, so ist es besser, das Projekt gleich zu streichen. Denn gelingen die nötigen Fortschritte nicht, so werden nur unnötig Arbeitszeit und Kreativität vergeudet.

Sich irgendwelchen Illusionen und Träumereien über z.B. das perfekte Training hinzugeben ist nicht ratsam. Die Realität muss akzeptiert werden. Umwälzende Veränderungen dauern ihre Zeit und lassen sich nicht mit der Brechstange erreichen. Geschickter ist daher immer, ein bodenständiges Programm anzubieten, welches auch realisiert werden kann, und Änderungen langsam aber konsequent durchzuführen.

4. Trainingstechnik und -stil

Niemand kann einfach so aus der hohlen Hand jemanden etwas beibringen, sondern es wird immer ein gewisser Trainingsstil und eine Trainingstechnik gefordert sein. Trainingsgestaltung ist ein strukturierter Prozess, der nicht erst fünf Minuten vor Trainingsbeginn in der Umkleidekabine beginnt. Eine gewissenhafte und konsequente Vorplanung der Trainingsgestaltung muss jedem angeraten werden, der nicht nur mit seiner Gruppe schwimmen will, sondern auf ein bestimmtes Ziel hinarbeiten möchte.

4.1. Ablauf der Trainingsgestaltung

Jede Trainingsgestaltung untergliedert sich in vier Phasen, welche aufeinander aufbauen. Eine sinnvolle Trainingsgestaltung kann nie stattfinden, wenn eine der Phasen vernachlässigt wird. Es ist von großer Bedeutung, den Gruppenmitgliedern auf ihren Wunsch hin, die einzelnen Schritte in ihrer speziellen Trainingsgestaltung zu erläutern. Es macht keinem Spaß zu trainieren, wenn er nicht das Ziel und den Zweck des Trainings erkennen kann und keinen Einblick in die Trainingsgestaltung erhält.

4.1.1. Planung

Meistens, wenn etwas geplant werden muss, schwirren einem viele einzelne Gedanken, Fragen und Ideen völlig unsortiert durch den Kopf. Um effektiv planen zu können, muss daher alles in ein Schema vorsortiert und strukturiert werden. So kann später eine gute Idee an der richtigen Stelle genutzt werden, ohne dass sie vorher den Planungsprozess stört. In der Planungsphase müssen drei wichtige Punkte bestimmt werden:

1. Momentaner Standpunkt

Fragen zum momentanen Standpunkt sind z.B.:

- . Wie sieht das Trainingsumfeld aus und was kann es bieten?
- . Was habe ich überhaupt für eine Trainingsgruppe?
- . Wo befinde ich mich momentan mit meiner Trainingsgruppe?
- . Was können sie jetzt bereits leisten?
- . Was kann ich als Trainer leisten?

Solche Fragen lassen sich teilweise wie in Abschnitt 4.1.4. dargestellt beantworten.

In der Mehrzahl der Fälle hat der Trainer keinen großen Einfluss auf die Voraussetzungen, welche die einzelnen Gruppenmitglieder mitbringen. Es kann aber durch z.B. Mindestanforderungen (z.B. Freischwimmer mit Erfolg bestanden) eine Basis für ein Leistungsniveau geschaffen werden. Ferner kann der Trainer durch die Vorarbeit in der vergangenen Saison den Einstieg in die neue Saison erleichtern und das Anfangsniveau erhöhen.

2. Ziele der Trainingsgestaltung

Fragen zu den Zielen der Trainingsgestaltung sind z.B.:

- . Was möchte die Gruppe erreichen?
- . Was möchte ich mit der Gruppe erreichen?
- . Was würde die Gruppe besonders motivieren?

Beispiele für Ziele der Trainingsgestaltung sind z.B.:

- . Ausbildung von Nichtschwimmern zu Schwimmern
- . Erlernen eines Schwimmstiles (z.B. Kraulschwimmen)
- . Erlangen eines Schwimmabzeichens (z.B. Rettungsschwimmabzeichen in Bronze)

- . Gute Platzierungen auf Rettungsschwimmwettkämpfen im Mannschafts- und Einzelwettbewerben

Die Ziele ergeben sich häufig schon aus der Abfolge der einzelnen Gruppen. Ist kein konkretes Ziel vorgegeben, muss sich aus den Gruppenmitgliedern ein Entscheidungsprozeß herausbilden.

3. Möglichkeiten der Gruppe

Fragen zu den Möglichkeiten der Gruppe sind z.B.:

- . Was kann die Gruppe leisten?
- . Womit wird die Gruppe unter- oder überfordert?
- . Was kann ich voraussetzen?
- . Wie schnell erlernt die Gruppe etwas Neues?
- . Womit kann ich den Ehrgeiz und das Interesse der Gruppenmitglieder besonders anstacheln?

Meistens beruhen die Antworten auf diese Fragen auf Schätzungen und Annahmen. Dennoch haben sie elementare Bedeutung, krasse Fehleinschätzungen können die Gruppe großen Schaden zufügen. Es ist daher angebracht, mit großen Fingerspitzengefühl vorzugehen und zu versuchen, objektiv Unter- und Übertreibungen zu vermeiden.

4.1.2. Entscheidung

Ist endlich die erste Phase überstanden und auf jede Frage mehr oder weniger befriedigende Antworten gefunden worden, erreicht die Trainingsgestaltung die Phase, in wichtige und grundlegende Entscheidungen getroffen werden müssen. Diese Entscheidungen teilen sich in zwei Abschnitte:

1. Alternative Wege zu den Trainingszielen

Die in der Planungsphase gewonnenen Fakten müssen nun zu Wegen zum Trainingsziel kombiniert werden. Dabei ergibt sich zwangsläufig eine große Anzahl von verschiedenen Alternativen. Allein schon die verschiedenen Interpretationsmöglichkeiten der Informationen aus der Planungsphase lassen viele Möglichkeiten erscheinen. Niemals können alle Alternativen erfasst werden. Es entsteht dabei ein Spannungsfeld. Einerseits geben mehr Alternativen eine breitere Entscheidungsbasis. Andererseits verlängert sich dadurch das Entscheidungsverfahren erheblich und wird schwieriger. Auch hier muss jeder Trainer wieder für sich den goldenen Mittelweg finden.

2. Auswahl des besten Weges

Sind nun die wichtigsten Wege zum Trainingsziel erkannt worden, müssen ihre Vor- und Nachteile genau bedacht werden. Dabei muss der Trainer Prioritäten setzen, er muss feststellen, welche Vorteile welche Nachteile überwiegen und umgekehrt. Bei einem solch wichtigen Entscheidungsproblem reicht es nicht aus, nur akzeptable Lösungen zu finden, sondern es muss die bestmögliche Lösung ausgewählt werden. Hier zeigt sich besonders, dass Trainingsgestaltung kein einfacher und schneller Vorgang ist. An dieser Stelle sei besonders erwähnt, dass, aufgrund der Komplexität im Prozess der Trainingsgestaltung, am besten in schriftlicher Form vorgegangen wird.

4.1.3. Durchsetzung

Die Phase der Durchsetzung stellt die Umsetzung der theoretischen Planungen und Entscheidungen in die Praxis dar. Hierbei stellen sich jedem Trainer die größten Probleme in den Weg. Was auf dem Papier so einfach aussah, erweist sie in der Realität als sehr problematisch. Es ist daher selten, dass alles wirklich so umgesetzt werden kann, wie es geplant war.

4.1.4. Kontrolle

Ziel der Kontrolle ist es, zu überprüfen, wie gut die Durchsetzung im Vergleich zur Planung und Entscheidung funktioniert. Es kommt z.B. häufig vor, dass die Praxis der Theorie erheblich hinterherhinkt.

Fragen im Zusammenhang mit der Kontrolle sind z.B.:

- . Wie gut waren die Schätzungen bezüglich des Ausgangspunktes?
- . Wurde wirklich der beste Weg gewählt?
- . Hält die Praxis noch mit der Theorie schritt?
- . Ist das Trainingskonzept erfolgreich?
- . Zeigen sich bei den Gruppenmitgliedern Fortschritte?
- . Wenn ja, was sind das für Fortschritte und wie groß sind sie?
- . Wird das Trainingskonzept akzeptiert?
- . Erreicht die Gruppe (rechtzeitig) die Trainingsziele?

Um diese ganzen Fragen zu beantworten, sind verschiedene Methoden zur Informationsgewinnung zu benutzen.

Ansätze zur Informationsgewinnung sind z.B.:

- * **Befragungen der Gruppenmitglieder und eventuell der Eltern:**
 - . Wie kommt das Training an?
 - . Bringt es etwas?
 - . Wie ist die Motivation?

- * **Kontrollzeiten für verschiedene Stilarten auf verschiedenen Distanzen:**
 - . Wo hat der Teilnehmer sich gesteigert oder verschlechtert?
 - . Wo liegen (alte/neue) Schwächen?

- * **Bewertung der einzelnen Stilarten:**
 - . Wie ist der Schwimmstil?
 - . Was hat sich verändert?
 - . Wie sieht z.B. der Startsprung, die Wende oder der Befreiungsgriff aus?

- * **Erprobungen direkt im Training:**
 - . Welche Übungen werden (neuerdings) bewältigt?
 - . Welche Schwierigkeiten tauchen bei einer Übung auf?

Lässt sich der Trainer dabei auf eine bestimmte Vorgehensweise ein, kommt er nicht daran vorbei, Bewertungsschemata aufzustellen und sich konsequent an diese zu halten, um die gewonnenen Informationen sinnvoll auszuwerten. Dieses sollte dann auch, um nicht irgendwann die Übersicht zu verlieren, schriftlich erfolgen.

... wird fortgesetzt!

18.06.2013