

dvb forum

Zeitschrift des Deutschen Verbandes für Bildungs- und Berufsberatung e.V.



www.dvb-fachverband.de
63. Jahrgang · Ausgabe 1 | 2024

E-Journal Einzelbeitrag
von: Gerald Sailmann
Herausgeber: Deutscher Verband für Bildungs- und
Berufsberatung e.V.

Berufsnahes Lernen im Sportverein

aus: Freiwilliges Engagement (DVB2401W)
Erscheinungsjahr: 2024
Seiten: 11 - 17
DOI: 10.3278/DVB2401W003

Selbst- und Sozialkompetenzen sind für beruflichen Erfolg immens wichtig. Sie können nicht nur in der Familie, im Freundeskreis oder in Bildungseinrichtungen erworben werden, sondern auch im Ehrenamt. Eine bundesweite Umfragestudie zeigt, dass die Übernahme verantwortungsvoller Tätigkeiten im Sportverein erheblich zum Erwerb solcher Kompetenzen beitragen kann. Sie verdeutlicht zum einen, dass die Kompetenzentwicklung im Sportverein integriert verläuft, individuelles Erfolgsstreben und gemeinschaftliches Handeln bedingen sich wechselseitig. Zum anderen belegt sie, dass verschiedene vereinspezifischen Handlungsfelder unterschiedliche Lernpotenziale besitzen.

Schlagnote: Kompetenzentwicklung; Ehrenamt; Sportverein
Zitiervorschlag: Sailmann, G. (2024). Berufsnahes Lernen im Sportverein. *dvb forum*, 63(1) 11-17. Bielefeld: wbv Publikation. DOI: <https://doi.org/10.3278/DVB2401W003>

Berufsnahes Lernen im Sportverein

Von **Gerald Sailmann**

Bedeutung des Ehrenamts für berufliche Beratung

Überfachliche Kompetenzen sind für den erfolgreichen Übergang von Schule in Ausbildung oder von Hochschule in Beschäftigung sehr bedeutsam. Dies belegen zahlreiche Erhebungen zu betrieblichen Kompetenzerwartungen an Schul- und HochschulabsolventInnen. Oftmals entscheiden sie darüber, ob eine BewerberIn die Stelle erhält oder in ihr verbleibt (z.B. DIHK 2015). Für die Vermittlung dieser Kompetenzen kommen die geläufigen Sozialisationsinstanzen in Frage: Familie, Freundeskreis, allgemeinbildende Schule, berufsbildende Schule, Ausbildungsbetrieb, Bildungsträger oder Hochschule. In Betracht kommt aber auch eine Institution, die sich keiner der genannten Lernumgebungen zuordnen lässt – das Ehrenamt.

Es wird von Jugendlichen und jungen Erwachsenen freiwillig aufgesucht und stellt in Deutschland eine der bedeutendsten Freizeitaktivitäten dar. Zugleich finden sich dort aber auch berufsnahen Strukturen: ehrenamtlich Aktive sind in einen Leistungskontext eingebunden, sie müssen spezifische Aufgaben in einem bestimmten Zeitumfang bewältigen, und sie bewegen sich dabei in einem sozialen Umfeld mit kooperativen, aber auch hierarchischen Strukturen. Bereits seit Beginn der 1980er Jahre gibt es Belege dafür, dass im Ehrenamt erworbene oder erweiterte Fähigkeiten auch in andere Kontexte und somit auch ins Berufsleben transferierbar sind. Übertragen werden aber weniger fachliches Wissen oder praktische Fertigkeiten, sondern vielmehr Haltungen, wie z.B. Regeln einzuhalten oder allgemeine Fähigkeiten, wie z.B. organisatorische Aufgaben zu bewältigen (Sailmann/Görtler 2019). Die Potenziale ehrenamtlichen Engagements für die Vermittlung überfachlicher Kompetenzen sind daher auch für BerufsberaterInnen, aber auch ArbeitsvermittlerInnen beachtenswert.

Lernen im Ehrenamt allgemein

Ehrenamtliche Tätigkeiten ermöglichen Lernerfahrungen; der Zugang ist allerdings selektiv. In qualitativen Untersu-

chungen werden – je nach inhaltlicher Ausrichtung des Ehrenamts – politische, ökologische oder religiöse Interessen oder spezifische körperlich-sportliche, handwerkliche oder künstlerische Fähigkeiten als Voraussetzungen genannt. Daneben ist es vor allem der Bildungsstand, der den Zugang zum Ehrenamt bedingt. In den regelmäßigen Erhebungen des Deutschen Freiwilligensurveys zeigt sich in Bezug auf das Engagement unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen das gleiche Muster: je höher der Bildungsabschluss, desto höher die Engagementquote. Personen mit niedrigem Schulabschluss engagieren sich weniger als diejenigen mit mittlerer Bildung, diese wiederum weniger als Personen mit einem hohen Abschluss. Diese Abhängigkeit von der besuchten Schulform ist allerdings zwischen den verschiedenen Ehrenamtsbereichen unterschiedlich ausgeprägt. Bei Organisationen wie Freiwilliger Feuerwehr oder Technischem Hilfswerk engagieren sich relativ mehr Personen mit niedrigem Bildungsabschluss, da hier stärker die Aspekte „Anpacken“ und „Sich körperlich einsetzen“ im Vordergrund stehen und der Zugang niedrigschwelliger ist als z.B. bei weltanschaulich ausgerichteten Vereinen (Simonson et al. 2017).

Der Bildungsstand steuert also den Zugang zum Ehrenamt, nicht aber das Lernen darin. Wenn Personen mit niedriger Bildung sich erst einmal ehrenamtlich engagieren, dann nutzen sie die dort vorhandenen Lernmöglichkeiten ebenso wie Personen mit mittlerer oder höherer Bildung (Düx et al. 2009). Eine eindeutige Trennung zwischen den Kenntnissen und Fähigkeiten, die bereits vorliegen und denen, die erst im Ehrenamt erworben werden, ist in der Regel nicht möglich. Kompetenzen können sowohl Voraussetzung als auch Ergebnis der Freiwilligenarbeit sein. Diese fehlende Trennschärfe liegt – neben der Bildungsabhängigkeit des Zugangs – auch in der Art des Lernens begründet. Es ist meist informell, d.h. Lerneffekte werden durch die Bewältigung einer Aufgabe – quasi als Nebenprodukt – erzielt, ohne dass dabei zunächst eine Lernabsicht im Vordergrund steht. Lernprozesse können aber natürlich auch auf angeleiteter Übung oder dem Besuch von Lehrgängen beruhen (Sailmann/Görtler 2019).

Handlungsfelder im (Mannschafts-)Sportverein

Im Deutschen Freiwilligensurvey werden 14 gesellschaftliche Bereiche hinsichtlich des ehrenamtlichen Engagements erfasst, z.B. Kultur und Musik oder Umwelt, Natur und Tier- und Sport und Bewegung. An Letzterem sind in Deutschland mit Abstand am meisten Menschen beteiligt. Stand 2015 waren insgesamt knapp 44 % der Wohnbevölkerung ab 14 Jahren hier aktiv, insbesondere in den ca. 91.000 Sportvereinen (DOSB 2015). Ehrenamtlich engagieren sich in den Sportvereinen ca. 1,75 Millionen Mitglieder, dabei werden rund 1,2 Millionen Positionen von Männern und 0,55 Millionen von Frauen besetzt (Breuer/Feiler 2015).

Analysiert man die Funktionsstrukturen der Vereine, so können zunächst unterschieden werden: Vereinsleitung mit Unterfunktionen (z.B. Jugendwart), Trainings- und Übungsleitung sowie Schieds- und Kampfgericht. Diese drei finden sich in der Regel überall. Ein weiteres Tätigkeitsfeld, das dem freiwilligen Engagement zugerechnet werden kann, ist die Mannschaftsführung, insbesondere im aktiven Wettkampf. Es ist gerade in Vereinen mit Mannschaftssportarten von Bedeutung und wird von vielen Jugendlichen ausgeübt. Somit lassen sich im Wesentlichen vier Handlungsfelder ableiten (Sailmann/Görtler 2019):

1. Leitung – Organisation – Gremien:

Zu diesem Handlungsfeld zählen vor allem die Mitwirkung im Vereinsvorstand oder die Leitung einzelner Abteilungen. Im Jugendbereich geht es vor allem um die Tätigkeit als JugendleiterIn oder die Mitarbeit in Gremien, wie z.B. dem Jugendausschuss mit den Aufgaben: Führung, Repräsentation, Konzeption (Vereinsentwicklung) und Gremienleitung.

2. Training – Übungsleitung – Mannschaftsbetreuung

Zu diesem Handlungsfeld zählen die Aufgabenbereiche: Training und spieltechnische Anleitung, Förderung von Teambuilding, Spielvorbereitung und Saisonplanung sowie Umgang mit Störungen im Trainings- und Saisonverlauf. Es handelt sich um pädagogisch-didaktische Tätigkeiten, aber auch organisierende Aktivitäten rund um das Saisonmanagement.

3. Schieds- und Kampfgericht – Wettkampfleitung

Zu diesem Handlungsfeld zählen – abgesehen von den physischen Anforderungen – vor allem zwei Aufgabenbereiche: Sicherzustellen, dass die Regeln, auf denen der sportliche Wettkampf beruht, eingehalten werden sowie die soziale Kontrollfunktion über das Spiel auszuüben. Hierbei muss in kürzester Zeit eine Situation bewertet, eine Entscheidung getroffen und ggf. eine dem Regelwerk konforme Sanktion ausgesprochen werden.

4. Mannschaftsführung und aktiver Wettkampf

Zu diesem Handlungsfeld zählen – wiederum neben den physischen Anforderungen – Führungsaufgaben in Form von motivierenden und regulierenden Tätigkeiten. Die Kapitänsrolle ist eine herausgehobene Position: sie wirkt innerhalb der Mannschaft moderierend, ist Bindeglied zur Übungsleitung und fungiert als Ansprechperson für das Schiedsgericht.

Empirisch vorfindbare Kompetenzen

Bislang gibt es keine allgemein akzeptierte Definition des Kompetenzbegriffs; viele Begriffsbestimmungen sehen allerdings die Unterscheidung zwischen fach- und personenbezogenen vor. Letztere werden meist unterschieden in Selbstkompetenz und soziale Kompetenz. Selbstkompetenz meint dabei die Haltung zur eigenen Person, soziale Kompetenz bezieht sich auf den Umgang mit einer oder mehreren anderen Personen. Zu den mit Selbstkompetenz in Verbindung gebrachten Konstrukten zählen vor allem Selbstwirksamkeit – Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit –, emotionale Belastbarkeit – insbesondere auch bei Misslingenserfahrungen – und Wertorientierung. Sie werden für die Altersgruppe der über 25-Jährigen meist als relativ stabile Dispositionen konzipiert, für das Kindes- und Jugendalter hingegen wird noch eine gewisse Veränderbarkeit angenommen. Es gibt allerdings auch Belege, dass Veränderungen noch im Erwachsenenalter stattfinden können, z.B. durch kritische Lebensereignisse oder Erfahrungen am Arbeitsplatz wie Autonomie- oder Machterweiterung. Soziale Kompetenz bewegt sich inhaltlich vor allem zwischen zwei zentralen Bestimmungsstücken: einerseits Anpassungsfähigkeit, andererseits Durchsetzungsvermögen. Beide werden als veränderbar angenommen, weshalb es hierfür auch zahlreiche pädagogische Trainingsprogramme gibt (Kanning 2009).

Mit dem Potenzial des Sportvereins, Selbst- und Sozialkompetenz zu vermitteln, setzten sich bislang mehrere qualitative Erhebungen auseinander (Hansen 2008, Neuber et al. 2010). Sie liefern Hinweise darauf, dass sich das Lernen in zwei Kernbereichen vollzieht, zum einen Leistungsorientierung, d.h. Erfolg anzustreben, vor allem, aber nicht nur, im Wettkampf und zum anderen Sozialorientierung, d.h. zusammen mit anderen zu agieren. Der Erfolgs- und Leistungsorientierung lassen sich auf der Grundlage der vorliegenden Untersuchungen folgende Einzeldimensionen zuordnen (Sailmann/Görtler 2019):

Selbstvertrauen entwickeln – Anforderungen bewältigen

Das Selbstvertrauen kann durch mehrere Faktoren gestärkt werden: zum einen dadurch, dass die Jugendlichen durch ihr Engagement im Sportverein eine gewisse Unabhängigkeit

von Erwachsenen (Eltern) erlangen, zum anderen dadurch, dass sie Leitungs- und Führungsaufgaben in der Gleichaltrigengruppe übernehmen, Übungen im Trainingsbereich bewältigen oder Wettkämpfe erfolgreich bestehen.

Initiative ergreifen – Setzen und Verfolgen von Zielen

Die Jugendlichen lernen durch ihr Vereinsengagement, sich selbst Ziele zu setzen und die eigenen Fähigkeiten gezielt einzusetzen, um diese Ziele langfristig zu verfolgen, aber auch, sich von unrealistischen Zielen kurzfristig zu lösen bzw. diese anzupassen. Diese Dimension wird insbesondere durch die Wettkampfsituation gestärkt, da hier förderliche Grundhaltungen wie Ehrgeiz, Kampfgeist und Siegeswillen aufgebaut werden.

Belastungen aushalten – emotionale Belastbarkeit

Jugendliche können im Sportverein eine gewisse psycho-physische Belastbarkeit aufbauen. Der Stabilitätsgewinn kann sich auf körperliche und/oder mentale Belastungen beziehen und sich darin zeigen, dass man in Stresssituationen ruhig und konzentriert bleibt. Hinsichtlich der informellen Situationstypen bezieht sich die Stressresistenz vor allem auf den Wettkampf, aber auch auf die Tätigkeit als Schiedsrichter, in der man sich auch verstärkt Angriffen Seiten der Spieler, Trainer oder Zuschauer ausgesetzt sieht.

Motivation nach Misserfolgen

Der Umgang mit Druck und mit Misserfolgserlebnissen ist eine weitere Dimension, die dem Situationstyp Erfolg anstreben, insbesondere bei Wettkampfteilnahme zugeordnet werden kann. Da Mannschaftssiege keineswegs immer zu erreichen sind, werden die Heranwachsenden in Wettkämpfen zwangsläufig auch mit Rückschlägen und Niederlagen konfrontiert, wodurch sie lernen, mit Misserfolg umzugehen, Frustration zu verarbeiten und sich neu zu motivieren.

Eigene Position/Rolle behaupten – „Autoritätswahrung“

Diese Dimension wird nicht explizit von den Jugendlichen, die in den vorliegenden Studien befragt wurden, genannt. In den veröffentlichten Interviewauszügen kommt aber in der Beschreibung des alltäglichen Umgangs zwischen „einfachen“ Vereins- oder Mannschaftsmitgliedern und Funktionsträgern – Vorstand, TrainerIn, MannschaftsführerIn, SchiedsrichterIn – zum Ausdruck, dass Autoritätswahrung gerade für die FunktionsträgerInnen eine hohe Bedeutung hat. Die jugendlichen Vereinsmitglieder schreiben z.B. den TrainernInnen verschiedene Rollen zu. Sie werden zum einen charakterisiert als Vorbild- und Identifikationsfigur, zum anderen wird jedoch betont, dass diese Respekt einfordern und sich das Recht herausnehmen, Regeln aufzustellen und deren Einhaltung zu kontrollieren.

Eigene Stärken und Schwächen reflektieren

Jugendliche können im Verein und im Mannschaftswettkampf lernen, Führungsaufgaben und Verantwortung für sich und das Team zu übernehmen. Zugleich aber ermöglicht die Übernahme von Verantwortung, die eigene Leistung einzuschätzen und zu reflektieren. Zur Selbstreflexion zählt zum einen das Erkennen der aktuellen Leistungsfähigkeit, zum anderen auch das Hinterfragen der Leistungsentwicklung, was insbesondere auch durch den Umgang mit Jüngeren gefördert wird.

Typisch für den Sportverein ist die Erweiterung der Leistungssituation um den sozialen Kontext (dsj/Sportjugend NRW 2009, Hansen 2008, Neuber et al. 2010). Diese Verknüpfung ermöglicht es, soziale Kompetenzen unter Leistungsbedingungen auszubilden. Hierzu zählen vor allem Fähigkeiten und Einstellungen in Bezug auf Interaktion, Kooperation und Anpassung. Sie können wie folgt beschrieben werden (Sailmann/Görtler 2019):

Auf andere aktiv zugehen –

Interaktions- und Kontaktstärke

Der Sportverein ermöglicht es aus Sicht der Jugendlichen, mit Menschen in unterschiedlichen Rollen zu interagieren, Interaktionsfähigkeit und -bereitschaft auszubilden. Die Mitglieder sammeln Erfahrungen im Umgang mit anderen Menschen und erweitern ihre Kommunikationsfähigkeit.

Kritik äußern und annehmen – Konfliktregelung

Im Verein oder in der Mannschaft entwickeln die Jugendlichen auch gemeinsam die Fähigkeit und Bereitschaft zum Kooperieren, was auch einschließt, von anderen Kritik annehmen zu können. Zugleich werden Heranwachsende im Sportverein mit unterschiedlichen Konfliktsituationen konfrontiert. Hierbei kann es sich um „Angriffe von außen“ handeln, z.B. um Kritik aus gegnerischen Mannschaften oder Schiedsrichterentscheidungen, die als ungerecht empfunden werden. Zum anderen treten aber auch im Vereinsleben Konflikte auf, z.B. zwischen einzelnen Mitgliedern oder Mitgliedergruppen. Jugendliche sind somit im Verein in der Situation, für die eigenen Interessen und Bedürfnisse einzustehen, zugleich aber auch, sich gegen für falsch gehaltene Entscheidungen zur Wehr zu setzen und Kritik zu äußern.

Mit Heterogenität umgehen – Andere akzeptieren:

Leistungsschwächere, Ältere, andere Ethnien

Heterogenität kann sich im Sportverein auf unterschiedliche Art und Weise zeigen, z.B. in Bezug auf das Geschlecht, das Alter, die Ethnie, die soziale Herkunft, aber auch auf die körperliche oder sportartspezifische Leistungsfähigkeit. Von den befragten Jugendlichen wurden vor allem

Leistungs- und Altersunterschiede genannt, mit denen sie sich im Vereinsleben konfrontiert sehen. Im Sportverein erleben sie Leistungsdifferenzen im direkten Umgang mit anderen und lernen unterschiedliche Leistungspotenziale in Bezug zu setzen zum Erfolg einer Mannschaft. Jugendliche, die im Verein eine Funktion übernehmen, arbeiten oftmals eng mit Erwachsenen und Älteren zusammen, was auch bewusst als Lernen „mit Personen unterschiedlichen Alters umzugehen“ bezeichnet wird. In weiteren Studien wird auch „mit Personen aus anderen Kulturen umgehen“ genannt.

Andere Meinungen akzeptieren – Anpassungsfähigkeit

Befragte Jugendliche verweisen weiterhin darauf, dass sie im Sportverein lernen, Regeln einzuhalten, sich in Hierarchien einzuordnen und Kompromisse einzugehen, d.h., es wird eine Anpassungsfähigkeit und Bereitschaft angebahnt. Diese steht im Zusammenhang mit dem Verein als Sozialgebilde insgesamt, aber auch mit der Einbindung in eine Leistungsgruppe, d.h. einem Team oder einer Mannschaft. Wer dauerhaft Teil einer solchen Gruppe sein möchte, muss auch andere Positionen und gegenläufige Entscheidungen akzeptieren. Zudem wurde in Interviews deutlich, dass Jugendliche im Sportverein Raum dafür bekommen, Prozesse mitzugestalten. Sie haben die Möglichkeit zur Mitbestimmung, lernen dadurch aber auch demokratisches Verständnis, d.h. auch dann Verantwortung für eine Gruppenentscheidung zu übernehmen, wenn die eigenen Vorstellungen nicht berücksichtigt wurden.

Verlauf und Ergebnisse der Umfragestudie

Die skizzierten Funktionsbereiche des Sportvereins und die Beschreibungen dort vorfindbarer Kompetenzdimensionen bildeten die Grundlage für eine 2017 durchgeführte telefongestützte Umfragestudie (Sailmann/Görtler 2019). Der Kompetenzfragebogen bestand aus 17 Items, neun zur Leistungs- und acht zur Sozialorientierung. Realisiert wurden bundesweit insgesamt 1.416 Interviews bei Personen, die zum Zeitpunkt der Erhebung zwischen 15 und 25 Jahre alt und in einem Mannschaftssportverein in mindestens einem der oben genannten Funktionsbereiche freiwillig engagiert waren.

Die Erfassung des möglichen Kompetenzerwerbs erfolgte zunächst durch Selbsteinschätzung. Dafür konnten die TeilnehmerInnen zunächst direkt angeben, wie sie sich bezüglich den oben genannten Kompetenzen selbst aktuell beurteilen. Danach erfolgte eine Zuschreibung, inwieweit sie diese Kompetenzen auf ein Engagement im Sportverein zurückführen. Bei vielen in der befragten Altersgruppe zeigte sich, dass sie sich durch den Reflexionsimpuls erst bewusst wurden, dass sie Kompetenzen durch das Engagement im

Sportverein erworben haben. Ergänzend wurden noch generalisierte Einschätzungen zum Einfluss der verschiedenen Handlungsfelder auf den Kompetenzerwerb erfasst, d.h. auch diejenigen, die beispielsweise von sich selbst behaupteten, wenig oder gar nichts durch das Ehrenamt im Sport gelernt zu haben, konnten das Lernpotenzial generell positiv bewerten, aber auch umgekehrt.

Betrachtet man die Kompetenzzuwächse allgemein, so lässt sich festhalten, dass Leistungs- und Sozialorientierung in etwa gleich hoch eingeschätzt werden. Bei den neun Items aus dem Bereich der Leistungsorientierung liegen die positiven Zustimmungswerte (stimme völlig oder eher zu) zwischen Maximum 61,9% und Minimum 49,3%. Bei den acht Items aus dem Bereich der Sozialorientierung liegen die positiven Zustimmungswerte (stimme völlig oder eher zu) zwischen Maximum 58,5% und Minimum 53,6%. Im Bereich der Leistungsorientierung sind es Selbstbewusstsein entwickeln (sich in schwierigen Situationen auf die eigenen Fähigkeiten verlassen können) und Initiative ergreifen (erfolgversprechende Ideen schnell umzusetzen), die vorrangig durch eine ehrenamtliche Tätigkeit im Sportverein erworben wurden. Im Bereich Sozialorientierung erreichen Prosozialität (auf andere zugehen) und Konfliktreglung (sachliche Kritik annehmen) die höchsten Werte. Diese Einschätzungen zeigen sich nicht allein bei der Gruppe derjenigen, die ihre eigenen Kompetenzen auf die ehrenamtliche Tätigkeit in einem Sportverein zurückführen, auch diejenigen, die ihre aktuellen Kompetenzen wenig oder gar nicht mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit im Sportverein verknüpfen, bestätigen das Lernpotenzial. Hervorgehoben wurde zudem von allen, dass die Dauer der Mitgliedschaft – länger als 2 Jahre – für den Kompetenzerwerb von entscheidender Bedeutung ist.

Die Analyse entlang der vier Funktionsbereiche zeigt: alle vier werden sowohl von denjenigen, die einen Kompetenzerwerb im Sportverein bestätigen, als auch von denjenigen, die sich selbst keinen Kompetenzzuwachs bescheinigen, als lerneffizient betrachtet. Keiner der vier Bereiche fällt deutlich ab, jedoch zeigen sich durchaus Unterschiede. Die niedrigsten Einzelwerte finden sich im Handlungsfeld Trainingsleitung bei etwas unter 37%, die höchsten im Handlungsfeld Mannschaftsführung bei fast 61%. D.h. trotz unterschiedlicher Tätigkeitsinhalte, scheint der Gesamtraum Sportverein eine hohe Lernwirksamkeit zu bieten. Eine vergleichende Wertung ergibt folgende Rangfolge:

1. Funktionsbereich Mannschaftsführung/ aktiver Wettkampf

Dieses Handlungsfeld wird über alle Ausprägungen hinweg als am lernwirksamsten eingeschätzt. Es hat durchgängig höhere Lerneinschätzungen als die anderen drei. Zudem wird bei der Addition der beiden

Zustimmungswerte (stimme völlig und eher zu) bei keinem der Items ein Wert unter 50% erreicht, d.h. die Kombination aus Leistungs- und Sozialorientierung wird dadurch besonders gefördert. Den Höchstwert erreicht eine Kompetenz aus dem Bereich der Sozialorientierung. Diejenigen, die Mannschaftsführung übernommen haben, stimmen zu fast 61% der Aussage zu, dadurch auch Verantwortung für ein gemeinsames Ergebnis übernehmen zu können, auch wenn die eigenen Vorstellungen nicht oder nur teilweise berücksichtigt werden.

2. Funktionsbereich Leitung/Management/Gremien

Diesem Handlungsfeld wird sowohl im Bereich Leistungsorientierung als auch im Bereich Sozialorientierung die zweithöchste Lernwirksamkeit attestiert. Im ersten bewegen sich die Werte innerhalb einer größeren Spanne zwischen 43,3% („Ich achte darauf, dass meine ‚Autorität‘ gewahrt bleibt“) und 53,3% („Ich kann mich auch nach Misserfolgen wieder motivieren“); im zweiten liegen die Werte mit sehr geringer Varianz zwischen 52,3% und 54,3%, weshalb keine einzelne Kompetenzausprägung hervorgehoben werden soll.

3. Funktionsbereich Schiedsgericht

Dieses Handlungsfeld zeigt sich deutlich weniger lernwirksam als die vorherigen beiden. Im Bereich der Leis-

tungsorientierung liegen die Werte zwischen 39,3% („Die meisten Probleme kann ich aus eigener Kraft gut meistern“) und 47% („Ich achte darauf, dass meine ‚Autorität‘ gewahrt bleibt“). Die letztgenannte Kompetenzausprägung erreicht damit innerhalb dieses Handlungsfelds bei allen Items den höchsten Wert, und über alle vier Handlungsfelder den zweithöchsten, nur bei Mannschaftsführung ist er mit 56,3% noch höher. Die Werte im Bereich der Sozialorientierung variieren zwischen 40,1% („Ich traue auch Leistungsschwächeren etwas zu“) und 45,3% („Ich kann selbst sachlich Kritik äußern“).

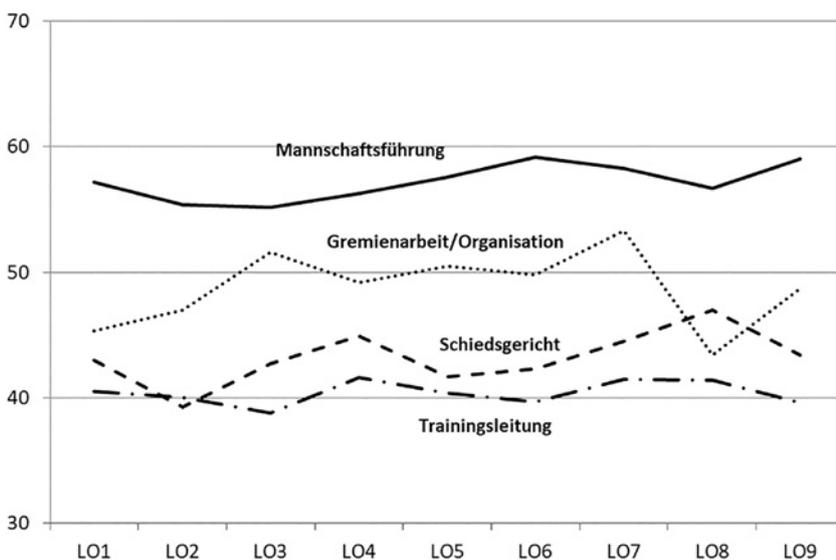
4. Funktionsbereich Trainingsleitung

Dieses Handlungsfeld ist im Vergleich der vier am wenigsten lernwirksam. Im Bereich der Leistungsorientierung variieren die Werte zwischen 38,8% („Erfolg versprechende Ideen versuche ich schnell umzusetzen“) und 41,6% („Ich versuche, meine Überzeugung auch gegen Widerstände zu behaupten“). Im Bereich der Sozialorientierung liegen die Werte auf ähnlichem Niveau, zwischen 39,3% („Ich traue auch Leistungsschwächeren etwas zu“) und 43,3% („Sachliche Kritik von anderen kann ich annehmen“).

Die vergleichende Darstellung der vier Funktionsbereiche über die Kompetenzausprägungen im Bereich Leistungsorientierung hinweg zeigt folgende Werte:

Abbildung 1: Vergleichende Darstellung Leistungsorientierung (in%)

Anteil der Zustimmungen zu den jeweiligen Aussagen (stimme völlig und eher zu).

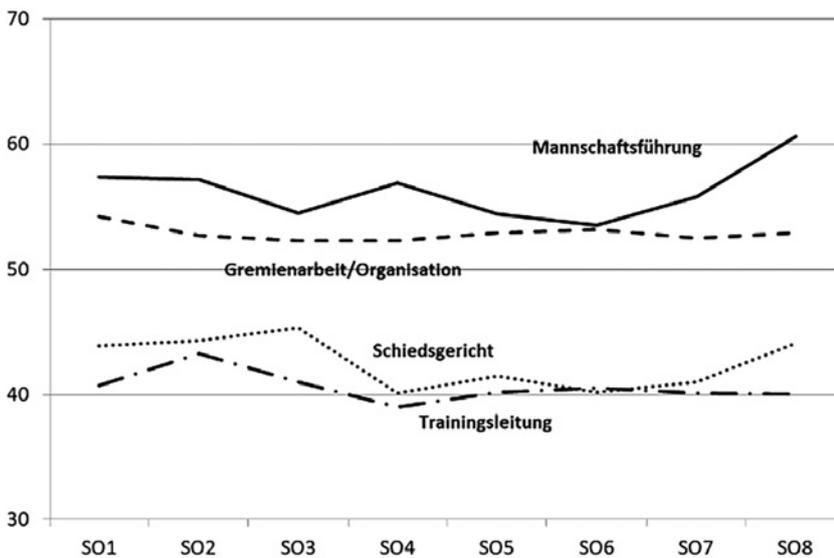


- LO1: In schwierigen Situationen kann ich mich auf meine Fähigkeiten verlassen.
- LO2: Die meisten Probleme kann ich aus eigener Kraft gut meistern.
- LO3: Erfolgversprechende Ideen versuche ich schnell umzusetzen.
- LO4: Ich versuche, meine Überzeugung auch gegen Widerstände zu behaupten.
- LO5: Ich bin in der Lage, auch in Stresssituationen ruhig zu bleiben.
- LO6: Ich kann auch körperlich oder mental anstrengende Situationen längerfristig aushalten.
- LO7: Ich kann mich auch nach Misserfolgen wieder motivieren.
- LO8: Ich achte darauf, dass meine "Autorität" gewahrt bleibt.
- LO9: Meine Stärken und Schwächen kann ich realistisch einschätzen.

Die Darstellung des Vergleichs der vier Funktionsbereiche über die Kompetenzausprägungen im Bereich Sozialorientierung hinweg zeigt folgende Werte:

Abbildung 2: Vergleichende Darstellung Sozialorientierung (in%)

Anteil der Zustimmungen zu den jeweiligen Aussagen (stimme völlig und eher zu).



S01: Ich kann auf andere zugehen und mit ihnen das Gespräch suchen

S02: Sachliche Kritik von anderen kann ich annehmen.

S03: Ich kann selbst sachlich Kritik äußern.

S04: Ich traue auch Leistungsschwächeren etwas zu

S05: Ich kann mit Älteren zusammenarbeiten.

S06: Ich kann mit Personen aus unterschiedlichen Kulturen zusammenarbeiten.

S07: Ich kann auch andere Vorstellungen zum Erreichen eines gemeinsamen Ziel akzeptieren.

S08: Ich kann Verantwortung für ein gemeinsames Ergebnis übernehmen, auch wenn meine Vorstellungen nicht oder nur teilweise berücksichtigt wurden.

Grafik: Sailmann/Görtler 2019

Resümee

Das Ehrenamt Sportverein/Mannschaftssport hat sich als effektive Lernumgebung für den Erwerb von Selbst- und Sozialkompetenz erwiesen. Die empirischen Ergebnisse verweisen auf eine Besonderheit: in den dort vorhandenen Handlungsfeldern findet ein integriertes Lernen statt, d.h. Leistungs- und Sozialorientierung werden nicht jeweils isoliert erworben, sondern gemeinsam. Es lassen sich jedoch lediglich Schlussfolgerungen über die Lernwirksamkeit des Sportvereins, insbesondere Mannschaftssport, ableiten. Eine Übertragbarkeit der Ergebnisse kann vor allem für den Funktionsbereich Leitung/Management angenommen werden, da dieser in Vereinen mit anderen Sportarten und auch in Vereinen mit nichtsportlichem Bezug in ähnlicher Struktur existiert. Die Ergebnisse in den Funktionsfeldern Schiedsgericht und Trainingsleitung erscheinen zumindest auch auf Vereine transferierbar, bei denen nicht der Mannschaftssport im Vordergrund steht, da die Tätigkeitsinhalte vermutlich durchaus ähnlich sind. Am wenigsten plausibel ist eine Transferierbarkeit der Ergebnisse auf andere Sportvereine oder Vereinsarten für das Handlungsfeld Mannschaftsfüh-

rung/aktiver Wettkampf, da dort die skizzierten Hauptaufgaben einer SpielführerIn nicht oder nur sehr begrenzt gegeben sind. Eine Exklusivität des Ehrenamts Sportverein/Mannschaftssport für den Erwerb der genannten Kompetenzen lässt sich aus der vorgestellten Untersuchung nicht ableiten, vergleichbare Kompetenzzuwächse können gegebenenfalls auch in völlig anderen Lernumgebungen erzielt werden.

Für die Perspektive der Berufsberatung und Arbeitsvermittlung lässt sich festhalten, dass knapp 50 % der 1416 Befragten bestätigten, dass sie durch die Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben im (Mannschafts-)Sportverein personenbezogene Kompetenzen erworben haben. Dies spricht dafür, dieser Form des freiwilligen Engagements bei der Bewertung individueller Ressourcen durchaus Beachtung zu schenken.

Verwendete Literatur

Breuer, C. / Feiler, S. (2015): Sportvereine in Deutschland – ein Überblick. In: Breuer, C. (Hrsg.): Sportentwicklungsbericht 2013/2014. Analyse zur Situation der Sportvereine in Deutschland, Kurzfassung. Köln: Sportverlag Strauß.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag – DIHK (2015): Kompetent und praxisnah – Erwartungen der Wirtschaft an Hochschulabsolventen. Ergebnisse einer DIHK Online-Unternehmensbefragung. Berlin. <https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/2633488/f85f00c25ac78a30c678045b286993ab/dihk-hochschulfrage-2015-data.pdf> [18.01.2024]

Deutscher Olympischer Sportbund – DOSB (2015): Broschüre: Ehrenamt und Freiwilliges Engagement im Sport. Frankfurt a.M.

dsj/Sportjugend NRW (2009): Kinder- und Jugendarbeit im Sportverein und ihre Bildungschancen. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt. Münster.

Düx, W. / Prein, G. / Sass, E. / Tully, C. J. (2009): Kompetenzerwerb im freiwilligen Engagement. Eine empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. (2. Auflage). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

Hansen, S. (2008): Wie lernt man im Sportverein? Ergebnisse einer empirischen Studie Lernprozessen in Vereinen. In: Sport und Gesellschaft – Sport and Society, 5 (2), S. 178-205

Kanning, U. P. (2009): Diagnostik sozialer Kompetenzen. Göttingen: Hogrefe

Neuber, N. / Breuer, M. / Derecik, A. / Golenia, M. / Wienkamp, F. (2010): Kompetenzerwerb im Sportverein. Empirische Studie zum informellen Lernen im Jugendalter. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Sailmann, G. / Görtler, E. (2019): Berufsnahes Lernen im Ehrenamt. Eine Umfragestudie zum Erwerb personenbezogener Kompetenzen im Sportverein. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Simonson, J. / Vogel, C. / Tesch-Römer, C. (Hrsg.) (2017): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligen survey 2014. Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement. Wiesbaden: Springer VS Verlag. eBook



Prof. Dr. Gerald Sailmann
lehrt seit 2007 Berufspädagogik an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) in Mannheim.

In der Forschung widmet er sich

insbesondere den Institutionen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, informellen Ansätzen beruflichen Lernens sowie der Hochschulentwicklung.

gerald.sailmann@arbeitsagentur.de

Foto: HdBA

SAVE THE DATE

Trends und Transformationen in der Bildungsberatung

Welche Veränderungen und Herausforderungen stehen für die Bildungsberatung an?

Wie lässt sich durch Netzwerke und Kooperationen eine stabile Zusammenarbeit der Akteure realisieren, in der sich alle Partner wertgeschätzt fühlen?

Wie können Zielgruppen erreicht werden, für die Beratung und Weiterbildung bisher fremde Themen sind?

In einer Online-Konferenz am 13. Juni 2024 werden wir uns diesen Fragestellungen widmen.

Die Konferenz wird vorbereitet von

- der Fachgruppe Bildungsberatung Bayern im dvb
- dem Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung Baden-Württemberg (LN WBB)
- der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung Niedersachsen (AEWB)
- sowie der Landesorganisation der freien Träger in der Erwachsenenbildung Thüringen (LOFT).



Das Programm zur Tagung erscheint im März unter:
dvb-fachverband.de/veranstaltungen/aktuelle