



DOSB | Sport bewegt!

DOSB | Bildung und Qualifizierung

E-Learning für die Qualifizierung
im organisierten Sport

Eine wissenschaftliche Expertise von Gabi Reinmann,
Martin Lames und Marianne Kamper

Impressum

Titel: DOSB | Bildung und Qualifizierung – E-Learning für die Qualifizierung im organisierten Sport

Herausgeber: Deutscher Olympischer SportBund | Geschäftsbereich Sportentwicklung | Ressort Bildung und Olympische Erziehung

Otto-Fleck-Schneise 12 | D-60528 Frankfurt am Main | Tel. +49 (0) 69 / 67 00 324 | Fax. +49 (0) 69 / 67 00 13 24

E-Mail: office@dosb.de | www.dosb.de/bildung

Autor/innen: Prof. Dr. Gabi Reinmann, Prof. Dr. Martin Lames und Marianne Kamper

Redaktion: Wiebke Fabinski, Veronika Rucker | Auflage: 600 (Frankfurt/M., September 2010) | Titelbild: © fotolia/Sergey Rusakov

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	6	4. Die theoretischen Folgerungen: Empfehlungen für E-Learning im organisierten Sport	
Die Autor/innen	7	4.1 Planung von E-Learning im organisierten Sport	41
1. Der Gegenstand: E-Learning im Sport		4.1.1 Bedarfs- und Zukunftsorientierung	42
1.1 Was hat es mit dem E-Learning-Begriff auf sich?	8	4.1.2 Vernetzung und Kooperationen	44
1.2 In welchen Bildungskontexten wird E-Learning praktiziert?	9	4.1.3 Qualitätsbezug und Projektmanagement	45
1.3 Welche Rolle spielt E-Learning im Sport?	12	4.2 Konzeption von E-Learning im organisierten Sport	47
1.4 Wie erfolgt E-Learning in Sportorganisationen bzw. -verbänden?	14	4.2.1 Produktion und Verwendung von digitalen Inhalten	47
1.5 Was folgt daraus für die Expertise?	16	4.2.2 Nutzung digitaler Medien als Lernwerkzeuge	48
2. Die Expertise:		4.2.3 Medienvermittelte Kommunikation und Kooperation	50
Ziele und Aufbau der E-Learning-Expertise		4.2.4 Organisation von Lernen mit digitalen Medien	51
2.1 Was war der Ausgangspunkt?	17	4.3 Durchführung von E-Learning im organisierten Sport	52
2.2 Wie sind wir empirisch vorgegangen?	18	4.3.1 Begleitende Maßnahmen	52
2.2.1 Webseiten-Screening	18	4.3.2 Zentrale Unterstützung	54
2.2.2 E-Mail-Umfrage	19		
2.2.3 Telefon-Interviews	20		
2.3 Wie sieht der theoretische Beitrag aus?	21	Anhang:	
2.3.1 Recherche in der bestehenden Forschungslandschaft	21	Checkliste für den Umgang mit E-Learning im organisierten Sport	56
2.3.2 Verknüpfung mit den eigenen Studienergebnissen	22		
3. Die empirischen Ergebnisse: Resultate und Erfahrungen aus der E-Learning-Studie		Literatur	60
3.1 Wie wird E-Learning in den Sportverbänden gestaltet?	22	Impressum	2
3.1.1 Ergebnisse des Webseiten-Screenings	22		
3.1.2 Ergebnisse der E-Mail-Umfrage	23		
3.1.3 Ergebnisse der Telefon-Interviews	24		
3.2 Wie sehen „Good Practices“ in Sportverbänden aus?	27		
3.2.1 E-Learning mit Schwerpunkt Inhaltsvermittlung	29		
3.2.2 E-Learning mit Tendenz zum Blended Learning	34		
3.2.3 E-Learning in Richtung Web 2.0	38		

Einleitung

Der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) ist mit 27 Millionen Mitgliedschaften in rund 91.000 Sportvereinen die größte Personenvereinigung Deutschlands und gleichzeitig einer der größten Bildungsanbieter der Zivilgesellschaft. Fast 45.000 Trainer/innen, Übungsleiter/innen, Vereinsmanager/innen und Jugendleiter/innen werden jährlich nach den Rahmenrichtlinien des Deutschen Olympischen Sportbundes in den Sportverbänden ausgebildet, insgesamt haben rund 520.000 Personen eine gültige DOSB-Lizenz ihres Fachverbandes oder Landessportbundes. Hinzu kommen vielfältige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in den Sportschulen und Bildungswerken der Sportorganisationen.

Dieses Ausbildungsangebot bleibt nur solange attraktiv, wie es neue Themen, Inhalte und Methoden aufgreift und für die speziellen Erfordernisse von Qualifizierung in Laiensystemen umarbeitet. Die aktuellen Rahmenrichtlinien für Qualifizierung im Bereich des DOSB nehmen darauf Bezug und bieten den Ausbildungsträgern die Möglichkeit, neue Formen des Lernens, wie z. B. E-Learning in ihre Konzepte aufzunehmen. Manche Sportorganisationen haben sich bereits früh diesem Thema gewidmet und es fest in ihren Qualifizierungsmaßnahmen verankert, andere Bildungsträger wiederum sind in diesem Bereich noch nicht oder nur wenig aktiv.

Erste Gespräche und Recherchen zu dem Thema machten deutlich, dass bisher nur wenige Informationen zu diesem Themenfeld innerhalb der Sportorganisationen vorliegen. Eine aktuelle Studie von Prof. Dr. Muckenhaupt zur Informationsversorgung von Trainerinnen und Trainern im Spitzensport sorgte zeitgleich für ein besonderes Schlaglicht auf die Thematik. Daher formulierten die Bildungsverantwortlichen der DOSB-Mitgliedsorganisationen innerhalb des Projektes „Umsetzung der Rahmenrichtlinien“ den starken Wunsch an den DOSB, das Feld „E-Learning für die Qualifizierung im organisierten Sport“ genauer zu sondieren.

Eine kleine Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Bildungsarbeit der Sportorganisationen erarbeitete 2009 Eckdaten, die für den organisierten Sport von besonderem Erkenntnisinteresse sind. Auf dieser Grundlage hat das Ressort „Bildung und Olympische Erziehung“ im DOSB in enger Zusammenarbeit mit der Führungs-Akademie eine Ausschreibung für eine Expertise formuliert. Ziel dieser Expertise war es, durch eine umfassende Analyse Handlungsempfehlungen zu erhalten, wie mit dem Thema „E-Learning für die Qualifizierung im organisierten Sport“ in der Bildungsarbeit der Sportorganisationen zukünftig umzugehen ist.

Die Medienpädagogin Frau Prof. Dr. Reinmann von der Universität der Bundeswehr in München hat die Studie in der ersten Jahreshälfte 2010 gemeinsam mit Prof. Dr. Lames von der TU München durchgeführt. Viele Sportorganisationen haben sich daran beteiligt, in dem sie beispielsweise per E-Mail oder in ausführlichen Telefoninterviews wichtige Informationen beigetragen haben. Für ihr Engagement danken wir allen beteiligten Kolleginnen und Kollegen in den Sportorganisationen. Ein herzlicher Dank gilt auch dem Autoren-Team, das die Studie mit großem Engagement durchgeführt hat.

Wir sind der Überzeugung, dass die vorliegende Expertise das Thema „E-Learning für die Qualifizierung im organisierten Sport“ grundlegend aufarbeitet und uns in den nächsten Jahren als Basis dienen wird, wenn wir die neuen Möglichkeiten digitaler und internet-gestützter Lehr- und Lernmedien für die Qualifizierung im Sport nutzen und ausbauen wollen.

Ihre Dr. Karin Fehres,



Direktorin Sportentwicklung
Frankfurt, im September 2010

Die Autor/innen

Prof. Dr. Gabi Reinmann Frau Prof. Dr. Gabi Reinmann ist Expertin im Bereich Mediendidaktik und Wissensmanagement. Von 2001 bis 2010 war sie Professorin für Mediendidaktik an der Universität in Augsburg. Dort hat sie sich u. a. mit dem Themenfeld Wissen und Lernen mit digitalen Medien in Schule, Hochschule, Wirtschaft, öffentlichem Sektor und Non Profit-Bereich beschäftigt. Seit Anfang 2010 ist sie Professorin für Lehren und Lernen mit Medien an der Universität der Bundeswehr München. Des Weiteren ist Frau Prof. Dr. Gabi Reinmann Mitbegründerin der Zeitschrift für E-Learning und u. a. Vorstandsmitglied der Gesellschaft für Medien in der Wissenschaft (GMW).

Prof. Dr. Martin Lames Prof. Dr. Martin Lames ist Sportwissenschaftler und Experte im Bereich Bewegungs- und Trainingswissenschaft sowie Sportinformatik. Er vertrat somit den sportwissenschaftlichen Blickwinkel bei der Erstellung der Expertise. 2002 – 2009 war er Professor für Bewegungs- und Trainingswissenschaft an der Universität in Augsburg, seit Ende 2009 ist er Leiter des Lehrstuhls für Trainingswissenschaft und Sportinformatik an der TU München.

Marianne Kamper Marianne Kamper studierte Medien und Kommunikation sowie Musikpädagogik in Nürnberg und Augsburg. Seit April 2010 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich „Lernen und Lehren mit Medien“ der Universität der Bundeswehr München.

1. Der Gegenstand: E-Learning im Sport

Der Gegenstand: E-Learning im Sport

1.1 Was hat es mit dem E-Learning-Begriff auf sich?

E-Learning hat sich als Oberbegriff für alle Formen des Lernens etabliert, die mit elektronischen (daher E-Learning) bzw. mit digitalen Medien (Synonym: neue Medien) unterstützt werden. Gemeint ist allerdings, wie man vermuten könnte, keineswegs nur das *Lernen*, sondern auch das Unterrichten und *Lehren* unter Nutzung digitaler Medien. Konsequenterweise müsste man beim Unterrichten bzw. Lehren mit digitalen Medien eigentlich einen Begriff wie E-Teaching verwenden, was sich allerdings nicht durchgesetzt hat. In den letzten Jahren sind zunehmend die Online-Medien in den Mittelpunkt des Interesses gerückt. Nach wie vor gibt es aber in allen Bildungskontexten (Schule, Hochschule, Aus-, Fort- und Weiterbildung) auch Offline-Angebote auf CDs und DVDs, sodass es wenig angebracht erscheint, diese aus der Gruppe der E-Learning-Angebote bereits auszuschließen. Eine Definition könnte also wie folgt lauten: *E-Learning umfasst Lernen und Lehren mit digitalen Online- und Offline-Medien, ohne dass dabei ein bestimmtes didaktisches Szenario festgelegt wäre* (vgl. Reinmann, 2010). Genau genommen könnte man auch von mediengestütztem Lehren und Lernen sprechen.

Als ein weiter Begriff, der viele mediengestützte Lernformen umfasst, geht E-Learning *nicht* mit vorher festgelegten pädagogisch-didaktischen Prinzipien einher, sondern ist für ganz verschiedene Kontexte sowie für unterschiedliche Ziele und Methoden offen (vgl. Issing & Klimsa, 2009): E-Learning kann daher auf ganz unterschiedliche Lernangebote verweisen, z. B. auf

- eine nach Reiz-Reaktions-Prinzipien gestaltete Trainingssoftware zum Erwerb von Faktenwissen oder Routinefertigkeiten,
- eine aufwändige Simulation, um vernetztes Denken zu erproben,
- audiovisuell aufbereitetes Lernmaterial zum Selbststudium oder
- eine Online-Umgebung mit Werkzeugen zur Bearbeitung offener Aufgaben.

Welche Herausforderungen für Lehrende und Lernende resultieren, wenn didaktische Szenarien digitale Medien integrieren, und wie man derartige Szenarien sinnvoll gestaltet, gehört zum Aufgabengebiet der *Mediendidaktik* – einem Teilgebiet der Didaktik und damit auch theoretisch der Sportdidaktik.

Nicht nur die Art des didaktischen Szenarios, in dem sich mehr oder weniger deutlich verschiedene Auffassungen von Lernen und Lehren niederschlagen, kann beim E-Learning variieren. Unbestimmt ist zunächst auch, wofür genau die digitalen Medien beim E-Learning eingesetzt werden:

- So kann man die Potenziale digitaler Medien nutzen, um Inhalte *darzustellen*: Text, Bild, Audio und Video sind (kombinierbare) Codierungsmöglichkeiten, die eine große Bandbreite an Darstellungsoptionen ein- und desselben Inhalts ermöglichen und Erkennen, Verstehen und Behalten fördern können.
- Ein Aspekt der Darstellung ist in gewisser Weise auch die *Interaktivität* von Inhalten, die mit Animationen, vor allem aber Simulationen erreicht werden kann und dem Lernenden ermöglicht, Inhalte zu explorieren.
- Man kann digitale Medien einsetzen, um die *Kommunikation* zwischen den am Lehr-Lerngeschehen Beteiligten zu erleichtern, *Kooperatio-*

nen zu strukturieren und zu erweitern (z. B. mit Wikis, Online-Communities) oder neue Feedbackmöglichkeiten zu schaffen (z. B. automatische Rückmeldungen, Kommentare).

- Schließlich können digitale Medien den Lernenden als Werkzeuge für eigene *Konstruktionsleistungen* (z. B. Tools zur Visualisierung, Verschlagwortung von Dokumenten, Kommentierung von Text-, Audio- und Videoangeboten etc.) und zur *Partizipation* etwa an der Erstellung von Inhalten dienen.

Welchen Umfang und welche Intensität der Einsatz digitaler Medien im Lehr-Lernprozess haben muss, um ein didaktisches Szenario als E-Learning klassifizieren zu können, dafür gibt es keine starren Grenzen. Unterscheiden kann man z. B.:

- *medienangereichertes Lernen im Sinne des Präsenzlernens, das mit E-Learning-Elementen stellenweise ergänzt und entsprechend wenig verändert wird,*
- *Blended Learning im Sinne einer Kombination von Präsenz- und E-Learning-Anteilen mit mehr oder weniger großen methodischen Änderungen und*
- *reines E-Learning in dem Sinne, dass es keine physischen Präsenztreffen gibt (bei längeren Angeboten allenfalls ein Auftakt- und/oder Abschlusstreffen).*

Die Gestaltung von E-Learning-Angeboten ist abhängig vom Lehr-Lerngegenstand, von der Zielgruppe und den bestehenden Rahmenbedingungen wie Zielen, Ressourcen, Zeitstrukturen einer Institution oder Organisation etc. Alles zusammen führt dazu, dass man wie bei anderen Bildungsangeboten auch, die jeweilige „Logik“ eines Kontextes berücksichtigen muss, wenn E-Learning-Elemente integriert werden sollen (Reinmann, 2008). Ein

Blick in verschiedene Bildungskontexte und darauf, wie dort E-Learning praktiziert wird, bildet eine interessante Hintergrundfolie für Fragen des E-Learning im Qualifizierungssystem des organisierten Sports.

1.2 In welchen Bildungskontexten wird E-Learning praktiziert?

E-LEARNING IM KONTEXT SCHULE

Digitale Medien in der Schule treten seit den 1990er Jahren in zweifacher Hinsicht zum Vorschein: als Unterrichtsgegenstand im Sinne der Medienerziehung und als Unterrichtspraxis im Sinne der Mediendidaktik. An der Stelle interessiert nur letzteres. Es hat sich im Kontext Schule bewährt, den Einsatz digitaler Medien im Unterricht danach einzuteilen, was Schüler/innen mit diesen genau tun sollen (Schrackmann, Knüsel, Moser, Mitzlaff & Petko, 2008): (a) sich mit digitalen Medien informieren, (b) mit deren Hilfe kommunizieren und kooperieren, (c) mit digitalen Medien üben, spielen und experimentieren und/oder (d) mit ihnen etwas gestalten und präsentieren. Eine solche Funktionsicht ist mit Anforderungen im Unterricht in hohem Maße kompatibel und gibt Lehrenden erste Ideen an die Hand, was man jenseits aufwändiger Mikrowelten, Lernspiele und anderer geschlossener technischer Systeme alles tun kann, wenn man digitale Technologien im Unterricht nutzen möchte. Da Medien in der Schule den Präsenzunterricht in den seltensten Fällen ersetzen, sondern bereichern oder neue Möglichkeiten der Verknüpfung des schulischen und häuslichen Lernens eröffnen, hat man es (bis dato) mit einem medienangereicherten Präsenzlernen zu tun.

Neben der Nutzung im Unterricht können digitale Medien auch zur Lehrerfortbildung sowie zum Wissens- und Erfahrungsaustausch unter Lehrenden verwendet werden. Die IT-Ausstattung an deutschen Schulen ist unterschied-

1. Der Gegenstand: E-Learning im Sport

lich ausgeprägt und abhängig vom Bundesland, der Schulform und der einzelnen Schule. Internationale Vergleichsstudien zeigen, dass mediengestützte Lehr- und Lernformen an deutschen Schulen vergleichsweise selten eingesetzt werden und nach wie vor insgesamt eine eher skeptische Haltung bei den Lehrenden vorherrschend ist (vgl. Revermann, Georgieff & Kimpeler, 2007; Reinmann, Ganz, Häuptle & Metscher, 2009). Als besonderes Problem stellt sich die je eigene Schulpolitik der Bundesländer heraus, die es in der Regel verhindert, dass Synergien entstehen, ein Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Schulen und Lehrenden stattfindet und erfolgreiche Einzelprojekte (beispielsweise Notebook-Klassen) nachhaltig in die Breite getragen werden. Häufig wird hervorgehoben, dass die Medienausrüstung wie auch die Mediennutzung der Schüler/innen und ihrer Eltern einerseits und die ihrer Schulen andererseits weit auseinanderklaffen.

E-LEARNING IM KONTEXT HOCHSCHULE

Ebenfalls seit den 1990er Jahren wird E-Learning mit öffentlichen Geldern auch an deutschen Hochschulen gefördert. In hunderten von Projekten wurden zunächst digitale Inhalte, Plattformen und andere Produkte, später auch Arrangements für mobiles Lernen entwickelt (vgl. Revermann, 2006). Heute dagegen ist es schwer geworden, speziell für Medienprojekte Fördergelder zu erwerben. Es gehört heute für viele (aber längst nicht alle) Hochschulen zum Standard, dass sich Studierende über ein Learning Management System elektronisch zu Veranstaltungen anmelden und auf Materialien online zugreifen können oder dass über Campus Management Systeme Prüfungsleistungen elektronisch erfasst und andere administrative Dienste für das Studium angeboten werden. Ob man das bereits als E-Learning klassifizieren möchte, ist Ansichtssache. In jedem Fall handelt es sich um eine Form des Einsatzes digitaler Medien. Zunehmend

wird daran gearbeitet, Vorlesungen und Vorträge nicht nur live zu übertragen, sondern als Audio (Podcasts) oder Video jederzeit online abrufbar zu machen. Von „Konserven“ dieser Art sind wiederum virtuelle Seminare abzugrenzen, in denen nicht nur die Darbietung von Inhalten digital erfolgt, sondern auch Kommunikations-, Kooperations- sowie individuelle Konstruktionsprozesse elektronisch ablaufen bzw. unterstützt werden (z.B. Schulmeister, 2006). Die verschiedensten E-Learning-Varianten machen eine Präsenzhochschule nicht zu einer virtuellen Hochschule, sondern ersetzen, ergänzen und vertiefen Präsenzveranstaltungen punktuell oder stellen als Blended Learning besondere Angebote etwa für Teilzeitstudierende dar. Bereits 2004 gab es nach Angaben der Studierenden in einer repräsentativen Umfrage ein vergleichsweise gutes Angebot an mediengestützten Lehr- und Lernformen (Kleimann, Weber & Willige, 2005). Am meisten angeboten und genutzt wurden zu diesem Zeitpunkt Lehrveranstaltungsbegleitende Materialien. Interaktive Selbstlernangebote nutzten knapp ein Viertel der Studierenden; virtuelle Seminare und Tutorien mit Online-Kooperation, Tele-Vorlesungen, virtuelle Praktika und Labore spielten dagegen nur eine marginale Rolle. Eine Folgeumfrage im Jahr 2008 brachte nur geringe Veränderungen an dieser Situation zu Tage (Kleimann, Özkilic & Göcks, 2008): Nach wie vor stehen heute Lehr- und Selbststudiumsmaterialien an erster Stelle.

Interaktive Lehrangebote kommen inzwischen häufiger zum Einsatz, wobei dies wohl auf Selbst Tests und elektronische Übungs- und Prüfungsumgebungen zurückgeführt werden kann. Bei anderen E-Learning-Formen gibt es keine nennenswerten (Weiter-)Entwicklungen. Die Web 2.0-Nutzung konzentriert sich bei den Studierenden vor allem darauf, die Online Enzyklopädie Wikipedia heranzuziehen. Soziale Netzwerke wie StudiVZ, FaceBook, MySpace oder Xing verwendet die Hälfte der befragten Studierenden. Auch andere Formen der syn-

chronen und asynchronen Kommunikation erfreuen sich großer Beliebtheit. Aktive Nutzungsformen von Web 2.0 in dem Sinne, dass Blogs geschrieben, an Wikis mitgearbeitet, Podcasts oder andere Inhalte produziert und mit anderen geteilt werden, ist in der viel gepriesenen Netzgeneration dagegen kaum verbreitet (vgl. Schulmeister, 2009).

E-LEARNING IM KONTEXT DER BERUFLICHEN UND BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNG

Angesichts dynamisch wachsender Märkte und des technologischen Wandels ist die Weiterbildung auf dem Gebiet von Wirtschaft und Arbeit zu einer Daueraufgabe geworden. Zu Beginn der E-Learning-Bewegung waren die Hoffnungen groß, über den Einsatz digitaler Medien den Weiterbildungsbedarf vor allem kostengünstiger zu decken. Den in diesem Zusammenhang gemachten großen Versprechungen ist längst eine nüchterne Einschätzung gewichen: E-Learning kann nur unter ganz bestimmten Bedingungen beim Sparen helfen, etwa dann, wenn große Nutzergruppen zu vergleichsweise einfachen Inhalten geschult werden sollen oder wenn man bei der Produktion von Lernangeboten eine erhebliche Anzahl wieder verwendbarer Lernobjekte zur Verfügung hat. Computer und Web Based Trainings, mit denen man eine große Anzahl von Lernenden erreichen kann, bleiben vor diesem Hintergrund weiterhin relevant (vgl. Hohenstein & Wilbers, 2010). Auch Planspiele und Simulationen einschließlich neuer Formen von sogenannten Serious Games (Lernspiele) stehen auf der Agenda, falls ausreichend viele Nutzer die meist hohen Produktionskosten rechtfertigen. Neben der Skalierbarkeit von E-Learning-Angeboten schätzen Unternehmen inzwischen die Möglichkeit, mittels digitaler Technologien das Lernen in formalen Bildungsangeboten mit informellen Lernprozessen am Arbeitsplatz zu verknüpfen: Hierzu eignen sich vor allem Web 2.0-Anwendungen wie Wikis, Weblogs und Social Bookmarking,

die persönliche, aber auch organisationale Wissensmanagement-Prozesse erleichtern und gleichzeitig interessante Lernpotenziale eröffnen (z. B. Reinmann & Mandl, 2010).

Die wachsende Bedeutung des Web 2.0 neben „alten“ E-Learning-Formen wird inzwischen empirisch bekräftigt: In einer Expertenumfrage zur „Weiterbildung in Unternehmen im Jahr 2012“ bewerten die befragten 54 Experten E-Learning-Formen wie Web Based Trainings und Blended Learning nach wie vor als bedeutsam, gehen aber davon aus, dass Blogs, Wikis und andere Web 2.0-Anwendungen künftig eine wichtigere Rolle spielen werden (MMB, 2009). Die meisten von ihnen konstatieren eine wachsende Akzeptanz von Open Source-Lernplattformen. Mehr als zwei Drittel der Experten rechnen mit einer Zunahme von Lernportalen, auf denen ganzen Branchen oder Berufsgruppen Lernangebote gemacht werden. Als besonders wichtige Zielgruppe des E-Learning betrachten 83 Prozent der Befragten die Auszubildenden.

Dies lässt sich als Indiz dafür werten, dass E-Learning domänenspezifisch gestaltet und auf spezielle Zielgruppen angepasst werden muss, um erfolgreich sein zu können.

E-LEARNING IM KONTEXT VON NON PROFIT-ORGANISATIONEN

E-Learning in Non Profit-Organisationen wird selten eigens behandelt, obschon gerade dieser nicht primär auf Gewinn ausgerichtete Sektor einen eigenen Kontext bildet, der besondere Ansprüche an das Lernen und Lehren mit digitalen Medien stellt. Es gibt Parallelen zum E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung, wenn es z. B. darum geht, effizient grundlegende und prinzipiell standardisierbare Inhalte zu vermitteln. Insbesondere solche Organisationen, die mit einem hohen Anteil an Ehrenamtlichen

1. Der Gegenstand: E-Learning im Sport

arbeiten, können über ein digitales Angebot mit lern-relevanten Informationen z.B. eine hohe Fluktuation oder eine heterogene Zielgruppe besser bewältigen und Standards sicherstellen. Zudem ermöglichen E-Learning-Angebote in Non Profit-Organisationen vor allem den ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern, das Lernen zeitlich und örtlich zu flexibilisieren und damit einfacher zu koordinieren und zu organisieren – ähnlich wie im Falle von Teilleistungsstudierenden an Hochschulen. Auch Web 2.0-Anwendungen bieten sich für E-Learning in diesem Kontext an, und zwar vor allem dann, wenn sich das Engagement (z.B. in Vereinen und Verbänden) mit informellem Lernen in der Freizeit mischt.

Empirische Befunde zum Einsatz digitaler Medien beim Lehren und Lernen auf dem Non Profit-Sektor, etwa im Bereich der *Volkshochschulen*, die ein mögliches Vergleichsfeld zur Bildungsarbeit in Sportorganisationen bzw. Sportverbänden darstellen, sind kaum vorhanden. Vereinzelt Untersuchungen hierzu sind bereits mehrere Jahre alt: So stellte eine Studie 2003 fest, dass E-Learning speziell in der allgemeinen Erwachsenenbildung der Volkshochschulen eine weitaus geringere Rolle spielt als in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung (Stang, 2003) – und das obschon die Medienausstattung der Volkshochschulen bereits zu diesem Zeitpunkt für durchaus gut befunden wurde. Mediengestützte Lernangebote machten zu diesem Zeitpunkt trotzdem nur einen ausgesprochen kleinen Teil der Bildungsangebote aus, z.B. in Form von Internet-Cafés, Selbstlernmaterialien oder (teil-) virtuellen Kursen. In die ersten Jahre des neuen Jahrtausends fallen auch kleinere Umfragen für einzelne Volkshochschul-Verbände, die aber weniger die Verbreitung als das Potenzial von E-Learning untersuchten und tendenziell ein positives Klima gegenüber mediengestützten Bildungsangeboten auf Seiten der Lehrenden und Lernenden feststellten (z.B. Ahaus et al., 2003).

Des Weiteren gibt es (ältere) Berichte über Zusammen-schlüsse von Volkshochschulen über gemeinsame Online-Plattformen (vgl. Mangold & Werner, 2004). Empirische Erkenntnisse über deren ökonomischen sowie didaktischen Erfolg haben wir nicht auffindig machen können. Statistiken zur Teilnahmestruktur an Volkshochschulen legen nahe, dass jüngere Altersgruppen zunehmend weniger vertreten sind, ältere dagegen mehr. Die Bedürfnisse an Veranstaltungs- und Zeitformen werden in Abhängigkeit vom Alter und der sozialen Lage zunehmend heterogener (vgl. Süßmuth & Sprink, 2010). Daraus lässt sich zumindest theoretisch folgern, dass E-Learning auch an Volkshochschulen ein nicht zu unterschätzendes Problemlösepotenzial besitzt (vgl. z.B. Feldbusch, 2008).

1.3 Welche Rolle spielt E-Learning im Sport?

Es leuchtet ein, dass man den Sport an sich sowie Fragen der Vermittlung im Sport anders behandeln muss als z.B. die Vermittlung von Geschichtswissen in der *Schule*, von Wissen und Können in der Anwendung wissenschaftlicher Methoden an der *Hochschule* oder von Kenntnissen über Produkte in der beruflichen oder betrieblichen *Weiterbildung*. Die größte Nähe ergibt sich zu Fragen des Lehrens und Lernens in Non Profit-Organisationen (wie in Volkshochschulen), wenn es um die Rahmenbedingungen geht. Doch auch dieser Vergleich hat Grenzen, die sich vor allem am Gegenstand des Lehrens und Lernens in Sportorganisationen und -verbänden festmachen: Sport als Lehr-Lerngegenstand umfasst nämlich neben kognitiven Inhalten in besonders hohem Maße auch emotional-motivationale und soziale, allem voran aber bewegungsbezogene Aspekte, die nach eigenen Lehr-Lernmethoden verlangen (Größing, 2001).

Bewegungsbezogene sowie damit zusammenhängende sportpraktische Inhalte (Technik, Taktik u. ä.) lassen sich von anderen Lerninhalten besonders klar abgrenzen: Aus

der Lehr-Lernforschung ist seit langem bekannt, dass das Bewegungslernen andere Charakteristika und entsprechende Anforderungen an Unterricht und Lehre aufweist als der vor allem kognitiv fixierte Wissenserwerb. Neben *sportspezifischen* Inhalten zu Bewegung und Sportpraxis wird in der Aus- und Fortbildung von Trainern und Übungsleitern aber auch psychologisches, pädagogisches und didaktisches Wissen vermittelt. Dieses Wissen muss man zwar auf den Sport anpassen, aber es wird außerhalb des Sports in der Aus- und Fortbildung von Lehrenden nicht *grundlegend* anders vermittelt. Ähnliches gilt für vereins- und verbandsbezogene, also eher theoretische Inhalte etwa zu Recht, Doping oder Management. Auch das sind Inhalte, die in anderen Domänen als dem Sport medien-didaktisch vergleichbar behandelt werden können. Der Einsatz digitaler Medien ist auf allen genannten Themengebieten möglich, allerdings in unterschiedlicher Ausprägung und unter Nutzung verschiedener Funktionen und Potenziale, wie sie weiter oben beschrieben wurden (vgl. Abschnitt 1.1). Mit anderen Worten: Angesichts der Vielfalt möglicher mediengestützter Lehr-Lernszenarien können *prinzipiell alle* Themen in der Bildungsarbeit des organisierten Sports auch via E-Learning vermittelt werden. Sie verlangen aber *unterschiedliche* E-Learning-Formen und eine Orientierung an sportspezifischen Erkenntnissen.

Wirft man einen Blick auf die *sportwissenschaftliche Literatur* zum E-Learning, stellt man fest, dass es eher wenige Autoren und Publikationen mit genuin pädagogisch-didaktischen Arbeiten zum E-Learning im Sport gibt. Seit Anfang 2000 beschäftigen sich eine Arbeitsgruppe und einige Autoren mit E-Learning an Hochschulen und gehen dabei insbesondere der Frage nach, wie man E-Learning in der Sportwissenschaft strategisch und organisational einführen und etablieren kann (Daug, 2001; Igel & Daugs, 2002; 2005; Wiemeyer, 2001; 2006; Igel & Baca, 2009). Im Vordergrund stehen technische

Infrastrukturen, aber auch Geschäftsmodelle und Qualitätsmanagement sowie die Nutzung digitaler Medien zum Informationsmanagement an der Universität. Die sportpraktische „Ausbeute“ etwa für didaktische Fragen des Medieneinsatzes in der Qualifizierung, wie sie in Sportverbänden angeboten wird, ist dabei allerdings eher gering.

Als einen weiteren Teilaspekt von E-Learning kann man die medienbezogenen Arbeiten der Sportinformatik bezeichnen (vgl. Baca, 2002; Strauss, Kolb & Lames, 2002; Lames, Augste, Cordes, Dreckmann, Görsdorf & Siegle, 2009): Hier geht es beispielsweise um die technische Modellierung von Bewegungsabläufen oder taktischen Prozessen in verschiedenen Sportarten. Außerdem werden Fragen der Interaktivität von Lernprogrammen, das Nutzungsverhalten in Informationssystemen sowie Bestands- und Bedarfsermittlungen von E-Learning im Sport behandelt. Aufgegriffen werden die oben genannten sportspezifischen Herausforderungen von Lehr-Lerninhalten, die sich auf Bewegung und Technik beziehen. Zunehmendes Interesse ziehen in diesem Zusammenhang auch spielorientierte Formen von Simulationen auf sich (z.B. Hebbel-Seeger, 2008).

E-Learning-Anwendungen, wie sie oben für die Kontexte Schule, Hochschule und Weiterbildung kurz dargelegt wurden, fristen in der Sportwissenschaft bis dato eher ein Schattendasein: Nur wenige Autoren und Publikationen in der Sportwissenschaft widmen sich der Frage, wie man z.B. die Interaktion zwischen den Lernenden oder zwischen Lehrenden und Lernenden unter einer pädagogisch-didaktischen Perspektive via digitale Medien bereichern oder verbessern könnte (vgl. Danisch, 2007; Danisch & Schwier, in Vorb.). Auch Möglichkeiten zur Veränderung der *Organisation* von Lernen im Sport durch digitale Medien, die parallel dazu methodische Auswirkungen hat, werden nur ganz vereinzelt thematisiert und erprobt (vgl. Igel & Vohle, 2008). Ähnliches gilt für die Nutzung digi-

1. Der Gegenstand: E-Learning im Sport

taler Werkzeuge durch die Lernenden selbst, wie es mit den bereits genannten Web 2.0-Anwendungen angestrebt wird (z. B. Hebbel-Seegeer, 2008; Vohle, 2009; Kretschmann, 2010; Vohle, 2010).

Einen Bezug zum *informellen* Lernen weisen sportwissenschaftliche Arbeiten auf, die sich mit dem persönlichen Wissensmanagement von Trainern beschäftigen: Der individuelle Umgang mit Wissen speziell auf Seiten von Experten lässt sich prinzipiell gut durch mediale Angebote unterstützen. In der Folge ergibt sich hier ein hohes Potenzial speziell für E-Learning-Formen, die mit Web 2.0-Technologien arbeiten und ein selbstorganisierendes Lernen fördern. Aktuelle empirische Erkenntnisse zum Informationsverhalten von Trainern im Spitzensport aber zeigen, dass genau diese Chance bislang kaum genutzt wird (Muckenhaupt, Grehl & Lange, 2009): Online-Publikationen zur Fortbildung sind ebenso Mangelware wie geeignete Datenbanken mit aktuellen wissenschaftlichen Informationen. Existierende multimediale Lehr-Lernmaterialien scheinen für Spitzentrainer ebenso wenig geeignet zu sein, wie elektronische Möglichkeiten zum Austausch.

Vor dem Hintergrund dieser eher verhaltenen sportwissenschaftlichen Basis zum E-Learning in seiner ganzen Vielfalt mangelt es in der *Sportpraxis* entsprechend an theoretisch fundierten, genuin sportbezogenen Vorschlägen zur Planung, Konzeption und Umsetzung von E-Learning zur Qualifizierung nicht nur von Sportlern, sondern auch von Übungsleitern und Trainern. Dieser Mangel an Erkenntnissen trifft auch auf den organisierten Sport in den Verbänden und den dort herrschenden besonderen Bedingungen zu. Diese sind unter anderem dadurch gekennzeichnet, dass viele Trainer ehrenamtlich oder nebenberuflich tätig sind. Letzteres gilt sogar für Trainer im Spitzensport, wie aktuelle Daten zeigen (vgl. Digel, Thiel, Waigel & Schreiner, 2010).

1.4 Wie erfolgt E-Learning in Sportorganisationen bzw. -verbänden?

Sportorganisationen bzw. Sportverbände in Deutschland bieten einer großen Anzahl von Menschen nicht nur die Möglichkeit, in der Freizeit oder professionell Sport zu treiben. Sie verfügen auch über ein weit verzweigtes Qualifizierungssystem. 16 Landessportbünde, 61 Spitzenverbände sowie 20 Sportverbände mit besonderen Aufgaben sind Mitgliedsorganisationen des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB), der als regierungsunabhängige Dachorganisation des deutschen Sports fungiert. Über 40.000 Trainer, Übungsleiter, Vereinsmanager und Jugendleiter werden jährlich nach den Rahmenrichtlinien des DOSB in den Sportverbänden ausgebildet. Hinzu kommen vielfältige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in den Sportschulen und Bildungswerken der Verbände. Für die Aus-, Fort- und Weiterbildung im organisierten Sport (im Folgenden auch als Qualifizierungssystem bezeichnet) gibt es seit Mitte der 1960er *Rahmenrichtlinien für Qualifizierung*, die regelmäßig fortgeschrieben werden. Die letzte umfassende Überarbeitung wurde 2005 verabschiedet. Sie gibt den Ausbildungsträgern unter anderem die Möglichkeit, neue Formen des Lernens (etwa in Bezug auf Qualitätssicherung und -entwicklung) in ihre Konzepte aufzunehmen. Zu diesen gehören auch die verschiedenen Varianten des E-Learning, wie sie unter Punkt 1.1 kurz skizziert und unter Punkt 1.2 im Hinblick auf den Sport spezifiziert wurden.

E-Learning in Sportverbänden ist ein *prototypisches Beispiel* für E-Learning in Non Profit-Organisationen: Die überwiegende Mehrheit derjenigen, die sich regelmäßig (weiter-)qualifizieren, um Übungsleiter, Trainer, Vereinsmanager und Jugendleiter zu werden oder als deren Assistenten zu fungieren, tun dies ehrenamtlich. Auch Personen in Entscheider-Gremien der Verbände, die sich ebenfalls weiterqualifizieren müssen, sind häufig ehrenamtlich tätig. Sie alle nehmen aus freien Stücken und mit

hohem Interesse am Gegenstand an Fortbildungen teil. Aus lernpsychologischer Sicht führt dies zu ausgesprochen günstigen emotional-motivationalen Voraussetzungen, die in Schule, Hochschule und betrieblicher Weiterbildung oft fehlen. Gleichzeitig aber ist ein freiwilliges Engagement in der Regel mit dem weniger günstigen Umstand verbunden, dass es konkurrierende Tätigkeiten gibt (Schule, Hochschule, Familie, Beruf), die mit dem Ehrenamt im Allgemeinen und mit der Qualifizierung im Besonderen in Einklang gebracht werden müssen. Dies ist ein potenzielles Hindernis und genau hier bieten E-Learning-Angebote theoretisch eine große Chance, weil sie orts- und zeitunabhängige Lösungen oder Teillösungen innerhalb des Qualifizierungssystems ermöglichen. Zudem eröffnet der Einsatz digitaler Medien vielfältige Möglichkeiten, der nachweisbar großen Heterogenität in der Zielgruppe der Aus- und Fortzubildenden im organisierten Sport (vgl. auch Digel et al., 2010) besser gerecht zu werden.

Schwierig dagegen gestaltet sich für Sportverbände die *Organisation* von E-Learning: Einerseits müssen sie ähnlich wie Unternehmen kundenorientiert agieren. Andererseits sind die zur Verfügung stehenden Mittel begrenzt und die personelle Ausstattung mit gewinnorientiert arbeitenden Organisationen kaum vergleichbar. Zusätzliche Anforderungen bei einer mediengestützten Qualifizierung, etwa im Bereich der Technik und Medienkompetenz, sind daher neben den neuen Chancen auch potenzielle Hürden.

Verlässliche und aktuelle Daten über die *Verbreitung*, also über den Ist-Zustand im Umgang mit E-Learning in den Sportorganisationen gibt es kaum. Dies ist allerdings typisch für den Non Profit-Bereich, wie weiter oben bereits gezeigt wurde (vgl. Abschnitt 1.3). Eine Ausnahme ist die Studie von Eickhoff (2008), die mit einer Online-Befragung und Experteninterviews immerhin einen Überblick über das E-Learning-Angebot der Akteure in der deutschen Sportlandschaft liefert.

Die Daten stammen aus dem Jahr 2005 und beziehen alle Akteure ein, die Aus- und Weiterbildungen im Sport anbieten, also auch Anbieter außerhalb des DOSB. Zu dieser Gruppe zählen neben den DOSB-Mitgliedsorganisationen vor allem Hoch- und Fachhochschulen sowie private Organisationen. Von insgesamt 125 Organisationen und Instituten, die für die Befragung gewonnen werden konnten, geben fast 90 Prozent an, Computertechnologie im Sportbereich häufig einzusetzen: Diese hohe Zahl rührt vor allem daher, dass fast alle E-Mail-Kommunikation betreiben, nahezu zwei Drittel Begleitunterlagen zum Download anbieten und ca. die Hälfte multimediale Inhalte wie Animationen und Videosequenzen sowie Testfragen mit Musterlösungen digital zur Verfügung stellt. Nur wenige setzen auf andere elektronische Kommunikationsformen als E-Mail oder versuchen es mit interaktiven Formen des Medieneinsatzes. Die Befragung zeigte zudem, dass Akteure, die bisher noch keine Form von E-Learning betreiben, besonders stark die Ansicht vertreten, dass für den erfolgreichen Einsatz digitaler Medien zu Aus- und Weiterbildungszwecken spezielle Kompetenzen bei den Lehrenden erforderlich sind. Dagegen stufen Akteure, die bereits digitale Medien in ihren Ausbildungen einsetzen, Kooperationen z. B. mit Firmen vor allem für Programmierarbeiten bedeutsamer ein als die unerfahrenen Anbieter.

Unter den befragten 125 Organisationen befand sich insgesamt betrachtet nur eine kleine Anzahl von DOSB-Mitgliedsorganisationen, nämlich 18. Im Vergleich zu anderen Anbietern (z. B. Hochschulen) müssen diese Sportverbände nach eigenen Angaben mit einer schlechteren technischen Ausstattung ihrer Teilnehmer (PC, Internet-Zugänge, E-Mail-Accounts) rechnen. Elf dieser befragten 18 Sportorganisationen setzen digitale Medien bei Bedarf ein; fünf haben die Lehre mit digitalen Medien fest in ihr Curriculum integriert. Für die Zukunft planen neun der elf digital aktiven Sportverbände, ihr E-Learning Angebot auszubauen (Eickhoff, 2008, S. 120 ff.).

1. Der Gegenstand: E-Learning im Sport

Sportverbände bevorzugten 2005 vor allem multimedial aufbereitete Informationen und Lernprogramme (z. B. zur Videobearbeitung oder Spielanalyse), die allerdings regelmäßig finanzielle Probleme mit sich zu bringen scheinen. Zudem finden sich in der Studie Hinweise darauf, dass das Lehrpersonal im Verhältnis zu anderen staatlichen oder privaten Anbietern verhältnismäßig wenig für den Umgang mit digitalen Lehr-Lernmedien qualifiziert ist und entsprechende Weiterbildung bräuchte.

Die Ergebnisse der Online-Befragung konnte Eickhoff (2008) mit zehn Experteninterviews mit Vertretern der befragten Organisationen zum größten Teil erhärten. Dabei wurde von den Experten noch einmal betont, dass (im Jahr 2005) der Anteil an E-Learning-Angeboten in der Sportaus-, -fort- und -weiterbildung noch verhältnismäßig klein (gewesen) sei. Entsprechend hoch sei der Bedarf an Qualifizierung von Lehrenden sowie von Antworten auf nach wie vor offene technische, rechtliche, finanzielle und didaktische Fragen.

1.5 Was folgt daraus für die Expertise?

Aus den Recherchen in der Literatur lässt sich zunächst einmal folgern, dass E-Learning prinzipiell offen für alle Zielgruppen, Ziele, Inhalte und Kontexte ist. Dies liegt daran, dass E-Learning als Obergriff didaktisch *nicht* festgelegt ist. Zwar lassen sich spezielle Lernpotenziale digitaler Medien ausfindig machen, die dazu führen, dass E-Learning von Lehren und Lernen ohne Einsatz digitaler Medien sehr wohl unterscheidet: Die Entfaltung und Kombination verschiedener medialer Funktionen und Potenziale für das Lehren und Lernen aber ermöglichen zahlreiche didaktische Szenarien, die prinzipiell wenige inhaltliche sowie zielgruppen- und kontextspezifische Einschränkungen mit sich bringen. Des Weiteren lässt sich zeigen, dass verschiedene Bildungskontexte jeweils eigene Herausforderungen an Lehr- und Lernprozesse

stellen, die man bei der Gestaltung von E-Learning-Angeboten beachten muss: Die Lernpotenziale digitaler Medien sind also allem voran *kontextsensitiv* zu verwenden und zusammenzustellen. In der Folge kann man E-Learning-Konzepte etwa aus der Hochschule nicht ohne Weiteres auf die Schule oder die betriebliche Weiterbildung übertragen und vice versa.

Wichtig für E-Learning im Sport sind die speziellen Anforderungen an Lehren und Lernen in *Non Profit-Organisationen*, denn: Qualifizierungsmaßnahmen im organisierten Sport erfolgen zu einem erheblichen Teil in Sportverbänden, die man dem Non Profit-Sektor zuordnen kann. Es handelt sich also um nicht-gewinnorientiert arbeitende Organisationen, in denen E-Learning dennoch ökonomisch vertretbar sein und einen unmittelbaren Nutzen haben muss. Eine weitere Besonderheit ist der hohe Anteil an *ehrenamtlich Tätigen* mit den genannten Vor- und Nachteilen. Effizienz dürfte besonders für diese im Ehrenamt tätigen Mitglieder ein wichtiger Aspekt bei der Mediennutzung sein: E-Learning muss sich in dem Sinne lohnen, dass dem Aufwand ein klarer Nutzen entgegensteht. Wissenschaftliche Erkenntnisse zu E-Learning unter diesen Besonderheiten (Non Profit-Bereich und Ehrenamt) sind in der aktuellen E-Learning-Literatur kaum vorhanden, was dazu führt, dass wenig gesichertes Wissen zum Umgang mit digitalen Medien zu Qualifizierungszwecken im organisierten Sport vorliegt.

Im Vergleich zu anderen Non Profit-Organisationen gesellen sich beim E-Learning im organisierten Sport zudem besondere Herausforderungen über den *Lehr-Lerngegenstand* dazu: Bewegungs- und sportpraktische Inhalte etwa machen vor allem Video und Multimedia zu probaten Medien bei der Gestaltung medialer Angebote, die in der traditionellen Herstellung aber wiederum mit vergleichsweise hohen Kosten verbunden sind. Allerdings füllt das Bewegungslernen in Qualifizierungsmaßnahmen

2. Die Expertise: Ziele und Aufbau der E-Learning-Expertise

von Sportverbänden bzw. Sportorganisationen¹ trotz seiner hohen Bedeutung die Bandbreite der zu vermittelnden Inhalte nicht völlig aus: Psychologische, pädagogische und didaktische Inhalte einerseits sowie verbandsbezogene Inhalte andererseits bilden einen Gegenstandsbereich, bei dem eine Orientierung an anderen Domänen als dem Sport durchaus möglich und fruchtbar erscheint.

Die Expertise: Ziele und Aufbau der E-Learning-Expertise

Angesichts der defizitären Datenlage zum Umgang mit E-Learning im organisierten Sport ist es für die Erstellung einer Expertise unabdingbar, zumindest eine grobe Momentaufnahme von E-Learning Aktivitäten und -Erfahrungen in diesem Bereich durchzuführen. Zudem erscheint es ratsam, bereits gut funktionierende E-Learning-Praktiken genauer zu untersuchen, um Näheres darüber zu erfahren, unter welchen Bedingungen digitale Medien im Qualifizierungssystem des organisierten Sports bereits jetzt erfolgreich genutzt werden. Wie wir diese Anforderungen umgesetzt haben, soll im Folgenden gezeigt werden.

2.1 Was war der Ausgangspunkt?

Die vorliegende Expertise wurde im Auftrag des DOSB verfasst. Ziel des DOSB war bzw. ist es, zu analysieren, wie mit dem Thema „IT-Unterstützung von Lehr-Lernprozessen bzw. E-Learning“ in der Bildungsarbeit der Sportorganisationen umzugehen ist. Da Lehr-Lernprozesse einer steten Entwicklung unterliegen, was entsprechend auch für die Aus-, Fort- und Weiterbildungen im organisierten Sport gilt, müssen heute und in Zukunft die Rolle

und das Potenzial der digitalen Medien angemessen berücksichtigt und sportspezifisch gestaltet werden. Hierfür eine erste Grundlage zu liefern, ist das übergeordnete Ziel der Expertise.

Um dieses Ziel zu erreichen, enthält die Expertise sowohl empirische als auch theoretische Anteile: Die *empirischen* Anteile bestehen aus einer mehrstufigen Studie, mit der Informationen zum Status quo des E-Learning in den Sportverbänden eingeholt werden. Die *theoretischen* Anteile ergeben sich daraus, dass zum einen die bestehende Forschungslandschaft zum E-Learning mit den besonderen Erfordernissen des Qualifizierungssystems im organisierten Sport in Verbindung gesetzt wird. Zum anderen werden Empfehlungen abgeleitet, die auf der empirischen Basis aufbauen und die theoretischen Ergebnisse zusätzlich aufgreifen. Bereits im Vorfeld der Studie bestand ein Konsens darin, dass E-Learning als Oberbegriff für eine Vielzahl möglicher Varianten des Lehrens und Lernens mit digitalen Medien zu sehen ist.

Vor diesem Hintergrund kann die Frage nicht lauten, *ob* E-Learning an sich einen Nutzen im organisierten Sport hat oder nicht. Vielmehr geht die Frage dahin, *welche* Formen von E-Learning für welche Zielgruppen bei welchen Themen und in welchen Phasen der Qualifizierung geeignet sind bzw. geeignet sein können und wie sich E-Learning unter den speziellen gegebenen Umständen in Sportverbänden überhaupt organisieren und gestalten lässt. Vor diesem Hintergrund wurde besonderer Wert darauf gelegt, „Good Practices“ zu identifizieren und die dabei gemachten Erfahrungen in den Empfehlungen zu berücksichtigen, denn: Bestehende, gut laufende, E-Learning-Praktiken in Sportverbänden (und genau das ist mit „Good Practices“ gemeint) haben infolge ihrer Existenz schon belegt, dass sie in der Qualifizierung im organisierten Sport prinzipiell umzusetzen sind und einen Nutzen für die Beteiligten stiften.

2. Die Expertise: Ziele und Aufbau der E-Learning-Expertise

Dem empirischen Anteil der Expertise liegt insgesamt betrachtet ein qualitatives Forschungsdesign zugrunde. Die kleineren Teilstudien dieses empirischen Anteils sind darauf ausgerichtet, den besonderen Kontext „Qualifizierungssystem im organisierten Sport bzw. in Sportverbänden“ aus mehreren Perspektiven zu erfassen, auf diesem Wege möglichst valide Daten zu erheben und die kontextspezifischen Herausforderungen zu verstehen. Bei der Formulierung der Empfehlungen wurde ein theoriegeleitetes Vorgehen bevorzugt. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass vorgeschlagene Leitlinien und Vorgehensweisen anschlussfähig an die aktuelle wissenschaftliche E-Learning-Diskussion sind.

2.2 Wie sind wir empirisch vorgegangen?

Sowohl der zeitliche als auch der finanzielle Rahmen der Expertise waren begrenzt: Literaturrecherchen, Erhebungen, Auswertungen und die Ableitung von Empfehlungen erfolgten innerhalb von nur fünf Monaten. Dies hat entsprechend Einfluss auf die Anlage des empirischen Teils, in der die skizzierten Ziele möglichst effizient erreicht werden mussten. Es konnten daher *nicht* alle prinzipiell wünschenswerten Erhebungen und Auswertungen erfolgen, die man angesichts der Zielsetzung postulieren könnte. Gewählt wurde vor diesem Hintergrund ein kaskadenförmiges Vorgehen, von dem wir uns vor allem ein Maximum an Aussagekraft bei vergleichsweise begrenztem Ressourceneinsatz erwarten: In einem ersten Schritt wurde ein Webseiten-Screening der DOSB-Mitgliedsorganisationen durchgeführt. In einem zweiten Schritt haben wir all diejenigen Organisationen per E-Mail angeschrieben, die einen Bezug zum E-Learning auf ihren Webseiten erkennen lassen, und um weitere Informationen gebeten. In einem dritten Schritt wurden auf der Basis dieser Ergebnisse strukturierte Telefon-Interviews mit Vertretern von insgesamt 15 Sportorganisationen geführt,

um deren „Good Practices“ exemplarisch näher zu beleuchten. Die nachfolgende Abbildung visualisiert das gewählte Vorgehen, das in den folgenden Unterpunkten noch etwas genauer dargelegt wird.

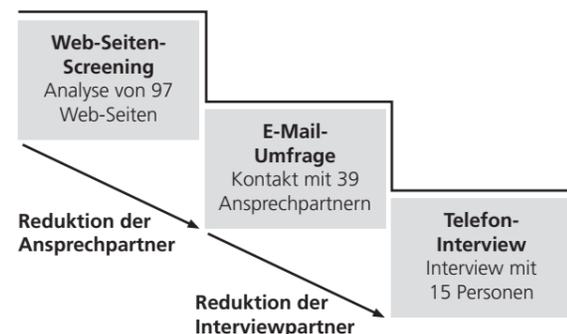


Abb. 1: Überblick über den empirischen Anteil der Expertise

2.2.1 WEBSEITEN-SCREENING

Das englische Wort *Screening* bedeutet so viel wie *Aus-sieben* und wird bei der Untersuchung von Web-Seiten in der Regel verwendet, um qualitative Analyseverfahren zu kennzeichnen, mit denen man Seiten mit bestimmten Merkmalen ausfindig macht und damit „aussiebt“. Ein Webseiten-Screening lässt sich im Vergleich etwa zu Usability-Tests rasch umsetzen und ist wenig aufwändig. Es dient *nicht* zur Bewertung von Seiten, sondern dazu, Seiten mit vorher definierten Inhalten oder Eigenschaften zu finden. Dabei nimmt man eine gewisse Fehlerwahrscheinlichkeit in Kauf, Seiten zu übersehen, welche die festgelegten Merkmale erfüllen, oder Seiten aufzunehmen, die diese nur oberflächlich beinhalten.

In diesem Sinne wurde im Januar 2010 ein Web-Screening aller 16 Landessportbünde, 61 Spitzenverbände sowie 20 Sportverbände mit besonderen Aufgaben durchgeführt. Die *Merkmale*, nach denen gesucht wurden, waren:

- Gibt es eine eigene URL für den Bereich Bildung/ Ausbildung/Qualifizierung und zwar zunächst unabhängig von (digitalen) Medien?
- Wird in vorhandenen Leitlinien oder Grundsätzen zur Qualifizierung mediengestütztes Lernen erwähnt und wenn ja, in welcher Form?
- Werden speziell E-Learning-Projekte bzw. -Initiativen (auch unter anderen, aber verwandten Bezeichnungen) erwähnt und wenn ja, welche sind das?
- Gibt es einen eigenen Bereich auf der Webseite, der den Medien bzw. E-Learning gewidmet ist und wenn ja, was enthält er?

Die Ergebnisse dieses Screenings für alle 97 Webseiten wurden tabellarisch festgehalten. Anhand der Ergebnisse wurde eine erste Gruppe von insgesamt 39 Sportorganisationen ausgewählt, bei denen zu vermuten ist, dass es hier E-Learning-Aktivitäten gibt. Zusammen mit Vertretern des DOSB, die Hintergrundinformationen über Qualifizierungsaktivitäten haben, wurde diese Liste validiert und in Details modifiziert oder ergänzt. Das Ergebnis des Webseiten-Screenings bildete die Grundlage für die zweite Stufe der Studie eine E-Mail-Umfrage.

2.2.2 E-MAIL-UMFRAGE

Die E-Mail-Umfrage beinhaltete eine kurze Erläuterung zum Hintergrund der Expertise sowie eine kurze Begründung mit Hinweis auf das erfolgte Webseiten-Screening. Im Zentrum stand eine einzige offene Frage (mit Erläuterung), welche die Vertreter der ausgewählten Sportorganisationen frei beantworten konnten.

- Die Frage lautete: *Gibt es in Ihrer Fachgruppe Konzepte oder Materialien, die das Thema E-Learning behandeln?*

- Die Erläuterung lautete: *Es ist gleichgültig, ob Sie sich dabei in einem unverbindlichen Planungsstadium befinden oder ob E-Learning bereits gelebte Praxis ist und in Strategiepapieren oder gar im Curriculum verankert ist. Bei der Analyse interessieren uns besonders Aspekte zur Didaktik, zur Technologie, zum Betriebsmodell und zur strategischen Einbindung in die Organisation.*

Die E-Mail-Umfrage fand von Mitte Januar bis Mitte Februar 2010 statt. Von den insgesamt 40 angeschriebenen Verbänden haben wir 38 Antworten erhalten. Bei ausbleibenden Antworten wurde bis zu zwei Mal nachgehakt. Die frei formulierten Antworten wurden inhaltsanalytisch ausgewertet.

Die Auswertung erfolgte vor dem Hintergrund der Frage, welche E-Learning-Formen oder -Elemente genannt wurden und ob für deren Verwendung ein eigenes Konzept vorliegt oder geplant ist. Als Auswertungskriterien wurden folgende Punkte herangezogen, die sich nach Durchsicht aller Antworten als relevant erwiesen: (a) kein Einsatz digitaler Medien; (b) Einsatz digitalisierter Text-Bild-Unterlagen; (c) Einsatz von Audio und Video (inklusive Computerspiele); (d) Einsatz von Lernprogrammen zu expliziten Wissensinhalten (z. B. zu Verbands-/Rechtsfragen und medizinischen Inhalten); (e) Nutzung von E-Mail, Foren und Chat; (f) Einsatz einer eigenen Online-Umgebung, (g) Einsatz von Web 2.0-Werkzeugen (Wikis, Blogs etc.); (h) Vorhandensein oder Planung entsprechender Konzepte/ Strategien.

Die Ergebnisse aus der Inhaltsanalyse der 38 freien Antworten wurden wiederum tabellarisch festgehalten. Aus diesen wurde eine Gruppe von Sportorganisationen gebildet, bei denen infolge der Antworten beispielhafte „Good Practices“ für E-Learning zu erkennen waren. Zusammen mit Vertretern des DOSB wurde auch diese Liste validiert und in einigen Details modifiziert. Das so

2. Die Expertise: Ziele und Aufbau der E-Learning-Expertise

erzielte Ergebnis war die Grundlage für die dritte Stufe der Studie in Form von Telefon-Interviews.

2.2.3 TELEFON-INTERVIEWS

Die Telefon-Interviews wurden in strukturierter Form durchgeführt. Teilweise haben wir dabei mit geschlossenen Antwortalternativen gearbeitet, wobei infolge der mündlichen Situation stets die Möglichkeit der Erläuterung gegeben war. Teilweise wurden aber auch offene Fragen gestellt. Wenn die Befragten auf einzelne Fragen ausführlicher geantwortet hatten, wurde dies im weiteren Verlauf des Interviews berücksichtigt. So konnte ein unflexibles Abhacken der Frageblöcke vermieden werden. Der Interviewleitfaden konzentrierte sich auf folgende Punkte:

- verschiedene Aspekte bestehender E-Learning-Initiativen wie Art der verwendeten Medien und des Medieneinsatzes sowie Zielgruppen und Themen von E-Learning,
- Gründe bzw. Motive für die Beschäftigung mit E-Learning inklusive erlebter Widerstände und Formen der Problembewältigung,
- Vernetzung und Kooperation beim E-Learning und Erfahrungen damit,
- Maßnahmen zur internen Organisation von E-Learning-Initiativen sowie
- die eigene „Vision“ von der Zukunft des E-Learning.

Die Interviews wurden alle im März 2010 durchgeführt und dauerten pro Interview zwischen 40 und 60 Minuten. Die Interviews wurden unter zwei Gesichtspunkten ausgewertet: (a) Infolge der strukturierten Form haben sich alle Interviewten auch zu allen oben genannten Fragen geäußert, sodass eine Auswertung über die Befragten-Gruppe zu jedem angesprochenen E-Learning-Aspekt

möglich ist (siehe Abschnitt 3.1.3). Diese Auswertung liefert ein exemplarisches Bild über die Bedingungen für und Erfahrungen mit E-Learning in den Sportverbänden. (b) Infolge der gleichzeitig gegebenen Gesprächsform ließ sich über jeden Befragten ein kontextspezifisches Bild der jeweiligen E-Learning-Aktivitäten in jedem der befragten Sportverbände einfangen, sodass wir die Interviews als Einzelfälle behandeln und 15 Fallbeschreibungen verfassen konnten.

Die Interviewaussagen wurden für die Fallbeschreibungen mit den Informationen abgeglichen, die aus den anderen beiden Empirie-Stufen (Webseiten-Screening und E-Mail-Umfrage) vorlagen. Anhand von Ähnlichkeiten der Fälle wurden drei Fall-Gruppen gebildet (siehe Abschnitt 3.2).

Die Ergebnisse der 15 Telefon-Interviews sind *nicht* repräsentativ für alle E-Learning-Erfahrungen in Sportorganisationen. Die auf diesem Wege identifizierten „Good Practices“ zeigen vielmehr, welche Formen von E-Learning in Sportorganisationen bereits mit welchen Erfolgen wie auch Hindernissen umgesetzt werden.² Sie bilden damit eine wichtige Grundlage für mögliche, wahrscheinliche und erstrebenswerte Entwicklungen von E-Learning im Qualifizierungssystem des organisierten Sports. Es handelt sich bei beiden Auswertungen um qualitative Daten, die nicht über alle Sportverbände generalisierbar sind, aber generalisierbare Einsichten zu den spezifischen und offenbar heterogenen *Bedingungen* für E-Learning in Sportverbänden liefern.

2.3 Wie sieht der theoretische Beitrag aus?

Im ersten Punkt der vorliegenden Expertise finden sich überblickshaft einige konsensfähige Ergebnisse aus der theoretischen Diskussion des E-Learning-Begriffs im Allgemeinen sowie zur wissenschaftlichen Relevanz des Themas E-Learning im Sport im Besonderen. Zum E-Learning speziell in Sportorganisationen bzw. Sportverbänden liegen kaum theoretische oder empirische Erkenntnisse vor. Für die theoretischen Anteile und Folgerungen in dieser Expertise müssen daher Rechercheergebnisse aus der bestehenden Forschungslandschaft zur Planung, Konzeption und Durchführung von E-Learning mit den Resultaten aus der dreistufigen eigenen Studie zum Einsatz digitaler Medien in Sportverbänden miteinander verknüpft werden.

2.3.1 RECHERCHE IN DER BESTEHENDEN FORSCHUNGSLANDSCHAFT

Zur Formulierung von Empfehlungen für E-Learning in Sportverbänden wurde eine an der Handlungslogik orientierte Struktur nach (a) Planung, (b) Konzeption und (c) Durchführung gewählt (vgl. z.B. Niegemann et al., 2008).

Die *Planung* von E-Learning umfasst in der Literatur unterschiedlich ausdifferenzierte Schritte. Für die Expertise wurden diese aus Gründen der Übersichtlichkeit zu drei Teilschritten gebündelt, die folgenden Fragen nachgehen:

- Wie stellt man den aktuellen Bedarf für E-Learning fest und inwieweit kann man dabei auch künftige Bedarfssituationen im Blick haben?
- Wie kann man bei der Planung von E-Learning-Aktivitäten von anderen durch Vernetzung lernen und über Kooperationen Synergien schaffen?

- Inwiefern lässt sich eine E-Learning-Initiative als Projekt definieren und über den Einsatz von Projektmanagement-Methoden erfolgreich handhaben?

Die *Konzeption* von E-Learning wird in der Literatur meist getrennt unter einer eher didaktischen Perspektive einerseits und einer eher technischen Perspektive andererseits behandelt. Da bei E-Learning-Projekten in Sportverbänden technische Umsetzungen (z.B. Programmierarbeiten) in der Regel ausgelagert werden (müssen), beschränken wir uns auf genuin (medien-)didaktische Fragen, nämlich:

- Welche Möglichkeiten gibt es beim E-Learning zur Produktion und Verwendung von digitalen Inhalten und welchen Einfluss hat dabei die Art des Lerngegenstands?
- Wie kann man Lernende beim E-Learning zu sozialen Interaktionen anregen und über digitale Medien Kommunikation und Kooperation verbessern?
- Welche neuen Möglichkeiten ergeben sich durch den Einsatz digitaler Medien für die Organisation des Lernens und Lehrens?

Bei der *Durchführung* von E-Learning lässt sich gemeinhin eine operative von einer strategischen Ebene unterscheiden. Auch beim Einsatz digitaler Medien in Sportverbänden erscheint es sinnvoll, Fragen auf beiden Ebenen zu beantworten:

- Welche typischen Hürden treten in der operativen E-Learning-Praxis auf und wie kann man diese überwinden oder auch vermeiden?
- Welche Herausforderungen strategischer Art ergeben sich mit der E-Learning-Praxis und wie kann man diese aufgreifen und für sich nutzen?

3. Die empirischen Ergebnisse: Resultate und Erfahrungen aus der E-Learning-Studie

2.3.2 VERKNÜPFUNG MIT DEN EIGENEN STUDIENERGEBNISSEN

Die aus der wissenschaftlichen Literatur zum E-Learning verfügbaren Informationen, mit deren Hilfe sich erste Empfehlungen auch für Sportverbände formulieren lassen, werden mit den empirischen Resultaten aus dem Webseiten-Screening, der E-Mail-Umfrage und der Telefon-Interviews verknüpft: Nicht alle theoretisch denkbaren, vielleicht auch erwünschten Empfehlungen erweisen sich nämlich für die speziellen Bedingungen, unter denen die Sportverbände ihre Qualifizierungsmaßnahmen anbieten, auch als praktikabel. Insbesondere die Interviews, mit deren Hilfe 15 exemplarische „Good Practices“ näher beschrieben werden konnten, ermöglichen einen wertvollen Einblick in die unterschiedlichen situativen Bedingungen, unter denen Sportverbände im E-Learning aktiv sind. An dieser Stelle ergibt sich die Schwierigkeit, über alle Sportverbände hinweg passgenaue und konkrete Empfehlungen zu geben, denn: Je konkreter eine Empfehlung ist, umso stärker muss sie die Gegebenheiten vor Ort berücksichtigen. Je mehr man genau das tut, desto kleiner wird die Gruppe an Sportverbänden, für welche die vorgenommenen Konkretisierungen zutreffen.

Über die Verknüpfung von theoretischen Erkenntnissen und empirischer Befundlage ergibt sich also einerseits eine *Spezifizierung* möglicher Empfehlungen zum Umgang mit E-Learning für den Kontext Sportverbände. Andererseits bleibt ein mittleres Niveau an Abstraktheit unvermeidlich, weil sich die E-Learning-Bedingungen in den Sportverbänden nicht gleichen, sondern sich durchaus nennenswerte Unterschiede offenbaren.

Die empirischen Ergebnisse Resultate und Erfahrungen aus der E-Learning-Studie

3.1 Wie wird E-Learning in Sportverbänden gestaltet?

3.1.1 ERGEBNISSE DES WEBSEITEN-SCREENINGS

Zunächst wurde beim Webseiten-Screening untersucht, ob die Internetauftritte der Sportverbände eine *eigene URL* für den Bereich Bildung, Ausbildung oder Qualifizierung aufweisen und zwar unabhängig von (digitalen) Lehr-Lernmedien. Die Web-Seiten der 16 Landessportbünde bieten *alle* eine solche Rubrik an. Bei den Spitzenverbänden findet sich auf 45 von 61 Web-Seiten ein eigener Bereich für (Aus-)Bildung, bei den Sportverbänden mit besonderen Aufgaben sind es elf der insgesamt 20 Internetauftritte. Insgesamt haben also 72 von 97 Sportverbänden eine eigene URL für Bildung, Ausbildung oder Qualifizierung. Des Weiteren wurde beim Screening berücksichtigt, ob in vorhandenen Leitlinien oder Grundsätzen zur Qualifizierung *mediengestütztes Lernen* von den Sportverbänden erwähnt wird, und wenn ja, in welcher Form. Drei der 16 Landessportbünde formulieren hierzu Grundsätze und zugleich Ziele: Zum einen sollen digitale Medien Teilnehmern von Qualifizierungsmaßnahmen dabei helfen, sich auf diese vorzubereiten. Zum anderen sollen sie die Möglichkeit bieten, sich selbständig Bildungsinhalte zu erarbeiten.

Bei den Spitzenverbänden sind es vier von 61, die bei ihren Bildungsgrundsätzen digitale Medien erwähnen, wiederum mit dem Ziel, dass Teile der (Trainer)Aus- und Fortbildungen auch im Selbststudium absolviert werden können. Bei den Sportverbänden mit besonderen Aufgaben gibt es drei, die Bildung mit Unterstützung digitaler Medien ansprechen: einerseits mit dem Ziel, die Medienkompetenz

von Lehrgangsteilnehmern zu fördern, andererseits mit der Intention, multimediale Lehr-Lernmodule in die Lehre zu integrieren. Insgesamt wird mediengestütztes Lernen also bei 10 von 97 Sportverbänden auf ihren Web-Seiten explizit erwähnt.

Darüber hinaus war von Interesse, ob auf den Webseiten der Sportverbände speziell *E-Learning-Projekte bzw. -Initiativen* erwähnt werden, und wenn ja, welche dies sind. Bei fünf der 16 Landessportbünde ließen sich Hinweise auf Projekte oder auch Initiativen finden, so u. a. das Beratungs-/Schulungssystem „VIBSS“ für Führungskräfte in Sportorganisationen, das z. B. Module zum Sportstätten-Management anbietet. Unter den 61 Spitzenverbänden sind es 22, die auf ihren Webseiten Lehrgangsmaterialien (PDF-Dokumente), Prüfungsfragenkataloge sowie Übungen oder Videos zu Trainings- und Technikfragen zur Verfügung stellen – neben themenspezifischen CD-ROMs und DVDs. Ähnliche Angebote machen auch sieben der 20 Sportverbände mit besonderen Aufgaben. Insgesamt haben also 34 von 97 Sportverbänden Hinweise auf explizite E-Learning-Projekte oder -Aktivitäten auf ihren Web-Seiten.

Schließlich wurde noch beachtet, ob es auf den Webseiten einen eigenen Bereich gibt, der den Medien bzw. E-Learning gewidmet ist und wenn ja, was dieser enthält. Bei den Landessportbünden sind das genau die fünf, die sich auch an dem Beratungs- und Schulungssystem „VIBSS“ beteiligen:

Auf deren Seite findet sich ein eigener Bereich für E-Learning-Module. Neben einem Sportverband mit besonderen Aufgaben, der E-Learning einen eigenen Reiter im Bereich Fortbildung eingeräumt hat, sind es neun Spitzenverbände, die dieses Kriterium auf ähnliche Weise erfüllen. Einen ansatzweise eigenen Bereich für E-Learning weisen also 15 von 97 Sportverbänden auf ihren Webseiten auf.

Abbildung 2 visualisiert die Ergebnisse des Webseiten-Screenings.

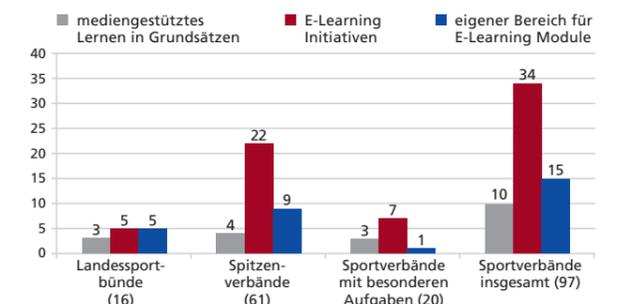


Abb. 2: Ergebnisse des Webseiten-Screenings

3.1.2 ERGEBNISSE DER E-MAIL-UMFRAGE

Innerhalb der E-Mail-Umfrage konnten die Vertreter der ausgewählten Sportorganisationen eine offen gestellte Frage nach bestehenden E-Learning-Aktivitäten (inklusive Konzepte oder Materialien) frei und in beliebiger Länge beantworten. Von besonderem Interesse waren für uns Aspekte zur Didaktik, zur Technologie, zum Betriebsmodell und zur strategischen Einbindung der digitalen Lehr-Lernmedien in die Organisation. 38 Antworten gingen bei uns ein.

Bei der Analyse der 38 Antworten konnte ein vielseitiges Bild über die Art und Weise des Medieneinsatzes in den beteiligten Sportverbänden gewonnen werden. Zwölf der 38 angeschriebenen Verbände gaben auf die E-Mail-Anfrage allerdings die Antwort, dass sie bei ihren Qualifizierungsmaßnahmen noch *keine* digitalen Medien nutzen. Drei von diesen zwölf diskutieren derzeit jedoch E-Learning-Pläne. Die restlichen 26 Sportverbände verwenden digitale Lehr-Lernmedien sowohl in der Aus- als auch in der Fortbildung und dies auf recht unterschiedliche Art und Weise bezogen auf Inhaltsvermittlung und Kommunikation. Elf Sportorganisationen geben an, dass sie Lehrgangsteilnehmern digitalisierte Text-Bild-Unterlagen zur Verfügung stellen – unter anderem Seminarskripte,

3. Die empirischen Ergebnisse: Resultate und Erfahrungen aus der E-Learning-Studie

Power-Point-Präsentationen oder Testfragen. Zwölf der befragten Verbände bringen zur Sprache, dass sie Audio- und Videodokumente bei ihren Ausbildungsaktivitäten nutzen. Dabei handelt es sich meist um Lehrvideos, die Technikübungen, Spielszenen, methodische Reihen etc. enthalten und online oder über CD und DVD verfügbar sind. Auch eigene Lernprogramme mit speziellen Wissensinhalten theoretischer Art, wie z.B. sportsspezifischen Spielregeln oder Verbands- und Rechtsfragen werden stellenweise eingesetzt: Sechs Verbände geben an, ihren Teilnehmern solche Lernprogramme zur Verfügung zu stellen.

Was die soziale Interaktion über digitale Medien als *einen* E-Learning-Aspekt betrifft, geben neun Verbände an, dass sie mit ihren Referenten, Trainern und Übungsleitern per E-Mail kommunizieren oder zur Kommunikation ein Forum und/oder einen Chat anbieten. Als Ziel wird in der Regel angegeben, ein Netzwerk für die Beteiligten aufzubauen, innerhalb dessen z.B. Anfragen geklärt, Materialien und Übungen ausgetauscht oder Erfahrungen bei Lehrgängen reflektiert werden. Ebenso viele Verbände betreiben eine eigene Online-Umgebung, auf der vorrangig Lehrgangsunterlagen, Testfragen und multimedial aufbereitete Lernmodule für die Teilnehmer von Ausbildungsmaßnahmen bereit gestellt werden. Am seltensten finden sich in den Antworten Hinweise darauf, dass Web 2.0-Werkzeuge, also z.B. Wikis und Blogs bei Lehrgangmaßnahmen eingesetzt werden. Nur drei Sportverbände, die bei der E-Mail-Umfrage beteiligt waren, nutzen bisher Wikis und/oder Blogs, mittels derer Nutzer online zusammenarbeiten, ihr eigenes Lernen reflektieren und Wissen miteinander teilen können.

Zehn Sportorganisationen gaben von sich aus an, für die Verwendung digitaler Medien bereits entsprechende Konzepte vorliegen zu haben bzw. bestimmte Strategien zu verfolgen. Die Überlegungen gehen hier unter anderem in die Richtung, mit den eigenen E-Learning-Aktivitäten

den die Umsetzung der Rahmenrichtlinien des DOSB voranzutreiben, eine neue Lernkultur zu fördern und verbandsübergreifende Qualitätsentwicklung anzustoßen. Die nachfolgende Abbildung zeigt die Ergebnisse der E-Mail-Umfrage grafisch.

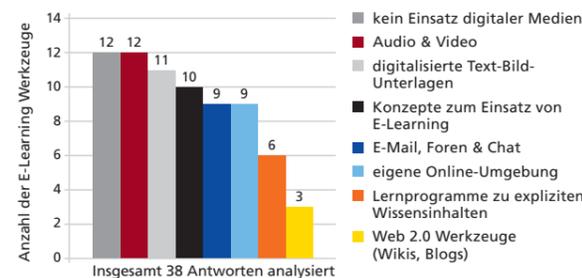


Abb. 3: Ergebnisse der E-Mail-Umfrage

3.1.3 ERGEBNISSE DER TELEFON-INTERVIEWS

In den Interviews wurden 15 Vertreter ausgewählter Sportorganisationen, die bereits E-Learning-Erfahrungen aufweisen, zu ihren Aktivitäten befragt. Erhoben wurde, welche Medien sie in ihren E-Learning-Initiativen wie verwenden, welche Zielgruppen und Themen fokussiert werden, aus welchen Gründen sie sich mit E-Learning beschäftigen, welche Widerstände dabei erlebt und wie diese bewältigt werden. Zudem äußerten sich die Befragten zu Vernetzung und Kooperationen sowie zur internen Organisation ihrer E-Learning-Initiativen. Abschließend formulierte jeder Befragte kurz seine eigene Vision von der Zukunft des E-Learning.

Welche digitalen Medien werden in welcher Form eingesetzt?

Alle 15 Verbände nutzen in ihren Qualifizierungsangeboten digitale Text-Bild-Unterlagen sowie E-Mail, ein Forum oder einen Chat als Kommunikationsmittel. Fast ebenso

viele, nämlich 14, gebrauchen auch Videos, sei es offline auf DVD oder online in Form einzelner Sequenzen. Über eine eigene Online-Plattform verfügen insgesamt sechs der befragten Verbände. Fünf setzen auch technisch neuere Werkzeuge wie Wikis und Blogs ein. Sonstige Medien bzw. speziellere Werkzeuge wie Mapping-Tools spielen in elf Verbänden eine Rolle. Über die Hälfte bedient sich kommerzieller Software bei der Erstellung ihres E-Learning-Angebots; nur zwei verwenden ausschließlich Open-Source Software; fünf kombinieren käuflich erwerbbar und frei verfügbare Software. Die aufgeführten Medien kommen bei gut zwei Dritteln der Befragten (11 Nennungen) regelmäßig zum Einsatz; der Rest nutzt sie bei Bedarf. Bei neun der 15 befragten Verbände liegt der Mediennutzung nach eigenen Angaben ein spezielles didaktisches Konzept zugrunde, das Ziele, Methoden und Inhalte mediengestützten Lernens besonders berücksichtigt. In ausgearbeiteter und allgemein zugänglicher Form aber liegt ein solches Konzept nur vereinzelt vor. Die restlichen sechs integrieren den Medieneinsatz in bereits bestehende didaktische Konzepte. Die Verbände unterscheiden sich auch darin, wann sie damit begonnen haben, E-Learning-Elemente in ihre Ausbildungen zu integrieren: Sieben sind erst seit dem Jahr 2008 aktiv, fünf seit 2006 und die restlichen drei bereits seit Anfang 2000.

Für welche Inhalte und Zielgruppen werden digitale Medien eingesetzt?

Die Verbände setzen digitale Medien in *allen* Inhaltsbereichen ihrer Aus- und Fortbildungsangebote ein: Fast alle nutzen sie für bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte (14 Nennungen), jeweils ca. zwei Drittel für personen- und gruppenbezogene (9 Nennungen) sowie verbandsbezogene Inhalte (10 Nennungen). Bei den C-/B-Lizenz-Ausbildungen (12 bzw. 11 Nennungen) kom-

men digitale Lehr-Lernmedien am häufigsten zum Einsatz, gefolgt von A-Lizenz-Ausbildungen (8 Nennungen) und schließlich Vorstufenqualifikationen (3 Nennungen). Zwei weitere Ausbildungen laufen zudem außerhalb des Lizenzsystems ab. Nach Ansicht von elf Sportverbänden könnte ihr E-Learning-Angebot auch für andere Zielgruppen (als die jeweils aktuell bedienten) gewinnbringend genutzt werden, sofern es inhaltlich darauf abgestimmt wird. Eine andere Möglichkeit sehen acht der Befragten darin, ihr bisheriges Angebot auf höhere bzw. niedrigere Lizenz-Ausbildungen auszuweiten.

Aus welchen Gründen wird E-Learning praktiziert?

Die wichtigsten Gründe für das E-Learning-Engagement im eigenen Verband bestehen für die 15 Befragten darin, das Lehrangebot didaktisch zu verbessern (13 Nennungen) und die Kontaktmöglichkeiten zwischen Lehrenden und Lernenden zu erhöhen (11 Nennungen). Ebenfalls elf Mal angeführt werden zeitliche und lernbezogene Effizienzvorteile; drei weitere Befragte sehen in den Effizienzvorteilen zumindest einen positiven Nebeneffekt. Die Effizienz wird allerdings nur von wenigen als eine Einsparung von Präsenzzeit verstanden. Die Möglichkeit, via E-Learning Präsenzphasen einzusparen, ist nur für drei Verbände ein wichtiger Grund (aber nie der einzige) für das E-Learning-Engagement; für zwei ist es ein willkommener Nebeneffekt. Acht Befragte erhoffen sich eine positive Außenwahrnehmung des Verbandes infolge des E-Learning-Engagements. Sechs streben zwar nicht direkt einen Marketing-Effekt über E-Learning an, halten diesen aber dennoch für einen wünschenswerten Nebeneffekt. Sieben der 15 Befragten erwarten sich via E-Learning eine einheitlichere Gestaltung und Vermittlung des Lehr-Lernstoffs. Teilweise haben die Mitglieder selbst einen Bedarf an mediengestütztem Lernen artikuliert. Dies war in sechs Verbänden der Fall. Häufiger genannt wird in dem Zusammenhang auch der Versuch, speziell

3. Die empirischen Ergebnisse: Resultate und Erfahrungen aus der E-Learning-Studie

den jüngeren Lehrgangsteilnehmern über den Einsatz digitaler Medien attraktivere Angebote machen zu können.

Welche Hindernisse treten auf und wie werden diese überwunden?

Neben den positiven Effekten, welche die 15 befragten Sportorganisationen bei ihren E-Learning-Maßnahmen im Blick haben, entstehen auch Schwierigkeiten im Umgang mit den digitalen Technologien. An der Spitze der Probleme stehen zum einen der Mangel an Zeit z. B. für die Erstellung und Aktualisierung von Angeboten oder für die (Online-)Betreuung der Teilnehmer (11 Nennungen) und zum anderen technische Probleme mit den jeweiligen Werkzeugen (9 Nennungen). Dass viele Mitglieder in Sportorganisationen ehrenamtlich tätig sind, wurde von den Befragten allerdings (wie vielleicht zu vermuten wäre) nicht eigens und explizit als Ursache für die vor allem zeitlichen Probleme genannt.

Hier ist jedoch hinzuzufügen, dass vier Verbände angeben, technische Hindernisse inzwischen überwunden zu haben. Ein weiteres Problem besteht darin, dass E-Learning-Angebote bei den Fortbildungsteilnehmern nicht immer auf Akzeptanz stoßen: Sieben Verbände berichten hier von aktuellen Schwierigkeiten, drei von Schwierigkeiten in der Vergangenheit. Hinzu kommen Kosten-, Personal- und Einstellungsprobleme bei sechs Verbänden. Als Ursache für Personalengpässe und Zeitprobleme sehen die meisten von ihnen die knappen Finanzen an. Mangelnde Rückendeckung aus den Sportorganisationen dagegen wird selten artikuliert: 13 der Befragten erleben eine positive Grundhaltung gegenüber mediengestütztem Lernen und Lehren in ihrer Organisation. Vereinzelt werden auch Abstimmungs- oder Kommunikationsschwierigkeiten zwischen Mitarbeitern, die unterschiedliche Funktionen im Bildungsbereich der Verbände wahrnehmen, erwähnt.

Welche Rolle spielen Vernetzung und Kooperationen?

Kooperationen bei der Entwicklung oder dem Einsatz digitaler Lehr-Lernmedien gehören bereits zur „gelebten Praxis“ der E-Learning-aktiven Sportorganisationen: Zusammengefasst berichten die 15 Befragten von insgesamt 42 Kooperationen. Jeweils zehn Organisationen arbeiten mit Universitäten bzw. Hochschulen oder externen Firmen und Dienstleistern zusammen, neun mit anderen Verbänden. Auch andere Kooperationspartner, z. B. Weltverbände oder das IAT (Institut für Angewandte Trainingswissenschaft) werden von sechs Befragten erwähnt. Etwas seltener schließen sich die Sportverbände mit (Fach-)Verlagen (4 Nennungen), der Trainerakademie (3 Nennungen) oder der Führungs-Akademie (1 Nennung) zusammen, wenn es um E-Learning geht. Die Hälfte dieser Kooperationen (nämlich 21 von 42) wurde von Anfang an, also mit Beginn der E-Learning-Aktivität, betrieben; 19 weitere Verbindungen haben sich im Laufe der Zeit entwickelt; nur zwei Kooperationen ergaben sich erst nach längerer Zeit. Die Befragten stufen die vorhandenen Kooperationen zu zwei Dritteln als sehr wichtig für das Gelingen ihrer E-Learning-Projekte ein (28 Nennungen); elf werden als wichtig, aber nicht essentiell für das Funktionieren oder Überleben der Projekte beurteilt; nur eine wird als an sich verzichtbar eingestuft. Bei zwei Kooperationen halten sich die Befragten mit einer Bewertung zurück („kann ich nicht einschätzen“). Auch für zukünftige Projekte im Bereich E-Learning wünschen sich alle befragten Sportverbände Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern sowie speziell eine Vernetzung mit anderen Sportorganisationen: Vier befürworten die Kooperation mit anderen Verbänden bzw. Sportorganisationen unbedingt. Die restlichen elf sprechen sich unter bestimmten Bedingungen für eine solche Kooperation aus: Zu den wichtigsten Bedingungen gehört, dass kein (übermäßiger) zusätzlicher Zeitaufwand entsteht und man an ähnlichen Lerninhalten zusammenarbeiten kann.

Wie wird E-Learning intern organisiert?

Bei elf der 15 E-Learning-aktiven Verbände übernehmen Personen mit an sich anderen Aufgaben E-Learning mit; in den restlichen vier Fällen wurden neue Positionen bzw. Stellen für das Thema E-Learning geschaffen (darunter vor allem vorübergehende Projektstellen). Technische Entwicklungen (Programmierungen, multimediale Aufbereitungen etc.) werden meist nach außen abgegeben (13 Nennungen). Dies gilt auch für technische Dienstleistungen wie Wartung und Support (14 Nennungen). Mediendidaktische Konzepte kaufen dagegen nur fünf Verbände ein; die meisten werden hier selbst tätig. Zu letzterem passt, dass in fast allen befragten 15 Sportorganisationen (nämlich in 14) ein autodidaktischer Kompetenzerwerb in Sachen E-Learning vorherrschend ist. Vier Sportorganisationen bemühen sich aber auch um neue Mitarbeiter, die bereits mediendidaktische Kompetenzen mitbringen. Eine weitere Möglichkeit, das Personal im Bereich E-Learning zu qualifizieren, sind gezielte Fortbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiter: Diese Option wählen acht der befragten Verbände. Insgesamt klagt knapp die Hälfte (7 Nennungen) der Befragten darüber, dass sie die Herausforderung, in der eigenen Organisation geeignete E-Learning-Kompetenzen aufbauen zu müssen, noch nicht zufriedenstellend bewältigt haben.

Welche E-Learning-Vision haben die Befragten?

Zwölf der 15 Interviewten führen als ein besonders wichtiges Potenzial der digitalen Medien die Vernetzung der Lehrenden an. Acht sehen auch in den Möglichkeiten der multimedialen Aufbereitung von Lehr-Lernmaterial eine große Chance für die Aus- und Fortbildung innerhalb ihres Sports. Eine bessere Vernetzung von Lernenden sowie eine stärkere Partizipation der Lehrenden/Lernenden (z. B. durch nutzergenerierte Inhalte) erwarten sich

jeweils sechs Befragte für die Zukunft. Fast alle Befragten (nämlich 14) äußern neben dem skizzierten gemeinsamen „Visionskern“ in Sachen E-Learning Vorstellungen, die in einem engen Bezug zur eigenen Sportart und der speziellen Situation in Ihrem Verband stehen: Man könnte hier also von maßgeschneiderten E-Learning-Vorstellungen für die Zukunft sprechen. Die Befragten wurden gebeten, bei der Skizze ihre „E-Learning-Visionen“ mit dem Wichtigsten zu beginnen und ihre Ideen in eine Rangreihe zu bringen. Berücksichtigt man die Reihung in den Aussagen, ergibt sich Folgendes: Die Digitalisierung bestehender Materials wird häufiger vor der Partizipation der Lehrenden und Lernenden genannt. Letzteres tritt in der Prioritätenliste eher weiter nach hinten. Acht der Befragten sind der Meinung, dass ihre Vision von der Zukunft des E-Learning sowohl innerhalb ihres Verbandes als auch außerhalb des Sports Unterstützung finden würde; der Rest kann nicht einschätzen, ob dies der Fall ist. Elf Befragte vertreten die Ansicht, dass ihr Verband bereits Teile der skizzierten Zukunftsvorstellung von E-Learning praktiziert oder sich zumindest auf dem Weg dazu befindet; vier sehen sich innerhalb ihrer Organisation noch weit davon entfernt. Gut zwei Drittel der Befragten stufen ihren Verband also auch in Bezug auf den zukünftigen Einsatz digitaler Medien in den Aus- und Fortbildungen insgesamt positiv ein.

3.2 Wie sehen „Good Practices“ in Sportverbänden aus?

Bei den 15 Interviews, die mit Vertretern verschiedener Verbände geführt wurden, handelt es sich um eine Auswahl, die durch die vorangegangenen Stufen der Studie begründet werden kann. Diese Auswahl an Beispielen dient dazu, verschiedene Formen der Umsetzung von E-Learning im Qualifizierungssystem des organisierten Sports und die damit gemachten Erfahrungen unter den jeweils gegebenen Kontextbedingungen zu beschreiben.

3. Die empirischen Ergebnisse: Resultate und Erfahrungen aus der E-Learning-Studie

Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede dabei zum Tragen kommen, wurde in Abschnitt 3.1.3 bereits dargestellt. Im Folgenden sollen die via Interview untersuchten E-Learning-aktiven Sportverbände als eigenständige Fälle bzw. „Good Practices“ vorgestellt werden. Diese lassen sich grob zu drei Gruppen bündeln, die jeweils einen bestimmten Fokus haben, was nicht ausschließt, dass auch andere Aspekte verfolgt oder geplant sind, aber eben aktuell nicht den primären Schwerpunkt bilden:

- 1) Beispiele, deren Fokus darauf liegt, über den Einsatz digitaler Medien nicht nur, aber vor allem Inhalte zu vermitteln – entweder direkt im Präsenzunterricht oder ergänzend zum Präsenzunterricht in Form von Selbstlernen. In diese Gruppe sind die meisten der von uns befragten Verbände einzuordnen. Wir nennen sie „E-Learning mit Schwerpunkt Inhaltsvermittlung“
- 2) Beispiele, deren Fokus darauf liegt, über den Einsatz digitaler Medien neben der Inhaltsvermittlung auch die soziale Interaktion zu fördern und mediengestützte Phasen des Lernens mit Präsenzphasen gezielt im Sinne eines Blended Learning zu verbinden. Diese Gruppe ist in der befragten Zielgruppe am zweitstärksten besetzt. Wir nennen sie „E-Learning mit Tendenz zum Blended Learning“.
- 3) Beispiele, deren Fokus darauf liegt (oder bei denen zeitnah geplant ist), über den Einsatz digitaler Medien neben Inhaltsvermittlung und Kommunikation die Teilnehmer dazu anzuregen, direkt in Online-Umgebungen Inhalte zu bearbeiten oder selbst zu erstellen, zu kooperieren und/oder sich untereinander zu vernetzen. In dieser Gruppe befinden sich (erst) wenige. Wir nennen sie „E-Learning in Richtung Web 2.0“.

Alle 15 via Interviews erhobenen Beispiele werden im Folgenden nur zusammenfassend dargestellt. Auf Details wurde zugunsten eines Überblicks verzichtet, der es erlaubt, die jeweiligen Besonderheiten der Fälle schnell zu erkennen. Die Darstellungen beruhen primär auf den Aussagen unserer Ansprechpartner, wurden aber – wie oben bereits erwähnt – mit den Informationen aus dem Web-Screening und der E-Mail-Umfrage abgeglichen. Die Fälle werden im Folgenden nacheinander und ohne weitere Kommentare vorgestellt und in die drei genannten Gruppen wie folgt eingeordnet:

E-Learning mit *Schwerpunkt Inhaltsvermittlung*

- Führungs-Akademie des DOSB
- Württembergischer Landessportbund
- Deutscher Basketball Bund
- Deutscher Leichtathletik-Verband
- Deutscher Fußball Bund
- Deutscher Tennis Bund
- Deutsche Reiterliche Vereinigung

E-Learning mit *Tendenz zum Blended Learning*

- LandesSportbund Sachsen-Anhalt
- Landessportbund Nordrhein-Westfalen
- LandesSportbund Niedersachsen
- Verband Deutscher Sporttaucher
- Deutscher Golf Verband

E-Learning in *Richtung Web 2.0*

- Trainerakademie Köln des DOSB
- Tischtennis-Verband Niedersachsen
- Deutsche Triathlon Union

3.2.1 E-LEARNING MIT SCHWERPUNKT INHALTSVERMITTLUNG

E-Learning an der Führungs-Akademie des DOSB

Seit 2006 wird an der Führungs-Akademie des DOSB unter dem Kürzel SOMIT (Sport Organization Management Interactive Teaching & Learning) ein digital unterstützter Lehrgang angeboten. Zielgruppe sind ehren- und hauptamtlich Mitarbeitende in Sportorganisationen (z.B. Vereinsmanager, Funktionäre etc.) sowie Studierende. Vermittelt werden vereins- und verbandsbezogene Inhalte wie Sportmanagement, Ressourcenmanagement und Marketing für Sportorganisationen. Prinzipiell eignet sich SOMIT auch für Athleten bzw. Trainer jeder Lizenzstufe, die sich parallel im Bereich Management weiterbilden möchten. Bei SOMIT werden vor allem digitalisierte Text-Bild-Unterlagen in Form von Präsentationen und Skripten mit Texten, Bildern und Infografiken zum Download zur Verfügung gestellt. Weiterhin bietet SOMIT die Möglichkeit, verschiedene Tests mit Musterlösungen durchzuführen und es ist ein Fallbeispiel aus dem Sportmanagement in das Programm integriert. Der Kontakt zu den Lehrgangsteilnehmern erfolgt per E-Mail. Zudem werden ein Forum und ein Chat zum gegenseitigen Austausch angeboten, die von den Lernenden aber nur wenig angenommen werden. SOMIT basiert auf einer Plattform der Universität Freiburg/Schweiz. Das Verbandsmanagement Institut der Universität Fribourg (VMI) hat SOMIT entwickelt und stellt dies der Führungs-Akademie gegen eine Lizenzgebühr zur Verfügung. Die Kooperation mit dem VMI läuft seit 2006. Seitdem hat die Führungs-Akademie SOMIT in das Weiterbildungsprogramm aufgenommen. Ein eigens für SOMIT entwickeltes didaktisches Konzept liegt – zumindest seitens der Führungs-Akademie – nicht vor. Bei technischen und didaktischen Fragen steht das VMI als Ansprechpartner für die Führungs-Akademie zur Verfügung. Diese Kooperation wird als sehr wichtig eingeschätzt. Zentrale Gründe für die Entwicklung und das

Angebot von SOMIT bestehen darin, Präsenzphasen zu reduzieren, um Einsparungen zu erzielen, was dem Wunsch und Bedarf der Zielgruppe entspricht, sowie weitere Effizienzvorteile zu erreichen. Zudem soll das Angebot dabei helfen, die Außenwahrnehmung der Führungs-Akademie zu verbessern und neue Zielgruppen (Trainer, Sportler, Studierende) zu erschließen, die vorher nicht im Vordergrund der Angebote der Führungs-Akademie standen. Als Hindernisse stellten sich anfangs technische Probleme heraus. Aktuell werden vor allem Zeit- und Akzeptanzprobleme als Hindernis erlebt. Das Zeitproblem der Betreuung lässt sich derzeit nicht lösen und führt dazu, dass die Teilnehmer nur bedingt intensiv betreut werden können, was eventuell die Akzeptanzprobleme verstärkt. Zudem besteht für die Teilnehmer ein hoher Zeitaufwand inklusive hoher Kosten (180 Stunden und 1.300 Euro in 6 Monaten), was für die nebenberufliche Weiterbildung oft ein Hemmnis bedeutet. Zur Lösung des Akzeptanzproblems wird versucht, den virtuellen Kontakt durch eine Präsenzveranstaltung als Auftakt zu erleichtern, was bisher aber nur geringe Wirkung zeigte. Bei SOMIT übernehmen Mitarbeiter der Führungs-Akademie, die schwerpunktmäßig mit anderen Aufgaben beschäftigt sind, die Betreuung des E-Learning Angebots mit. Speziell die Technik wird nach außen gegeben bzw. Dienstleistungen für Technik und Support werden beim VMI eingekauft. Die Mitarbeiter der Führungs-Akademie versuchen, sich mediendidaktische Kompetenzen autodidaktisch und kooperativ selbst anzueignen.

E-Learning im Württembergischer Landessportbund

Bei einer offenen Definition von E-Learning (Verwendung digitalisierter Unterlagen, z.B. Powerpoint) setzt der Württembergische Landessportbund diese seit mehr als einem Jahrzehnt ein. E-Learning wird dazu genutzt, Übungsleiter und Trainer in der Vorstufen-Qualifikation

3. Die empirischen Ergebnisse: Resultate und Erfahrungen aus der E-Learning-Studie

und auf der C-Lizenzstufe sowie Vereinsmanager auf der C-Lizenzstufe zu qualifizieren; auch Übungsleiter (zur Prävention im Sport) auf der B-Lizenzstufe erwerben Kompetenzen mit Hilfe digitaler Medien. Regelmäßig eingesetzt werden digitalisierte Text-Bild-Unterlagen in Form von Präsentationen und Unterlagen zum Download vor allem bei vereins- und verbandsbezogenen Inhalten. Es werden auch Videos und DVDs für bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte (Koordination, Kraft, Spielen) herangezogen. Das Videomaterial wird u. a. bei Lehrgängen und Fortbildungen selbst erstellt und später auch kostenpflichtig anderen verfügbar gemacht. Zur Kommunikation mit den Lehrreferenten wurden in den letzten zwei Jahren Foren (Closed user groups) entwickelt, die mit einem eigenen Konzept zum Qualitätsmanagement eingesetzt werden; dort sind auch die Lehrvideos verfügbar. Im Projektmanagement kommen zudem Mapping-Werkzeuge zum Einsatz. Die verwendeten E-Learning-Elemente könnten prinzipiell auch auf der A-Lizenzstufe genutzt werden. Es besteht eine Zusammenarbeit mit einer Firma, die ein Filmteam zur Erstellung der Videos bereitstellt. Die Beteiligung an bzw. die Entwicklung von Projekten zum Blended Learning wird aufgrund des hohen Entwicklungsaufwandes sowie einer noch andauernden Nutzendiskussion als zurückhaltend beschrieben. Ansonsten hat sich ein reger Erfahrungsaustausch im Rahmen der Gremienarbeit, z. B. mit dem Fußball-Bund, dem Leichtathletik-Verband und dem Turner-Bund entwickelt. Über die Teilnahme an der Arbeitsgruppe E-Learning beim DOSB besteht ebenfalls eine Zusammenarbeit mit der Führungs-Akademie des DOSB. Alle Kooperationen werden als sehr wichtig eingeschätzt. Eine weitere Vernetzung wäre wünschenswert, vorausgesetzt man arbeitet an den gleichen Zielen mit den gleichen Zielgruppen. Zentrale Gründe für das E-Learning-Engagement bestehen darin, über Lehrgänge hinaus Kontakte zu knüpfen oder zu verbessern, Effizienzvorteile zu erreichen und die Außenwahrnehmung über Projekte zu verbessern. Mit den Aktivitäten reagiert der Landessportbund auch auf einen

artikulierten Bedarf der Mitglieder und will auf diesem Wege speziell die jüngere Generation ansprechen. Zudem wird E-Learning für die Weiterentwicklung des Verbandes als wichtig erachtet. Aktuell spielen technische Probleme eine Rolle, die man versucht, selbst zu lösen. Bei der Entwicklung von Konzepten und Projekten im Blended Learning gibt es Zeit-, Finanz- und Personalprobleme. Dazu kommen Einstellungs- und Akzeptanzprobleme, denen man mit offenen Diskussionen, Information und guten Beispielen zu begegnen versucht. Als schwierig wird das didaktische Problem empfunden, dass unklar ist, was sich mit welchen Methoden überhaupt zielgruppengerecht via E-Learning vermitteln lässt. Im Württembergischen Landessportbund übernehmen Personen im Bereich Bildung auch den Bereich E-Learning. Speziell die Technik wird nach außen gegeben; Dienstleistungen für Technik und Support werden eingekauft. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter werden ihre E-Learning-Kompetenzen berücksichtigt. Bereits vorhandene Mitarbeiter eignen sich entsprechende Kompetenzen selbst an, bilden sich aber auch gezielt fort.

E-Learning beim Deutschen Basketball Bund

Seit 2005/2006 werden beim Deutschen Basketball Bund Trainern und Lehrkräften auf allen Lizenz-Stufen (C, B, A) regelmäßig eine Trainerdatenbank und E-Learning-Elemente in Form digitalisierter Text-Bild-Unterlagen wie Präsentationen und Skripte sowie eine Athletik-DVD zur Verfügung gestellt. In manchen Lehrgängen wird bei Bedarf auch mit Videoszenen aus Basketballspielen gearbeitet, die markiert, ausgewählt und mit anderen besprochen werden können. Zur Kommunikation dient vor allem E-Mail. Im Vordergrund stehen bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte (Taktik und Technik). Die Trainerdatenbank stellt mehr als 500 Übungen, ein Diskussionsforum sowie eine Hilfe zur Trainingsplan-Er-

stellung zur Verfügung. Seit 2010 ist der Zugang zur Trainerdatenbank kostenlos für Trainer mit gültiger Lizenz. Geplant ist, die Datenbank um weitere Trainingsmodule zu ergänzen, mit denen Test-/Messwerte von Sportlern verwaltet werden. Dabei handelt es sich um ein Kooperationsprojekt mit der Universität Bochum. Eher unsystematisch werden Open Source und kommerzielle Produkte kombiniert verwendet, um digitale Medien in bestehende didaktische Konzepte einzubinden. Weitere Zielgruppen der Angebote werden künftig Lehrer an allgemeinbildenden Schulen sowie Schiedsrichter und Athleten sein. Seit ca. einem Jahr gibt es eine Kooperation mit den Basketball Landesverbänden, die als sehr wichtig bewertet wird. Wichtig sind auch weitere Kooperationen mit Fachverlagen bei der DVD-Erstellung sowie mit einer Firma für die Videoarbeit. Mehr Kooperation wird unter der Voraussetzung gutgeheißen, dass ein Mehrnutzen entsteht, man sich gegenseitig unterstützen und helfen, aber auch austauschen kann. Man würde es begrüßen, wenn Basisqualifikationen über den DOSB sichergestellt werden könnten. Hinter dem E-Learning-Engagement steht vor allem der Wunsch, das Lehrangebot didaktisch zu verbessern, über Lehrgänge hinaus Kontakte zu knüpfen sowie verschiedene Effizienzvorteile zu erreichen. Man reagiert damit auch auf einen Bedarf der Mitglieder. Die Außenwahrnehmung spielt insofern eine Rolle, als dass der Verband deutlich macht, dass er eine „junge, dynamische Sportart“ repräsentiert. Problematisch sind aktuell die geringen finanziellen Mittel für die Trainerdatenbank, was man mit 400-Euro-Kräften zu lösen versucht, sowie zeitliche Engpässe, die kaum lösbar erscheinen. Personen mit an sich anderen Aufgaben übernehmen beim Deutschen Basketball Bund E-Learning mit. Dienstleistungen für Technik und Support werden eingekauft. Die Mitarbeiter bemühen sich um autodidaktische Kompetenzentwicklung. Die neuen Kompetenz-Herausforderungen werden als noch nicht optimal gelöst eingeschätzt, was auf fehlende finanzielle und personelle Ressourcen zurückgeführt wird.

E-Learning beim Deutschen Leichtathletik-Verband

Im Deutschen Leichtathletik-Verband (DLV) wird die C- und B-Trainer-Ausbildung durch die Landesverbände, die A- und Diplomtrainer-Ausbildung durch die DLV-Trainer-schule des Bundesverbandes durchgeführt. Seit 2007 gibt es ein einheitliches C-Trainer-Ausbildungsmaterial auf digitaler Basis (Powerpoint-Folien), das von allen Landesverbänden genutzt wird. Zusätzlich werden seit 2008 ebenfalls auf digitaler Basis Lehrmaterialien für das Aufbautraining angeboten. Dabei handelt es sich um methodische Reihen und Trainingsplanentwürfe der einzelnen leichtathletischen Disziplinen, die mit Text, Tabellen, Abbildungen und aufeinander aufbauenden Videoclips erläutert und dargestellt werden. Diese können sowohl online (auf der Verbands-Web-Seite) als auch offline (auf CD) genutzt werden. Mit den bisher angesprochenen Medien werden sportpraktische Inhalte (Bewegungslehre, Technik) vermittelt. Beide Materialien, das einheitliche C-Trainer-Ausbildungsmaterial und die methodischen Reihen für das Aufbautraining, wurden in enger Kooperation mit einem Sportverlag erstellt, der die medientechnische Aufbereitung der von der Trainerschule erstellten Materialien übernimmt. Speziell die Technik wird also nach außen gegeben. Auch Dienstleistungen für Technik und Support werden eingekauft. Mit den digitalen Medien soll der Lehr-Lernstoff einheitlicher vermittelt, das Lehrangebot didaktisch optimiert, die Außen- als auch Innenwahrnehmung im Verband verbessert und Interaktion unter den Lehrenden gefördert werden. Da die personellen, materiellen und finanziellen Verbandsmittel für die Lehrarbeit begrenzt sind, geht die Ausweitung digitaler Medien, beispielsweise in Richtung eines einheitlichen B- oder A-Trainer-Ausbildungsmaterials, nur langsam neben dem normalen Aus- und Fortbildungsbetrieb, voran. Hilfestellungen durch den DOSB, z. B. durch die Erstellung sportartübergreifender Ausbildungsmaterialien, sind ausdrücklich erwünscht. Andere Ressourcen werden zu-

3. Die empirischen Ergebnisse: Resultate und Erfahrungen aus der E-Learning-Studie

sätzlich bemüht. Eine verstärkte Kooperation mit Verbänden würde unter der Voraussetzung begrüßt werden, dass für den eigenen Verband ein klarer Mehrwert besteht und es sich um ähnliche Disziplinen handelt. Beim Deutschen Leichtathletik-Verband ist es im Moment so, dass Personen mit an sich anderen Aufgaben E-Learning mit übernehmen; neue Positionen für das Thema E-Learning werden auf 400 Euro-Basis geschaffen. Man bemüht sich um neue Mitarbeiter, die E-Learning-Kompetenzen mitbringen. Bestehende Mitarbeiter bilden sich autodidaktisch wie auch gezielt mit Weiterbildung fort. Parallel zur Erstellung und Optimierung der Ausbildungsmaterialien ist der DLV bestrebt, Kommunikationsplattformen für den fachlichen Austausch der Trainer zu entwickeln. In einer Pilotphase tauschen sich aktuell die für die Lehre verantwortlichen Leichtathletik-Experten in einem Wiki fachlich aus.

E-Learning beim Deutschen Fußball Bund

Der Deutsche Fußball Bund (DFB) setzt seit dem Jahr 2003 bei der Qualifizierung von Trainern auf allen Lizenzstufen bei Bedarf digitalisierte Text-Bild-Unterlagen und Videos z. B. zur Veranschaulichung von Trainings- und Spielszenarien ein. In einem Landesverband werden seit 2009 Smart Boards verwendet. Ausbilder können mit einem speziellen Programm Animationen videografiertes Trainings- oder Spielphasen zusammenstellen, die zu Vor- und Nachbesprechungen genutzt werden. In der Fußball-Lehrer-Ausbildung machen die Teilnehmer selbst Videos von wichtigen Szenen. Zum fachlichen Austausch zwischen den Teilnehmern im Fußballlehrer-Lehrgang werden E-Mail, Foren und Chats eingesetzt; vereinzelt kommen Wikis zum Einsatz. Vermittelt werden auf diesem Wege personen- und gruppenbezogene (z. B. Mannschaftstraining) sowie bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte. Man setzt auf kommerzielle Werkzeuge und integriert diese in bestehende Konzepte. Für das Lernen mit Smart

Boards und Video werden eigene didaktische Überlegungen angestellt. Der aktuelle Medieneinsatz wäre prinzipiell auch bei anderen Zielgruppen (Schiedsrichter, Spieler, Vereinsfunktionäre) denkbar. Der Begriff E-Learning ist beim DFB allerdings Online-Kursen mit eigenen Lerneinheiten vorbehalten. Seit Beginn des E-Learning-Engagements im hier gemeinten weiteren Sinne gibt es eine Zusammenarbeit mit einem Verlag sowie einen Austausch mit anderen Landessportbünden. Beides wird als sehr wichtig eingeschätzt. Sinnvoll, aber nicht essenziell ist eine seit 2007 bestehende Kooperation mit der Universität Saarbrücken (Sportwissenschaft), die didaktisch berät. Zur Ausbildung der Fußball-Lehrer tauscht man sich auch mit der Trainerakademie aus. Aktuell wird zur Schulung von Freiwilligen für Großveranstaltungen (U 20-WM und Frauen-WM 2011) mit einer Firma kooperiert, die eine entsprechende Plattform entwickeln soll. Kernziel des Medieneinsatzes ist es, die Lehrangebote didaktisch zu verbessern und für Referenten und Studierende attraktivere Lehr- und Lernformen zu schaffen. Alle weiteren möglichen Effekte sind eher positive Nebeneffekte, nämlich den Lehr-Lernstoff einheitlicher zu vermitteln, über Lehrgänge hinaus Kontakte zu knüpfen, Einsparungen oder andere Effizienzvorteile zu erzielen und die Außenwahrnehmung zu verbessern. Technische Probleme spielen aktuell eine Rolle, die konsequent von der EDV-Abteilung zu lösen sind. Im Notfall wird auf Medien lieber verzichtet. Gegenwärtig gibt es einige Einstellungsprobleme, die man mit Weiterbildung von Referenten, Vereinfachungen der Mediennutzung oder eben Verzicht auf Medien behebt. Auch Akzeptanzprobleme spielen aktuell im Bereich Chat eine Rolle. Als besondere Hindernisse wird die Dynamik der technischen Entwicklung empfunden, die zum permanenten Umlernen zwingt. Unklar ist, an welchen Stellen digitale Medien didaktisch sinnvoll genutzt werden können. Eine Marktanalyse zu neuen technischen Möglichkeiten mit anschließender Beratung soll hier Abhilfe schaffen. Mit anderen Verbänden

würde man sich vernetzen, wenn es keine gegenseitigen Verpflichtungen gäbe und diese der offenen Problem-besprechung dienen würden. Beim DFB übernehmen Personen mit an sich anderen Aufgaben E-Learning mit; es werden aber auch neue Positionen geschaffen. Technik sowie technische Dienstleistungen und Support werden eingekauft. Mediendidaktische Beratung könnte man künftig eventuell einkaufen. Die Mitarbeiter eignen sich E-Learning-Kompetenzen selbst an, werden aber auch fortgebildet.

E-Learning beim Deutschen Tennis Bund

Seit 2006 (mit einer Vorlaufzeit von ca. fünf Jahren) bietet der Deutsche Tennis Bund (DTB) für sämtliche Trainerstufen (Trainer der Landesfachverbände für C- und B-Lizenz sowie A-Lizenz beim DTB) einen „elektronischen Lehrplan“ an, der eine ganze Reihe von Modulen mit multimediale Inhalten auf CDs umfasst. In diesen werden personen- und gruppenbezogene (z. B. altersstufengerechte Vermittlung) sowie bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte (Trainingswissenschaft und Technik) vermittelt. Die Module umfassen Videosequenzen und 3D-Animationen mit Texterläuterungen. Eine bereits bestandene Online-Verfügbarkeit wurde aufgrund technischer und Akzeptanzprobleme wieder eingestellt. Für die Aufbereitung der Inhalte zu diesen interaktiven Lerneinheiten werden hauptsächlich kommerzielle Werkzeuge und eigene didaktische Überlegungen verwendet. In den Lehrgängen werden zudem digitalisierte Text-Bild-Unterlagen eingesetzt. Auch Trainer des Verbandes Deutscher Tennislehrer sowie Spieler und sonstige Tennisinteressierte können diese CDs nutzen. Seit Beginn des E-Learning-Engagements bestehen Kooperationen in der Didaktik und technischen Umsetzung mit der Sporthochschule Köln, die als sehr wichtig eingeschätzt wird. In der Produktion kooperiert der DTB mit einer Medienfirma. Im Laufe der Zeit haben sich zusätzliche Kooperationen mit weiteren Hochschulen (ein-

zelne Autoren der jeweiligen Institute) und dem Tennisweltverband sowie eine Zusammenarbeit mit ausländischen Tennisverbänden entwickelt. Eine zusätzliche Kooperation mit Verbänden wäre unter der Voraussetzung erwünscht, dass es entweder inhaltliche und sporttechnische Überschneidungen gibt oder sportartübergreifende Themen behandelt werden. Mit dem E-Learning-Engagement sollen Lehrangebote vor allem durch die audiovisuelle und dynamische Aufbereitung didaktisch verbessert und zeitliche oder lernbezogene Effizienzvorteile (auch in Bezug auf Aktualisierungsaspekte) erzielt werden. Ein positiver Nebeneffekt wird darin gesehen, dass über Lehrgänge hinaus Kontakte geknüpft werden und die Außenwahrnehmung verbessert werden kann. Technische Probleme bestanden zu Beginn, werden aber nunmehr beherrscht. Da die Produktion der CDs über den Verkauf refinanziert werden muss, können die einzelnen Module nur sukzessive entwickelt werden. Ein Problem wird darin gesehen, dass die Produktion der einzelnen Module zu lange dauert, was unter anderem auch mit den Kosten zusammenhängt. Eine eigene Projektstelle für die inhaltliche Bearbeitung wäre wünschenswert. Zur Zeit werden die genannten Tätigkeiten von Personen übernommen, die an sich mit anderen Aufgaben betraut sind. Im Bereich der Technik muss auch dann weiterhin auf externes Know How zurückgegriffen werden, wenn der Online-Betrieb zukünftig entfällt. Die Mitarbeiter eignen sich die notwendigen E-Learning-Kompetenzen selbst an.

E-Learning bei der Deutschen Reiterlichen Vereinigung

Seit 2003 werden bei der Deutschen Reiterlichen Vereinigung Trainern auf allen Lizenzstufen sowie Vereinsmanagern, Athleten und Richtern bewegungs- und sportpraxisbezogene sowie vereins- und verbandsbezogene Inhalte regelmäßig mediengestützt vermittelt.

3. Die empirischen Ergebnisse: Resultate und Erfahrungen aus der E-Learning-Studie

Neben digitalisierten Text-Bild-Unterlagen und Folien mit Hyperlinks in Präsenzveranstaltungen, die schon seit 2000 genutzt werden, setzt man vor allem Lehrfilme zur Reiterausbildung, Richterschulung und Trainerausbildung ein. Als elektronisches Kommunikationsmedium dient E-Mail. 2010 soll ein Portal online gehen, das Auszubildern und Vereinsmanagern Informationen und Unterrichtsmaterialien anbietet. Zudem ist der Aufbau eines Trainerportals (nach dem Vorbild des Hockey- und Golf Verbandes) für die Aus- und Fortbildung geplant. Die Erstellung von E-Learning-Elementen basiert vor allem auf kommerziellen Produkten; es werden hierzu eigene mediendidaktische Überlegungen angestellt. Prinzipiell könnten auch Jugendleiter und Trainerassistenten die E-Learning-Angebote nutzen. Seit Beginn des E-Learning-Engagements besteht eine Kooperation mit einem Verlag und einer Mediengestaltungsfirma im Zusammenhang mit technischen und didaktischen Fragen. Zur Videoerstellung ebenso wie bei der Software-Entwicklung arbeitet man seit 2003 mit zwei Firmen zusammen. Alle Kooperationen werden als sehr wichtig eingeschätzt. Eine Vernetzung mit anderen Verbänden würde man unter der Voraussetzung begrüßen, dass es eine fachliche Verwandtschaft und Synergieeffekte (z.B. bei der Vermittlung überfachlicher Themen) gibt. Ziel der Aktivitäten ist es gleichermaßen, den Lehr-Lernstoff einheitlicher zu vermitteln, die Lehrangebote didaktisch zu verbessern, über Lehrgänge hinaus Kontakte zu knüpfen, zeitliche oder lernbezogene Effizienzvorteile zu erreichen und die Außenwahrnehmung zu verbessern. Aktuell spielen vor allem die Kosten eine problematische Rolle. Hier verzichtet man daher bewusst auf Investitionen etwa in „virtuelle Klassenzimmer“. Vereinzelt gibt es Akzeptanzprobleme, die vorrangig damit zusammenhängen, dass eine selbstorganisierte Qualifizierung neben dem Beruf von vielen Trainern als zu hohe Anforderung erlebt wird. Eine Begrenzung von Präsenzzeiten kommt daher kaum in Frage. Personen mit an sich anderen Aufgaben übernehmen E-Learning bei der Deutschen Reiter-

lichen Vereinigung mit. Speziell die Technik wird nach außen gegeben. Dienstleistungen für Technik und Support werden eingekauft. Mediendidaktische Beratung wird teilweise von extern geholt. Die Mitarbeiter versuchen, sich E-Learning-Kompetenzen selbst anzueignen; sie können sich aber auch gezielt fortbilden.

3.2.2 E-LEARNING MIT TENDENZ ZUM BLENDED LEARNING

E-Learning im LandesSportbund Sachsen-Anhalt

Bereits seit dem Jahr 2000 werden im LandesSportbund Sachsen-Anhalt verschiedene Lernmedien in der Qualifizierung von Jugendleitern (Vorstufen-Qualifikation) sowie Vereinsmanagern und Trainern (auf der C- und B-Lizenzstufe) eingesetzt. Es werden vor allem digitalisierte Text-Bild-Unterlagen wie Präsentationen, Lehrgangsdokumentationen, aber auch Lernmedien wie interaktive CDs anderer Sportbünde (nämlich des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen) und Video zum Führungskräfte-training herangezogen. Zur elektronischen Kommunikation dient ausschließlich E-Mail; für Lehrreferenten wird seit 2009 eine Kommunikationsplattform eingesetzt. Die genannten Medien werden bei der Vermittlung verschiedenster Inhalte teils regelmäßig, teils bei Bedarf genutzt: Digitalisierte Unterlagen für Managementthemen, Präsentation in der Präsenzsituation, wenn es um Training, Technik und Bewegungslehre geht, sowie Videoanalysen beim sozialen Kompetenzaufbau. Die Kommunikationsplattform (EDU) wurde von einer Medienfirma programmiert. Diese technische Zusammenarbeit wird als sehr wichtig eingeschätzt. Neben einem einmaligen Lernmedien-Austausch mit dem LSB NRW, der als wichtig, aber nicht zentral eingestuft wird, besteht eine Kooperation mit dem DOSB in Form eines Austausches zum E-Learning. Mehr Vernetzung wird in hohem Maße gewünscht, um Kräfte zu bündeln, finanzielle und personelle Res-

ourcen gemeinsam zu nutzen und E-Learning voranzutreiben. Hierzu wird die Führungs-Akademie des DOSB als geeignet wahrgenommen. Zentrale Gründe für den skizzierten Medieneinsatz sind, den Lehr-Lernstoff zu vereinheitlichen bzw. einheitlicher zu vermitteln und Lehrangebote didaktisch zu verbessern. Es wird versucht, auf diesem Wege über Lehrgänge hinaus Kontakte zu knüpfen sowie die Außenwahrnehmung als ein moderner Bildungsanbieter zu verbessern. Angestrebt wird, Präsenzphasen zu reduzieren, um Einsparungen zu erzielen; andere Effizienzvorteile sind ein willkommener Nebeneffekt. Ein wahrgenommener Bedarf spielt ebenfalls eine Rolle, denn Ziel ist es, vor allem jüngere Personen zu erreichen. Schließlich sind auch persönliche Motive und Kenntnisse von E-Learning-Akteuren für den LandesSportbund Sachsen-Anhalt von Bedeutung. Aktuell werden allerdings eine ganze Reihe von Hindernissen wahrgenommen, nämlich technische Probleme, für deren Lösung der Firmenpartner herangezogen wird, Zeitprobleme, die nur durch Prioritätensetzung zu reduzieren sind, sowie kaum lösbare Personal- und Kostenprobleme, für die man neue Geldquellen sucht (z.B. DOSB-Innovationsfonds). Daneben gibt es Einstellungs- und Akzeptanzprobleme: Viele wissen z.B. nicht, was der Begriff E-Learning bedeutet und vermuten dahinter eine Art Online-Lernerfolgskontrolle. Es wird versucht, letzterem mit viel Kommunikation und guten Beispielen aus anderen Bundesländern entgegenzutreten. Im LandesSportbund Sachsen-Anhalt übernehmen Personen mit an sich anderen Aufgaben E-Learning mit. Speziell die Technik wird nach außen gegeben; Dienstleistungen für Technik und Support werden eingekauft. E-Learning-Kompetenzen eignen sich die Beteiligten so gut es geht selbst an; es besteht jedoch der Wunsch, dass Mitarbeiter Fort-/Weiterbildungen im E-Learning erhalten, z.B. zentral organisiert durch den DOSB.

E-Learning im Landessportbund Nordrhein-Westfalen

Seit 2007 bietet man im Landessportbund Nordrhein-Westfalen (LSB NRW) auf der C-Lizenzstufe Übungsleitern und Vereinsmanagern sowie auf der B-Lizenzstufe Sport der Älteren bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte (z.B. Ausdauerförderung und Herz-Kreislauf-System) und vereins- und verbandsbezogene Inhalte (z.B. Sportstättenmanagement) über E-Learning-Elemente an. Zum Einsatz kommen digitalisierte Text-Bild-Unterlagen in Form von Präsentationen, Dokumenten, CDs mit Übungs- und Spielgut sowie Lernprogramme für das Vereinsmanagement. Auf einer eigenen E-Learning-Plattform mit der Bezeichnung „Impulse-Lernzentrum“ stehen Videos (auch verfügbar auf CDs und DVDs) mit Praxisbeispielen der Sportbetreuung und mit Darstellungen von Bewegungen, eigene Lernbausteine, Übungen und Mapping-Werkzeuge für eine bedarfsorientierte Verwendung zur Verfügung. Die Aufgliederung der Plattform erfolgt nach einem Baukastenprinzip in ca. 50 Inhaltsbereiche. Zur Kommunikation dient auf der Lernplattform ein Forum, das sich speziell an Übungsleiter wendet. Geplant ist ein Konferenzsystem zur Schaffung eines virtuellen Klassenraums. Es werden aktuell Open Source- und kommerzielle Produkte kombiniert. Die Arbeit mit der Lernplattform soll demnächst im Curriculum der Übungsleiter-C Ausbildung konzeptionell und zeitlich verankert werden und dann regelmäßig zum Einsatz kommen. Als Basisqualifikation würde sich das Impulse-Lernzentrum auch für A-Trainer sowie als Wiederholung für B-Trainer eignen. Eine weitere Plattform mit der Bezeichnung VIBSS (Beratungs- und Informationsportal für das Vereins- und Verbandsmanagement im Sport, <http://www.vibss.de>) wird ebenfalls genutzt und dient auch zum informellen Lernen. Seit 2007 besteht eine Absprache mit der Universität Saarbrücken, dass deren verfügbare Materialien genutzt werden können und – was als sehr wichtig beurteilt wird – mit einer Firma bezüglich der Lernplattform. Mehr Vernetzung mit anderen Verbänden wird aus Kosten-/

3. Die empirischen Ergebnisse: Resultate und Erfahrungen aus der E-Learning-Studie

Ressourcen-Gründen und mit dem Ziel, E-Learning Bausteine gemeinsam zu entwickeln, sehr gewünscht. Zentrale Gründe für das E-Learning-Engagement sind vielfältig: Es sollen Lehrangebote didaktisch verbessert und über Lehrgänge hinaus Kontakte geknüpft werden. Präsenzphasen sollen reduziert und andere Effizienzvorteile erzielt werden. Reagiert wird auch auf einen Bedarf der Mitglieder und man ergreift die Chance, weitere „Kunden“ zu gewinnen, die bisher noch keine Möglichkeit zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen hatten. Dabei auch die Außenwahrnehmung zu verbessern, ist ein guter Nebeneffekt. Probleme gibt es kaum. Anfängliche technische Schwierigkeiten spielen keine wesentliche Rolle mehr. Personell ist es ein Problem, dass hauptberuflich tätige Kollegen von der Weiterentwicklung im E-Learning zu wenig mitbekommen, da hier freie Mitarbeiter stärker involviert sind. Gegenmaßnahmen sind eine intensivere Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Mitarbeitern, regelmäßige Informationsphasen und ein Positionspapier mit einer neuen Handlungsstrategie im E-Learning. Via Werkverträge werden im Landessportbund NRW neue Positionen für das Thema E-Learning geschaffen. Speziell die Technik wird nach außen gegeben; Dienstleistungen für Technik und Support werden eingekauft. Die Mitarbeiter bilden sich autodidaktisch in Sachen E-Learning-Kompetenzen weiter; in Planung sind auch spezielle Fortbildungen.

E-Learning beim LandesSportbund Niedersachsen

Digitalisierte Text-Bild-Unterlagen wie Präsentationen und Materialien für Teilnehmer und Lehrkräfte werden seit den 1990er Jahren im LandesSportbund Niedersachsen regelmäßig eingesetzt. Seit 2009 werden die Lernplattform Stud.IP, also eine Open Source-Software, aber auch ein kommerzielles Konferenzsystem im Einsatz erprobt. Zudem wird ein Mapping-Werkzeug angeboten. Die zuerst genannten Medien werden zur Qualifizierung von

Jugendleitern (Vorstufen-Qualifikation) sowie Übungsleitern (B- und C-Lizenzstufe) bei allen möglichen Inhalten, personen- und gruppenbezogenen, bewegungs- und sportpraxisbezogenen sowie vereins- und verbandsbezogenen, eingesetzt. Im Bereich der Akademieseminare für Führungskräfte wird eine Kommunikationsplattform zwischen einzelnen Lehrgangmodulen genutzt. Bei der didaktischen Konzeption wird der Medieneinsatz bereits mit berücksichtigt und Lehrkräfte werden entsprechend instruiert. Es besteht Kontakt zum Niedersächsischen Wissenschaftsministerium über die Nutzung von Stud.IP. Eine Vernetzung mit anderen Verbänden würde man befürworten, um Kräfte im Bereich Kompetenzen und Ressourcen zu bündeln und das Rad nicht mehrmals neu zu erfinden. Als hilfreich würde man eine Online-Plattform unter dem Dach des DOSB erachten, um die Chance zu haben, sich über gelungene Pilotprojekte auszutauschen. Die Gründe für das E-Learning-Engagement sind vielfältig: Lehrangebote sollen didaktisch verbessert, aber auch Effizienzvorteile erzielt werden. Erwartet wird, Kontakte über Lehrgänge hinaus zu knüpfen und die Außenwahrnehmung zu verbessern. Zudem haben die Mitglieder explizit einen Bedarf angemeldet und es wird die Ansicht vertreten, dass sich der LandesSportbund mit den digitalen Entwicklungen auseinandersetzen muss, um den Anschluss an die junge Generation nicht zu verlieren. Aktuell zeigen sich allerdings auch zahlreiche Probleme technischer, finanzieller, zeitlicher und personeller Art. Auch Akzeptanzprobleme sind gegenwärtig zu verzeichnen, was mit den raschen technischen Entwicklungen und damit erforderlichen Umstellungsprozessen in Verbindung gebracht wird. In den verbandlichen Entscheidungsgremien ist noch starke Zurückhaltung diesem Thema gegenüber festzustellen. Der wachsende externe Druck wird die Prozesse voraussichtlich beschleunigen. Zu den wichtigsten Problemlösestrategien gehört, digitale Medien nur mit klarem Nutzen einzusetzen und *nicht*, um einem Trend hinterherzulaufen. Die Technik wird in

einer eigenen Abteilung bereitgestellt; Dienstleistungen (z. B. für Stud.IP) werden aber eingekauft. Teilweise holt man sich auch Beratung für mediendidaktische Konzepte von extern, wobei dem LandesSportbund Niedersachsen hier noch ein überzeugendes Angebot fehlt. Neue Mitarbeiter sollten E-Learning-Kompetenzen mitbringen. Neben dem Selbststudium ist es erforderlich, Mitarbeitern zukünftig auch gezielte Fortbildungen anzubieten. Die neuen Kompetenz-Herausforderungen werden als noch nicht optimal gelöst eingeschätzt.

E-Learning beim Verband Deutscher Sporttaucher

Seit den 1980er Jahren werden beim Verband Deutscher Sporttaucher in der Qualifizierung von Breitensport-Trainern, Übungsleitern und Referenten auf allen Lizenzstufen (C, B, A) regelmäßig digitalisierte Text-Bild-Unterlagen in Form von Präsentationen und Dokumenten genutzt, die inzwischen auf CD angeboten oder per E-Mail versendet werden. Videosequenzen werden als fertiges Lernmaterial wie auch zur Bewegungsbeurteilung in Lehrgängen bei Bedarf verwendet. Die elektronische Kommunikation erfolgt über E-Mail. Derzeit wird daran gearbeitet, eine eigene Online-Umgebung mit Moodle für Trainer/Referenten sowie zur Unterstützung in Lehrgängen umzusetzen. Zudem kommen interaktive Tools und Programme zum Einsatz, um theoretische Inhalte zu veranschaulichen. In der Regel werden bisher vor allem kommerzielle Produkte genutzt. Ein eigenes E-Learning-Konzept gibt es nicht. Vermittelt werden über den Medieneinsatz personen- und gruppenbezogene Inhalte ebenso wie bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte (z. B. Technik, Atemgase). Geeignet wären die Angebote auch für die Zielgruppe der Taucher. Seit langem bestehen mehrere universitäre Kooperationen zu Inhalten und Didaktik, die als wichtig, aber nicht essenziell eingeschätzt werden. Mehr Kooperation mit Verbänden kann man sich vorstellen, aber nur unter der Voraussetzung, dass dies keine

Kosten verursacht. Des Weiteren sollte eine thematische Nähe zwischen kooperierenden Verbänden bestehen. Hinter dem E-Learning-Engagement steht das Motiv, den Lehr-Lernstoff einheitlicher zu vermitteln, das Lehrangebot gezielt (z. B. bei der Tauchtheorie) didaktisch zu verbessern und Effizienzvorteile zu erreichen. Dabei auch Kontakte zu knüpfen, ist ein willkommener Nebeneffekt. Zudem reagiert man mit dem E-Learning-Engagement auf einen explizit geäußerten Bedarf der Mitglieder. Die Einführung von Moodle bereitet aktuell noch technische (Server-)Probleme; dies versucht man derzeit mit Druck auf die Geschäftsleitung zu lösen, die die Technik bereitstellen muss. Für die Entwicklung spezifischer Tools fehlt die Finanzierung. Dazu kommen gegenwärtig zeitliche und personelle Probleme. Zeitproblemen versucht man mit Anreizen für das Engagement und in Zukunft mit der neuen Online-Plattform zu begegnen. Akzeptanzprobleme nehmen immer mehr ab; die noch bestehenden reduziert man mit Information und hoher Qualität. Befürchtet wird allerdings von einigen Verbandsvertretern, dass die Landesverbände durch E-Learning in ihrer „Freiheit der Lehre“ Einbußen erfahren. Derzeit ist es beim Verband Deutscher Sporttaucher so, dass Personen mit an sich anderen Aufgaben E-Learning mit übernehmen. Sowohl die Technik als auch alle anderen E-Learning-Aufgaben werden ehrenamtlich ausgeführt. Mitarbeiter bemühen sich darum, sich gezielt fortzubilden. Die neuen Kompetenz-Herausforderungen erscheinen als noch nicht ganz gelöst, aber nach eigener Einschätzung geht man im Verband bereits recht kompetent mit E-Learning um.

E-Learning beim Deutschen Golf Verband

Seit 2008 können Trainer beim Deutschen Golf Verband (DGV) auf allen Lizenzstufen und weitere Interessenten die Plattform „DGV-Seminarplaner“ zur Anmeldung und Verwaltung von Lehrgängen sowie zum Download von

3. Die empirischen Ergebnisse: Resultate und Erfahrungen aus der E-Learning-Studie

Unterlagen nutzen. In diesem Jahr werden zudem das Trainerportal mit zahlreichen Informationsangeboten (u. a. Bilderreihen, Videos, Übungs-/Spielesammlung) sowie das Lernerfolgskontrollsystem Golf-Easy-Test mit Multiple Choice-Fragen für Trainer fertiggestellt. Hier gibt es einen offenen Bereich für alle Anwärter der C-Trainerlizenz und einen geschlossenen für Lehrgangsteilnehmer der B- und A-Trainerausbildungen sowie der Weiterbildungen im Bereich Golf und Gesundheit. Diese digitalen Angebote werden regelmäßig genutzt und in bestehende didaktische Konzepte integriert. Geplant ist, das Lernerfolgskontrollsystem mit dem Trainerportal inhaltlich zu verknüpfen. Auf dem Trainerportal werden sowohl personen- und gruppenbezogene Inhalte als auch bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte (Technik) vermittelt. Lehrgangsbegleitend werden zudem Technikanalysesysteme und Videosequenzen eingesetzt. Solche fertigen Trainer auch selbst im Training an. Die Kommunikation mit Trainern erfolgt nahezu ausschließlich per E-Mail. Es gab eine einmalige Kooperation mit dem Hockey-/Basketballbund, bei der man die „Rohfassung“ des Trainerportals übernommen hat. Eine weitere inhaltliche und methodische Zusammenarbeit besteht mit der Golfakademie Paderborn, die als wichtig, aber nicht essenziell bewertet wird. Geplant ist eine Kooperation mit der Trainerakademie, um Synergie-Effekte zu erzielen. Als sehr wichtig wird die Zusammenarbeit mit der externen Software-Firma im technischen Bereich gesehen. Mit anderen Verbänden würde man sich bei sportartübergreifenden Inhalten unter der Voraussetzung vernetzen, dass die Sportarten kompatibel sind – am besten unter dem Dach der Trainerakademie. Allem voran erhofft man sich mit dem E-Learning-Engagement, über Fortbildungslehrgänge hinaus den Kontakt zur Trainerschaft zu verbessern, die Trainingsqualität zu optimieren und den Traineraustausch anzukurbeln. Zudem soll der Lehr-Lernstoff einheitlicher vermittelt und das Lehrangebot didaktisch verbessert werden. Auch zeitliche und lernbezogene Effizienzvorteile werden angestrebt. Nebeneffekte sind, dass man mit

dem E-Learning-Angebot einen bestehenden Bedarf aufgreift und die Außenwahrnehmung verbessert. Bestehende technische Probleme können bislang selbst gut bewältigt werden. Es gibt lediglich zeitliche und personelle Probleme bei der Betreuung. Hier hilft aktuell ein Drittmittelprojekt mit der Universität Paderborn. Gewisse Akzeptanzprobleme gibt es bei der Online-Anmeldung zu Lehrgängen, wofür man jetzt Anreize schafft, sowie Abstimmungsprobleme zwischen der Abteilung Trainerausbildung und der IT-Abteilung, weshalb nun mehr kommuniziert wird. Beim Deutschen Golf Verband übernehmen Personen mit an sich anderen Aufgaben E-Learning mit. Über ein Drittmittelprojekt wurde auch eine eigene Stelle u. a. für das Projekt E-Learning geschaffen. Speziell die technische Weiterentwicklung und der Support werden nach außen gegeben, so auch an eine Tochtergesellschaft (Deutsche Golf-Online GmbH). Die Mitarbeiter versuchen, sich E-Learning-Kompetenzen selbst anzueignen. Die Kompetenz-Herausforderung hat man jedoch noch nicht so im Griff, wie man es sich wünscht.

3.2.3 E-LEARNING IN RICHTUNG WEB 2.0

E-Learning an der Trainerakademie Köln des DOSB

An der Trainerakademie werden bei der Ausbildung von Studierenden zu Diplom-Trainern bzw. Fortbildung von Absolventen seit Anfang 2000 digitalisierte Text-Bild-Unterlagen wie Präsentationen und PDF-Dateien regelmäßig eingesetzt. Seit eineinhalb Jahren wird zudem mit Video-clips im Unterricht, teilweise auch mit Video-Aufzeichnungen von Vorlesungen gearbeitet. Angedacht ist der Einsatz von Videokommentierung im Bereich der sportartspezifischen Ausbildung. Der Kontakt mit Studierenden erfolgt bis jetzt vor allem über E-Mail. Aktuell befindet sich eine Web 2.0-Plattform *im Aufbau*, die bereits von

30 Studierenden testweise genutzt wird und künftig für alle Jahrgänge begleitend und regelmäßig eingesetzt werden wird. Dabei soll sie dann auch als Wissensplattform zum Selbststudium und Austausch dienen. Im Moment gibt es dort zwei sportartspezifische Expertengruppen für Studierende mit Download- und Kommunikationsmöglichkeit. Im Testjahrgang erarbeiten sich Studierende in Wikis gemeinsam Musterlösungen etwa für Prüfungen. Blogs sollen zukünftig von den Studierenden zur Reflexion des Unterrichts genutzt werden. E-Portfolios sind geplant. Für diese Aktivitäten, die ausgebaut werden sollen, werden kommerzielle und Open Source-Produkte kombiniert genutzt. Es werden alle Inhalte auf diese Weise vermittelt (personen- und gruppenbezogene, bewegungs- und sportpraxisbezogene, vereins- und verbandsbezogene). Zugrunde liegt ein eigenes Konzept, das Vorbereitungen (z. B. Wiederholungen) und eine Nachbereitung (z. B. Reflexion) des Unterrichts auf der Plattform vorsieht. Das Angebot ließe sich auch für Trainer auf allen anderen Lizenzstufen nutzen. Anpassungen vorausgesetzt, wären auch andere Zielgruppen wie Schiedsrichter und Athleten möglich. Die Trainerakademie kooperiert seit Beginn des Online-Engagements mit einer Medienfirma und will die Plattform künftig zusammen mit einigen Spitzenverbänden nutzen. Beides wird als sehr wichtig eingeschätzt. Eine Vernetzung mit anderen Verbänden wird angestrebt, um Einzelaktionen einzudämmen und E-Learning-Aktivitäten sinnvoll zu bündeln. Mit dem E-Learning-Engagement soll das Lehrangebot didaktisch verbessert und die Netzwerkbildung gefördert werden. Zur Erprobung neuer didaktischer Möglichkeiten hat man auch mobile Endgeräte im Blick. Als positiver Nebeneffekt gilt, dass lernbezogene Effizienzvorteile und eine bessere Außenwahrnehmung erzielt werden. Gegenwärtig spielen noch einige technische Probleme eine Rolle, die vom Firmenpartner gelöst werden müssen. Einstellungs- und Akzeptanzprobleme sind ebenfalls zu verzeichnen. Diese versucht man zu lösen, indem man Unterrichtszeit für Einführungen in die Plattform nutzt, Koordinatoren-Workshops durchführt

und interne Vorträge hält. Als schwierig erweist sich zudem die heterogene Zusammensetzung der Studierenden, auch in Bezug auf Medienkompetenz. Wichtig sind daher die Usability und eine unterschiedliche didaktische Aufbereitung der Inhalte. Über neue Projekt-Mitarbeiter und studentische Hilfskräfte werden eigene Positionen für E-Learning geschaffen. Die Technik wird nach außen gegeben; entsprechende Dienstleistungen werden eingekauft. Man bemüht sich um neue Mitarbeiter, die bereits E-Learning-Kompetenzen mitbringen. Die bestehenden Mitarbeiter bilden sich autodidaktisch und durch interne Fortbildungen weiter.

E-Learning beim Tischtennis-Verband Niedersachsen

Seit 2008 erfolgt die C-Lizenz-Qualifizierung bei Trainern im Tischtennis-Verband Niedersachsen und seit 2010 die A-Lizenz-Ausbildung bei Trainern im Deutschen Tischtennis Bund regelmäßig über eine eigene Online-Lernumgebung – den edubreak Sportcampus. Dort sind digitalisierte Text-Bild-Unterlagen und Videos verfügbar und können interaktiv bearbeitet werden. Aktionen auf der Plattform werden den Lernenden via E-Mail mitgeteilt, ansonsten erfolgt die Kommunikation über die Plattform. Zudem werden ein Concept Mapping-Werkzeug und Blogs sowie neuerdings E-Portfolios zur Prüfungsvorbereitung eingesetzt. Es werden alle Inhalte auf diesem Wege vermittelt: personen- und gruppenbezogene Inhalte wie z. B. Grundlagen des Lernens (via C-Maps, Blog), sportpraxisbezogene Inhalte über den Einsatz kommentierbarer Videos sowie vereins- und verbandsbezogene Inhalte (Sportregularien). Dem Sportcampus liegt ein eigenes didaktisches Konzept zugrunde: Die Lernumgebung kommt parallel zur Präsenzausbildung zum Einsatz, sodass ein Blended Learning Szenario mit virtueller Vor- und Nachbereitung sowie einer zwei- bis dreitägigen Präsenzphase resultiert. Umgebung und Konzept sind prinzipiell für

3. Die empirischen Ergebnisse: Resultate und Erfahrungen aus der E-Learning-Studie

alle Lizenzstufen, für Ausbilder und Jugendleiter, mit Einschränkungen auch für Sportmanager, geeignet. Der Sportcampus wird mit einer Firma umgesetzt, die Open Source-Produkte nutzt, ausbaut und modifiziert. Die Firmenkooperation besteht seit Anfang an und wird als sehr wichtig eingeschätzt. Weitere Kooperationen bestehen seit 2009 mit dem Westdeutschen Tischtennis-Verband sowie seit 2010 mit dem Deutschen Tischtennis Bund sowie mit der Universität Augsburg bzw. der Universität der Bundeswehr München. Die Verbandskooperationen werden als sehr bedeutsam beurteilt und sollen noch ausgebaut werden, was aber voraussetzt, dass das Hauptziel in der Verbesserung der Lehre liegt. Die Kooperation mit der Universität wird als wichtig bewertet. Zentrale Gründe für die Arbeit mit dem Sportcampus sind, den Lehr-Lernstoff einheitlicher zu vermitteln, vor allem aber das Lehrangebot didaktisch zu verbessern, über Lehrgänge hinaus Kontakte zu erhöhen sowie lernbezogene Effizienzvorteile zu erzielen. Dass dadurch auch Einsparungen möglich werden, ist ein guter Nebeneffekt. Zudem soll die Außenwahrnehmung verbessert werden. Technische Probleme gab es anfangs und im Moment noch etwas (z.B. wegen zu geringer Bandbreiten für Video), die über die Firma gelöst werden. Hindernisse waren zudem Kosten- und Zeitprobleme sowie Einstellungsprobleme, die es vor allem bei älteren Teilnehmern aktuell immer noch in geringem Umfang gibt. Problematisch ist bisweilen, dass manche Teilnehmer noch zu wenig Selbstorganisationsfähigkeit haben, um die Vor- und Nacharbeit zu erledigen. Hier ist viel Information und Kommunikation nötig. Im Tischtennis-Verband Niedersachsen übernehmen Personen mit an sich anderen Aufgaben E-Learning mit. Speziell die Technik wird nach außen gegeben; Dienstleistungen für Technik und Support werden eingekauft; auch mediendidaktische Beratung holt man sich von außen. Die Mitarbeiter versuchen, sich E-Learning-Kompetenzen selbst anzueignen – autodidaktisch oder mit Hilfe von Kollegen.

E-Learning bei der Deutschen Triathlon Union

Seit 2008 wird (angestoßen durch den DOSB-Innovationsfonds) bei der Deutschen Triathlon Union das Bildungsportal für Triathlon auf der Basis von Open Source-Anwendungen betrieben und regelmäßig in Lehrgänge eingebunden. Angeboten werden digitalisierte Text-Bild-Unterlagen wie Präsentationen und Dokumente sowie Videosequenzen zur Bewegungsanalyse und Dokumentation technischer Übungen. Als Online-Umgebung kommt Moodle zum Einsatz, worüber auch die gesamte elektronische Kommunikation läuft. In Wikis werden Projektarbeiten dokumentiert und Prüfungsvorbereitungen betrieben. Zudem werden kleine Umfragen elektronisch durchgeführt. Der Medieneinsatz erfolgt nach einem Blended Learning Konzept: Online- und Präsenzphasen wechseln einander ab. Ziel ist ein aktives und kooperatives Lernen, bei dem der Lehrende vor allem die Rolle des Coachs übernimmt. Blended Learning in dieser Form wird auf allen Lizenzstufen (C, B, A) für Trainer und Referenten bei allen Inhalten eingesetzt: personen- und gruppenbezogene Inhalte (vor allem Methodik), bewegungs- und sportpraxisbezogene Inhalte (Bewegungstheorie, Biomechanik) sowie vereins- und verbandsbezogene Inhalte (z.B. Anti-Doping Ordnungen). Geeignet wäre dies auch für Vereinsmanager und Athleten. Es besteht seit Beginn des Engagements ein Kooperationsabkommen mit dem Institut für Angewandte Trainingswissenschaft (IAT): Vom IAT erfolgt Unterstützung in sportpraktischen Fragen; im Gegenzug stellt der für E-Learning Hauptverantwortliche der Deutschen Triathlon Union didaktische Expertise zur Verfügung. Im Laufe der Zeit hat sich zudem eine Kooperation mit der Trainerakademie entwickelt: Von dort nehmen Studierende an den Lehrgängen teil. Beide Kooperationen werden als wichtig, aber nicht als zentral eingestuft. Mehr Zusammenarbeit wäre unter der Voraussetzung erwünscht, dass dies zeitlich nicht zu viel Aufwand kostet und keine zu hohen finanziellen Anforderungen stellt. Die wesentlichen Motive hinter dem E-Lear-

4. Die theoretischen Folgerungen: Empfehlungen für E-Learning im organisierten Sport

ning-Engagement bestehen in didaktischen Verbesserungen inklusive einer einheitlicheren Vermittlung wichtiger Inhalte und einer besseren Vernetzung auch über die Lehrgänge hinaus. Mitglieder haben zwar keinen expliziten Bedarf angemeldet, greifen das Angebot aber begeistert auf. Des Weiteren sollen Effizienzvorteile erzielt und die Außenwahrnehmung verbessert werden. Schließlich gilt es, das geografische Problem zu lösen, dass Teilnehmer aus ganz Deutschland kommen. Akzeptanz- und technische Probleme treten aktuell selten auf und werden durch technische Einführung und Unterstützung gelöst. Schwerwiegender sind Zeitprobleme: Hier zeigen sich die Teilnehmer überrascht vom hohen Qualitätsanspruch der Online-Phasen. Als wichtig erweist sich eine gezielte Schulung der Mitarbeiter, damit diese die Teilnehmer bei ihrer individuellen Zeit- und Berufsplanung unterstützen und Möglichkeiten der Individualisierung eröffnen können. Zudem wird der Medieneinsatz vorab kommuniziert; es besteht kein Zwang zum E-Learning. Als „neue“ Position für das Thema E-Learning gibt es eine Stelle auf Honorarbasis, die vom E-Learning-Hauptverantwortlichen eingenommen wird. Es wird in der Deutschen Triathlon Union *nicht* selbst programmiert; Dienstleistungen für Technik und Support werden eingekauft. Beraten lässt man sich auch im Hinblick auf die Mediendidaktik. Die Mitarbeiter versuchen, sich E-Learning-Kompetenzen selbst anzueignen; zudem werden aber auch gezielt Fortbildungen in Anspruch genommen.

Die theoretischen Folgerungen: Empfehlungen für E-Learning im organisierten Sport

Was folgt aus der Bestandsaufnahme sowie aus der Identifikation von „Good Practices“ in Sportorganisationen bzw. -verbänden, wenn es darum geht, Empfehlungen auszusprechen? Die Erfahrung in der E-Learning-Praxis zeigt, dass *Rezepte* für den Umgang mit digitalen Medien weder wissenschaftlich haltbar noch für die jeweils Betroffenen zielführend sind. Sehr wohl aber kann man auf der Grundlage der Erkenntnisse der bisherigen E-Learning-Forschung (vgl. Kapitel 1) und der Ergebnisse unserer Studie (vgl. Kapitel 3) Empfehlungen in Form von Leitlinien formulieren. Diese können zwar keine ganz speziellen Fragen einzelner Sportverbände zum E-Learning beantworten, aber jedem Verband dabei helfen, so weit zu kommen, dass ein tragfähiges Konzept erarbeitet werden kann. Um die Nutzung der Empfehlungen in diesem Sinne zu fördern, findet sich im Anhang der Expertise eine Art Checkliste, in der die Empfehlungen noch einmal in Frageform als Planungs-, Entscheidungs- und/oder Evaluationshilfe angeboten werden.

Wie in Abschnitt 3.2.1 bereits dargestellt, richten wir unsere Empfehlungen an einer Handlungslogik aus, um folgende Schritte anzugehen:

- Feststellung des aktuellen Bedarfs für E-Learning inklusive künftiger Bedarfssituationen
- Vernetzung und Kooperation bei der Planung von E-Learning-Aktivitäten zur Schaffung von Synergien
- Definition einer E-Learning-Initiative als Projekt und entsprechender Einsatz von Projektmanagement-Methoden

4. Die theoretischen Folgerungen: Empfehlungen für E-Learning im organisierten Sport

- Prüfung verschiedener Möglichkeiten zur Produktion und Verwendung von digitalen Inhalten in Abhängigkeit vom Lerngegenstand
- Anregung von sozialen Interaktionen sowie Verbesserung von Kommunikation und Kooperation durch digitale Medien
- Prüfung verschiedener Möglichkeiten beim Einsatz digitaler Medien für die Organisation des Lernens und Lehrens
- Erörterung typischer Hürden in der operativen E-Learning-Praxis und Suche nach Verfahren, um diese zu überwinden oder zu vermeiden
- Analyse strategischer Anforderungen in der E-Learning-Praxis und Auswahl von Verfahren, diese aufzugreifen und für sich zu nutzen
- Klärung eines möglichen Bedarfs für zentrale Unterstützung

Diese Herausforderungen sind auf der einen Seite genereller Natur, das heißt: Sie gelten auch für E-Learning-Vorhaben in anderen Kontexten außerhalb des organisierten Sports. Ihre Auswahl und Akzentuierung sowie die Details in der Ausgestaltung der darauf aufbauenden Empfehlungen allerdings orientieren sich an den von uns eruierten Besonderheiten und bereits bestehenden E-Learning-Erfahrungen und -Bedürfnissen bei Sportverbänden.

4.1 Planung von E-Learning im organisierten Sport

4.1.1 BEDARFS- UND ZUKUNFTSORIENTIERUNG

E-Learning nicht als Selbstzweck einführen. Dass digitale Medien heute zum Standard gehören, wenn es um Lehren und Lernen geht, mag in gewisser Weise richtig sein. Dennoch ist man schlecht beraten, wenn allein oder vor allem dies zum Grund dafür wird, E-Learning einzuführen. Der Einsatz digitaler Medien muss ein konkretes Bildungsproblem in Sportorganisationen lösen, einen akuten Bedarf decken und/oder eine besondere Herausforderung beim Lehren und Lernen im Verband strategisch angehen. E-Learning-Pläne ohne einen nennenswerten Bezug zu Qualitätsfragen im Qualifizierungssystem des organisierten Sports sollten vermieden werden. Es ist also genau zu klären, welchen Zweck eine Medieninitiative erfüllen soll und welche Ziele man erreichen will. Lassen sich Zweck und Ziele nicht genau darlegen, kann dies ein Zeichen dafür sein, dass die Zeit für ein E-Learning-Projekt noch nicht gekommen ist. In diesem Zusammenhang gilt es auch festzulegen, was man zu investieren gewillt ist. Diese Frage lässt sich in der Regel leichter beantworten, wenn mit E-Learning allem voran eine Verbesserung der Lehre und weniger eine Art Marketing-Effekt angestrebt wird.

Inhalte und Ziele als wesentliche Anker im Auge haben. Prinzipiell eignen sich *alle* Inhalte im Qualifizierungssystem des organisierten Sports für das medien-gestützte Lehren und Lernen. Es eignen sich aber nicht alle Formen des Medieneinsatzes für die verschiedenen Inhalte gleich gut. Entscheidend ist, welche Qualität von Wissen beim Lehren und Lernen im Vordergrund steht: Ein ganz wesentlicher Unterschied besteht z.B. darin, ob man mit einer Qualifizierungsmaßnahme erreichen möchte, dass die Teilnehmer etwas *kennen* (Informationen aufnehmen), etwas *können* (Wissen praktisch um-

setzen) oder etwas *vertreten* (eine bestimmte Einstellung oder Haltung). Es sind vorrangig diese verschiedenen Qualitäten von Zielen und damit verbundenen Wissensformen und weniger die Inhalte an sich, die darüber entscheiden, welche Medien und Methoden sinnvoll einzusetzen sind. Daher sind bei der Planung von E-Learning neben den Inhalten auch die Lernziele und die damit verbundenen Wissensqualitäten genau zu definieren.

Eigene bzw. spezifische Ziele setzen. Da es beim E-Learning keine Universallösungen, sondern immer nur mehr oder weniger passende Lösungen gibt, sollte der Einsatz digitaler Medien darauf ausgerichtet sein, die *spezifischen* Ziele im eigenen Verband zu erreichen. Das setzt voraus, dass diese eigenen Ziele (konkrete individuelle Lernziele, organisatorische Ziele für den Verband sowie strategische Ziele für den Sport/die Sportart) auch explizit formuliert und in ein Konzept eingebunden werden. So naheliegend dies erscheint, so schnell wird genau dieser Punkt vernachlässigt. Nur wer Ziele und Zielgruppen ins Zentrum der Planungen stellt, hat später auch die Chance festzustellen, ob seine Medieninitiative in der Qualifizierung erfolgreich und für die Beteiligten ein Mehrwert war. Trotz der Spezifität in jeder Organisation kann es aber sinnvoll und arbeitserleichternd sein, sich bei der Planung an anderen Verbänden zu orientieren. Dies setzt allerdings voraus, dass man sich Orientierungsmodelle sucht, die – neben der Sportart – ähnliche Ziele verfolgen sowie ähnliche Zielgruppen bedienen.

Verschiedene Möglichkeiten zur Zielanalyse nutzen. Wenn der Einsatz digitaler Medien im Qualifizierungssystem des organisierten Sports einen bestehenden Bedarf decken bzw. ein existierendes (Bildungs-)Problem lösen oder Herausforderungen aufgreifen soll, dann kommt dem Finden und Analysieren von Zielen eine große Bedeutung zu. Während man manche Bedarfssituationen und Probleme, für deren Lösung medien-gestützte Lehr-

Lernformen geeignet sind, deutlich erkennen kann, werden andere erst manifest, wenn man direkt danach sucht. Von daher ist es vorteilhaft, die Planung von E-Learning auch an andere Instrumente zu knüpfen, die in Verbänden bereits eingesetzt werden: Zu denken ist hier z.B. an Auswertungen von Beschwerden, Ergebnisse aus eigenen Erhebungen, Gesprächsrunden oder anderen Maßnahmen im Rahmen von Qualitätsinitiativen. Die Ergebnisse aus solchen Maßnahmen lassen sich als mögliche Anker für einen sinnvollen Einsatz digitaler Medien nutzen, obschon sie gar nicht primär für das Feld des E-Learning gedacht waren. E-Learning kann darüber hinaus auch selbst zu einem Element des Qualitätsmanagements werden (siehe hier Abschnitt 4.1.3).

Das Medienverhalten der Zielgruppen berücksichtigen. Neben dem akuten Bedarf sind bei der Planung von E-Learning künftige Herausforderungen in die Überlegungen mit aufzunehmen. *Ein* wichtiger Faktor sind hier die Zielgruppen von Verbänden. Dabei ist vor allem wichtig, Medienpräferenzen sowie Informations-, Kommunikations- und Lerngewohnheiten von Jugendlichen, jungen Erwachsenen, Erwachsenen im mittleren Alter wie auch älteren Personen zu kennen bzw. sich diesbezüglich in einschlägigen Studien³ kundig zu machen. Dies ist vor allem dann hilfreich, wenn man feststellt, dass sich die Altersstruktur der Zielgruppe einer Qualifizierungsmaßnahme ändert oder neue Zielgruppen zu erschließen sind. Eine solche „Orientierung an der Zukunft“ über die Zielgruppen ist zwar mit etlichen Unsicherheiten bzw. Unwägbarkeiten verbunden, bereitet aber zumindest grob auf notwendige Anpassungsprozesse vor: Neben dem Alter können auch andere Aspekte wie soziale Herkunft, Wohnort (Stadt oder Land) eine Rolle spielen, wie gern und kompetent Medien zu Informations-, Kommunikations- oder Bildungszwecken von den Zielgruppen verwendet werden. Bereits das Wissen um solche Einflüsse kann dem Verband helfen, Entscheidungen und Planungen in Sachen E-Learning zielgruppenadäquater zu gestalten.

4. Die theoretischen Folgerungen: Empfehlungen für E-Learning im organisierten Sport

4.1.2 VERNETZUNG UND KOOPERATIONEN

Das Rad nicht zweimal erfinden. Wenn deutlich ist, wohin die Reise beim E-Learning gehen soll, empfiehlt es sich, zunächst nach bereits Bestehendem zu suchen, das wieder verwendet werden kann, bevor man sich an eigene Entwicklungen macht. So kann man zunächst recherchieren, ob es bei anderen Verbänden didaktische Szenarien und/oder digitalisierte Materialien und Methoden gibt, die man selbst ebenfalls verwenden könnte. Auf diese Weise können nicht nur umfangreiche Eigenentwicklungen möglicherweise unnötig oder reduziert werden. Auch ein gegenseitiger Austausch von Konzepten, Methoden und Materialien ebenso wie von Erfahrungen wird auf diesem Wege möglich und verbessert einzelne E-Learning-Initiativen.

Austauschprozesse dieser Art werden oft gefordert, aber selten praktiziert, weil die Sorge besteht, dass „Geben und Nehmen“ in keinem ausgewogenen Verhältnis stehen. Diese Bedenken sollte man ernst nehmen und deshalb auch von zentraler Stelle Unterstützung anbieten (siehe hierzu Abschnitt 4.3.2). Wichtig ist aber auch das Bemühen der einzelnen Verbände, selbständig an Austauschpartner zu kommen oder sich als ein solcher anzubieten (z.B. auf gemeinsamen Veranstaltungen oder über Online-Plattformen).

Gemeinsame Entwicklungen durchführen. Nicht nur zum Erfahrungs-, Konzept- und Materialaustausch ist es angeraten, mit anderen Verbänden zusammenzuarbeiten. Es bietet sich vor allem auch bei aufwändigeren Entwicklungen an, sozusagen gemeinsame Sache zu machen. Der Vorteil von E-Learning-Umgebungen liegt ja gerade darin, dass viele Elemente – z.B. Online-Plattformen, Inhalte, Übungen etc. – wiederverwendbar sind, also auch von mehreren oder vielen genutzt und demnach auch gemeinsam entwickelt werden können. Entscheidend ist natürlich die Passung zwischen den Partnern, wobei

auch bei mäßiger sportartbezogener Passung Kooperationen durchaus möglich sind. Möglich ist das überall da, wo es nicht speziell um Inhalte, sondern um Werkzeuge (z.B. Online-Plattformen), Konzepte oder Methoden geht. Kooperative Entwicklungen können zu hohen Synergien führen, die selbst umfangreichere Neuentwicklungen finanzierbar machen. Auch für diesen Aspekt gemeinsamer Entwicklungen können zentral organisierte Koordinationsangebote (siehe Abschnitt 4.3.2) eine große Hilfe sein.

Gezielt technische Unterstützung einkaufen. Bei der Planung eines E-Learning-Vorhabens ist grundsätzlich zu bedenken, dass dessen Konzipierung und Umsetzung eine interdisziplinäre Aufgabe ist und neben inhaltlicher Expertise didaktische und technische Kompetenz erfordert. All dies ist selten in einer Person innerhalb von Verbänden vorhanden. Die Erfahrung aus der E-Learning-Praxis zeigt, dass es sich in vielen Fällen auszahlt, speziell technisches Wissen und Können von außen einzukaufen, wenn keine Informatiker im eigenen Team vorhanden sind. Dabei ist es wichtig, in einem ersten Schritt den Bildungsbedarf und die didaktischen Anforderungen zu definieren, um dann in einem zweiten Schritt Systeme und Werkzeuge zur technischen Unterstützung festzulegen – und nicht umgekehrt. Technische Unterstützung sollte man also bei Bedarf (bei professionellen Anbietern) einkaufen, dies aber gezielt und bedarfsorientiert tun. Eine Kooperation mit Firmen in Fragen der Technik ist nicht zwangsläufig an kommerzielle Software gebunden. Auch Open Source-Systeme können von professionellen Anbietern in maßgeschneiderte Lösungen eingebunden werden. Neben dem Erwerb der Technik sind Wartung und Support bei der (technischen und finanziellen) Planung zwingend mitzudenken.

Keine Scheu vor mediendidaktischer Beratung haben. Didaktische Kompetenz im Präsenzunterricht ist eine gute Voraussetzung für die didaktische Gestaltung medialer

Lernangebote. Sie ist allerdings kein Garant dafür, denn die Nutzung der Potenziale digitaler Medien für das Lehren und Lernen erfordert auch spezielles mediendidaktisches Wissen, Können wie auch Erfahrung. Kooperationen auf dem mediendidaktischen Gebiet können also durchaus nützlich sein und sollten nicht von vornherein ausgeschlossen oder gar (fälschlicherweise) als Zeichen eigener didaktischer Schwäche interpretiert werden.

Neben Kooperationen unter den Verbänden, in denen Erfahrungswissen weitergegeben wird, bieten sich kommerzielle Anbieter wie auch Universitäten und Fachhochschulen als mögliche Partner an. Da Hochschulen allerdings keine Dienstleister sind und vor allem Forschungs- und Entwicklungsinteressen vertreten, ist es besonders wichtig, die gegenseitigen Erwartungen vorab transparent zu machen und am besten auch vertraglich festzulegen, um Enttäuschungen vorzubeugen.

4.1.3 QUALITÄTSBEZUG UND PROJEKTMANAGEMENT

E-Learning als potenzielle Qualitätsmaßnahme erkennen. Wie bereits erwähnt (vgl. Abschnitt 4.1.1), lassen sich die Ergebnisse aus Maßnahmen zur Sicherstellung von Qualitätsmaßstäben (z.B. Hinweise auf Defizite und Bildungsprobleme) auch für die Zielsetzung von E-Learning-Vorhaben nutzen. Daneben kann E-Learning selbst einen Beitrag zu mehr Qualität im Lehrbereich leisten. Gut geplante E-Learning-Projekte, die sich am aktuellen Bedarf oder an künftigen Herausforderungen anlehnen, können die didaktische Qualität von Qualifizierungsmaßnahmen verbessern: Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn durch E-Learning spezielle Inhalte besser (z.B. anschaulicher oder effizienter) vermittelt werden können, wenn Lernende durch den Medieneinsatz stärker aktiviert werden, wenn durch mediengestützte Lernangebote Bedürfnisse seitens der Lernenden oder an-

derer Anspruchsgruppen ernst genommen und bearbeitet werden etc. E-Learning-Aktivitäten sollten daher als potenzielle Qualitätsmanagement-Maßnahmen gesehen, entsprechend anerkannt und honoriert sowie bei Bedarf durch Beratung, Vernetzung oder finanzielle Förderung auch unterstützt werden.

E-Learning mit den Rahmenrichtlinien verbinden. Einen wichtigen Beitrag zur Gleichwertigkeit und Vergleichbarkeit der einzelnen Ausbildungsabschlüsse (trotz der Vielfalt in den Verbänden/Vereinen) und damit zur Qualität liefern die *Rahmenrichtlinien für die Qualifizierung* aus dem Jahr 2005. Vor diesem Hintergrund ist es empfehlenswert, die Planungen zum mediengestützten Lehren und Lernen im Verband mit der eigenen (und verbandsspezifischen) Umsetzung der Rahmenrichtlinien zu verknüpfen. Die Lernpotenziale der digitalen Medien lassen sich allem voran nutzen, um die in den Richtlinien festgehaltenen pädagogischen Rahmenbedingungen im Qualifizierungssystem des organisierten Sports zu verbessern: Dazu gehören etwa die Teilnehmerorientierung, der Umgang mit Verschiedenheit, die Erfahrungs-, Handlungs- und Prozessorientierung sowie Selbstreflexion und Teamarbeit. Verschiedene didaktische Szenarien im Kontext des E-Learning können einen, mehrere oder alle diese Aspekte gezielt unterstützen. Wie dies genau erfolgen kann, sollte im Rahmen der E-Learning-Planungen transparent gemacht werden – bei Bedarf auch mit mediendidaktischer Unterstützung.

Die Qualität von E-Learning sicherstellen und entwickeln. Vor allem dann, wenn E-Learning auch unter dem Qualitätsaspekt im Verband gesehen wird, ist die Qualität des Vorhabens selbst von essenzieller Bedeutung. Die Akzeptanz von E-Learning-Angeboten steigt in der Regel, wenn die Verantwortlichen transparent machen, wie sie sicherstellen, dass die festgelegten oder versprochenen Ziele erreicht werden. Genauso wichtig ist es, sich Maß-

4. Die theoretischen Folgerungen: Empfehlungen für E-Learning im organisierten Sport

nahmen zu überlegen, wie man Fehler oder Mängel in bereits erfolgten E-Learning-Aktivitäten nutzt, um das mediengestützte Angebot kontinuierlich besser zu machen, denn:

Jede neue E-Learning-Umgebung benötigt in der Regel ein bis zwei Durchläufe, bis man von einem Regelbetrieb sprechen kann. Nachbesserungen sind also kein Zeichen schlechter Planung, sondern Ausdruck der Tatsache, dass mediendidaktische Konzepte erst nach der Implementation in einen konkreten Kontext ihre Potenziale entfalten können sowie ihre Grenzen zu erkennen geben. Ziel ist es, passgenaue Angebote zu erstellen und dies lässt sich nur schrittweise erreichen.

Neue E-Learning-Vorhaben als Projekte aufsetzen.

Werden in einem Verband neue mediale Lernumgebungen (also digitale Inhalte oder mediengestützte Lehr-Lernmethoden) geplant, sollte man die dazu erforderlichen Arbeiten als Projekt verstehen, für das zeitliche, finanzielle und personelle Ressourcen beschafft werden müssen. Projekte sind zeitlich begrenzte Vorhaben. Eine zeitliche Begrenzung ist beim E-Learning immer dann sinnvoll, wenn noch nicht absehbar ist, wie gut sich die Pläne umsetzen lassen und ob die angestrebten Wirkungen erzielt werden können. Personen aus den „eigenen Reihen“, die an einem E-Learning-Projekt mitarbeiten, sollten zeitlich anderweitig entlastet werden. Über Vernetzung und Kooperationen (siehe Abschnitt 4.1.2) kann man versuchen, zusätzliche Personen einzubeziehen, die den eigenen Aufwand reduzieren helfen. Es sollte ein klares Projektende definiert werden, zu dem die Resultate mindestens im eigenen Verband, bei Bedarf aber auch darüber hinaus kommuniziert werden. Im Erfolgsfall erhöht dies bei allen Beteiligten die Motivation. Nicht erreichte Ziele können als Lernanlass (versus Misserfolg) gewertet und daher ebenfalls berichtet und weitergegeben werden. Bei einem E-Learning-Projekt sollten klassische Projektmanagement-

Methoden (etwa zur Koordination, zur Dokumentation, zur Zeit- und Ressourcenplanung etc.) zum Einsatz kommen.

Mitarbeit an E-Learning-Projekten ermöglichen.

Werden eine oder mehrere Aktivitäten zum mediengestützten Lehren und Lernen in einem Verband eingeführt, sollte dies nicht in abgeschlossenen kleinen Gruppen erfolgen. Es empfiehlt sich stattdessen, alle Lehrenden in der eigenen Organisation über das E-Learning-Projekt ausreichend zu informieren, um jedem Interessierten die Chance zu geben, daran teilzuhaben. Das hat auf der einen Seite den Vorteil, dass bestehende, eventuell noch gar nicht bekannte Kompetenzen seitens interessierter Lehrender in das Projekt eingebracht werden können. Auf der anderen Seite ermöglicht dieses Vorgehen, durch Mitarbeit an E-Learning-Projekten entsprechendes Wissen und Können informell zu erwerben. Darüber hinaus kann es hilfreich sein, interessierten Organisationsmitgliedern anzubieten, sich für die Mitarbeit an einem E-Learning-Projekt in speziellen Kursen fortzubilden. Ergänzend dazu sind auch zentrale Weiterbildungsangebote empfehlenswert (siehe Abschnitt 4.3.2). Personen im Verband, die sich phasenweise oder ständig mit mediengestütztem Lehren und Lernen beschäftigen, sollten in der Organisation bekannt gemacht werden und können zeitweise oder dauerhaft als Ansprechpartner für Interessierte zur Verfügung stehen. Dies ist auch für die bereits erwähnten Kooperationen und Vernetzungsinteressen wichtig.

4.2 Konzeption von E-Learning im organisierten Sport

4.2.1 PRODUKTION UND VERWENDUNG VON DIGITALEN INHALTEN

Das Lernen mit Texten unterstützen. Texte sind eine einfache und in vielen Fällen probate Form der Informationsdarstellung auch im Qualifizierungssystem des organisierten Sports. Neue rechtliche Bestimmungen, Hintergrundinformationen zu managementbezogenen Inhalten, pädagogische Erkenntnisse und andere theoretische Inhalte lassen sich durch das geschriebene Wort, ergänzt durch Grafiken und Bilder, gut darstellen. In digitalisierter Form können solche schriftlichen Informationen in alle Unterrichtssituationen – präsent oder online – einfach eingebunden werden. Zu unterscheiden sind schriftliche Materialien, die zum Herunterladen und Ausdrucken gedacht sind (also an sich Printmaterial, das online verfügbar gemacht wird), von Materialien, die am Bildschirm gelesen werden sollen. Für letzteres sind eigene Regeln zu beachten und unter anderem die Möglichkeit zu nutzen, Hyperlinks zu setzen. E-Learning-Angebote können also Texte integrieren, sollten sich darauf aber nicht beschränken. Zudem ist darauf zu achten, dass Lernende Anlässe bzw. auch Aufgaben für die Rezeption und aktive Bearbeitung des Textmaterials erhalten. Speziell online verfügbares Textmaterial kann nämlich schnell als Option (versus verpflichtende Inhalte) missverstanden werden.

Audio zum Lernen nutzen. Audio zur Inhaltsvermittlung wird in der Aus- und Fortbildung der Verbände noch wenig genutzt. Da es sich hier um das *gesprochene* Wort handelt, gelten hinsichtlich der Eignung ähnliche Hinweise wie die für die Nutzung von Texten. Audio-Dateien können auf kleine mobile Endgeräte wie MP3-Player heruntergeladen und damit auch unterwegs genutzt werden. In der Produktion wie auch Speicherung und Verbreitung sind Audio-Inhalte ähnlich kostengünstig wie Text-Inhalte.

Audio-Inhalte lassen sich mit Bildern und Grafiken verbinden: Eine einfache Möglichkeit besteht z.B. darin, digitale Folien zu besprechen. Allerdings setzt dies wieder ein Abspielgerät mit Bildschirm voraus. Auch Audio- und Text-Inhalte lassen sich miteinander verbinden, was durchaus zu empfehlen ist, denn: Audio ist ein flüchtiges Medium und eignet sich mitunter mehr zum Einstieg in ein Thema, zum Motivieren oder Auffrischen von Wissen und weniger etwa zum Merken oder zur Vorbereitung auf Prüfungen. Man kann Audiosequenzen zu einem Themengebiet auch in regelmäßigen Abständen und zum automatischen Download anbieten (man spricht dann von Podcasts).

Audiovisuelle Darstellungsformen gezielt einsetzen.

Für bewegungs- und sportpraktische Inhalte bieten sich zur Inhaltsvermittlung vor allem audiovisuelle Darstellungsformen an. Dies gilt auch für pädagogische und didaktische Inhalte, wenn es um die Umsetzung in der Unterrichtspraxis geht. Generell gilt, dass man sichtbares Verhalten und Handeln – seien es konkrete Bewegungen, seien es Spielszenen, seien es Instruktionen wie auch Reaktionen eines Lehrenden in Unterrichts- oder Trainingssituationen – am besten audiovisuell darstellen kann. Die Produktion audiovisuellen Materials ist heute mit einfach handhabbaren Kameras und benutzerfreundlicher Software zur Bearbeitung von Videomaterial wesentlich leichter als früher. Dies kann allerdings dazu verleiten, viele und lange Videos zu erstellen und verfügbar zu machen, was für Lernende dann eher überfordernd ist.

Wichtig sind daher eine gezielte Produktion und Nutzung audiovisuellen Materials beim Lernen und Lehren sowie geeignete Aufgaben und Impulse, wie Lernende damit umgehen sollen, denn: Allein die Rezeption von Videos hat nur begrenzte Lerneffekte (siehe Abschnitt 4.2.2).

4. Die theoretischen Folgerungen: Empfehlungen für E-Learning im organisierten Sport

Interaktive Gestaltungsmöglichkeiten integrieren.

Digitale Inhalte lassen sich nicht nur multimedial, sondern auch interaktiv gestalten. Die einfachste Möglichkeit besteht darin, in Texten, Grafiken und Bildern Hyperlinks zu setzen. Des Weiteren können mit eigenen Anwenderprogrammen, die ebenfalls zunehmend einfacher zu bedienen sind, Animationen erstellt werden. Hohe Interaktivität erreicht man mit allen Formen von Simulationen und natürlich auch Spielen. Deren Produktion ist allerdings sehr kostenintensiv und für Verbände nur im Einzelfall sinnvoll und erschwinglich. In der Regel lassen sich solche Anwendungen nicht ohne professionelle (meist kommerziell tätige) Partner erstellen. Denkbar ist aber auch die Nutzung passender, bereits verfügbarer Spiele oder Simulationen. Unter die interaktiven Inhalte lassen sich zudem Übungs- und Testaufgaben mit elektronischen Rückmeldungen subsumieren, die wiederum einfacher und kostengünstiger selbst zu erstellen sind. Interaktive Aufgaben dieser Art können der Übung und der Selbstkontrolle dienen und lassen sich als *eine* Komponente in Online-Lernumgebungen einsetzen. Sinnvoll sind diese vor allem dann, wenn es darum geht, einfache Kenntnisse oder Fertigkeiten einzuüben oder auf einem überschaubaren Niveau anzuwenden. Ebenfalls eine gewisse Form der interaktiven Gestaltung liegt dann vor, wenn man Lernenden ermöglicht, Inhalte zu bearbeiten, also z.B. zu ergänzen oder zu kommentieren (siehe hierzu Abschnitt 4.2.2).

Auf Wiederverwendbarkeit achten. Je höher der Aufwand zur Erstellung digitaler Inhalte (also Text, Audio und/oder Film mit oder ohne Interaktionsmöglichkeit) ist, desto mehr sollte man im Blick haben, dass diese Inhalte im eigenen Verband oder darüber hinaus wieder verwendet werden können. Die Wiederverwendung von Inhalten oder ganzen Lerneinheiten kann im Qualifizierungssystem des organisierten Sports in mehrfacher Hinsicht erfolgen: durch Wiederverwendung auf verschiedenen Lizenzstufen, für verschiedene Zielgruppen oder bei verschiedenen Verbänden. Dabei können unterschiedliche

Anpassungen notwendig werden, die dann jedoch in der Regel deutlich unter dem Aufwand liegen, die neue Entwicklungen erforderlich machen würden. Wiederverwendbarkeit kann man natürlich auch zeitlich verstehen: Bleibt der Kontext der Verwendung digitaler Inhalte oder ganzer Lerneinheiten gleich, werden diese über längere Zeit immer wieder genutzt und können vergleichsweise einfach aktualisiert oder ergänzt werden. Die Wiederverwendbarkeit von E-Learning-Elementen spielt eine wichtige Rolle auch für die Vernetzung unter den Verbänden.

4.2.2 NUTZUNG DIGITALER MEDIEN ALS LERNWERKZEUGE

Lernende zu eigenen Aktivitäten anregen. Die bloße Rezeption von Information (Texte lesen, Podcasts anhören, Videos ansehen) führt in der Regel noch nicht dazu, dass sich Lernende neue Inhalte so aneignen, dass sie auch in der Praxis angewandt werden. Im Präsenzunterricht setzt man Methoden zur Aktivierung ein, damit sich Lernende mit Inhalten aktiv und konstruktiv auseinandersetzen. Auch in E-Learning-Angeboten gilt es, Lernende über digitale Medien zu aktivieren.

Das Lehr-Lernpotenzial digitaler Medien beschränkt sich nämlich nicht darauf, Inhalte aufzubereiten und verfügbar zu machen. Vielmehr lassen sich diese auch als Lernwerkzeuge nutzen, mit denen Lernende Inhalte selbst bearbeiten. Ein Beispiel sind etwa Visualisierungswerkzeuge wie Mapping-Tools, mit denen Lernende einen Text- oder Audio-Inhalt als Begriffsnetz darstellen können und auf diese Weise Kerninhalte aktiv herausarbeiten. Weitere Beispiele sind alle Einzelwerkzeuge oder Funktionalitäten in virtuellen Lernumgebungen, mit denen Lernende (Text- oder Video-) Inhalte z.B. schriftlich, zeichnerisch oder mündlich markieren, kommentieren oder mit eigenen Text- oder Bilddateien verknüpfen können.

Lernende Inhalte selbst erstellen lassen. Neben der Markierung und Kommentierung von Inhalten (siehe oben) können Lernende natürlich auch selbst Inhalte digital erstellen. Je nach Expertisegrad und Medienkompetenz kann der Lehrende die Lernenden in Qualifizierungsmaßnahmen dazu anregen, eigene Inhalte in Form von Texten, Bildern, Audios, Videos oder Animationen selbst zu erstellen, wofür es entsprechende Anwendersoftware gibt. Für E-Learning-Angebote interessant ist vor allem der Umstand, dass diese selbstgenerierten Inhalte heute relativ leicht im Netz *veröffentlicht* und auf diese Weise mit anderen *geteilt* werden können. Erst dann spricht man in der Regel von „nutzergenerierten Inhalten“. Ein entscheidender Punkt ist, dass die Lernenden selbst bestimmen können sollten, wem sie ihre Inhalte öffnen. Je größer die potenzielle Leserschaft nutzergenerierter Inhalte ist, desto wichtiger wird es, sich zusätzlich Maßnahmen der Qualitätssicherung für diese Inhalte (z.B. durch gegenseitiges Feedback oder auch durch Freigabe durch den Lehrenden) zu überlegen und umzusetzen. Entscheidet man sich dafür, in einem Qualifizierungsangebot in hohem Maße auf nutzergenerierte Inhalte zu setzen, bieten sich vor allem Weblogs (kurz Blogs) als einfache Content Management-Systeme an.

Die Möglichkeit von E-Portfolios in Erwägung ziehen. Zur persönlichen Sammlung eigener Inhalte und Lernergebnisse sowie zu deren Reflexion werden in nahezu allen Bildungskontexten seit einiger Zeit vermehrt E-Portfolios empfohlen und eingeführt. Ein E-Portfolio ist eine Art elektronische Sammelmappe, die vor allem bei längeren Qualifizierungsprozessen (auch solchen mit Unterbrechungen etwa infolge von Praxisphasen) die Möglichkeit bietet, eine gewisse Kontinuität in den Lernprozess zu bringen. In einem E-Portfolio werden konkrete Lernergebnisse und damit Leistungen aufbewahrt und im besten Fall zusätzlich reflektiert, sodass sich auf diesem Wege nicht nur besondere didaktische Chancen, sondern auch neue Möglichkeiten im Bereich von Prüfungen ergeben.

Indem Portfolios Leistungen sichtbar machen, können sie auch bewertet werden. E-Portfolios können daher z.B. schriftliche Prüfungen ersetzen bzw. als eigene Prüfungsform genutzt *oder* Teil von (z.B. mündlichen) Prüfungen werden (siehe auch Punkt 4.2.4). Es gibt eine ganze Reihe von Software-Systemen, mit denen sich E-Portfolios anlegen lassen. Aber auch die oben bereits genannten Blogs können die technische Basis für E-Portfolios bilden. Auf höheren Lizenzstufen sollten E-Portfolios in dieser Hinsicht als *eine* Möglichkeit in Erwägung gezogen und erprobt werden. Verbände, die sich für eine solche Option entscheiden, sollten allerdings bereits erste E-Learning-Erfahrungen gesammelt haben.

Lernwerkzeuge auch für die Teamarbeit heranziehen. Viele Lernwerkzeuge eignen sich zunächst einmal für den individuellen Gebrauch. Daneben gibt es immer mehr Anwendungen, die vor allem Gruppen darin unterstützen, zusammenzuarbeiten bzw. zusammen zu lernen. Ein inzwischen schon klassisches Beispiel für ein „soziales Lernwerkzeug“ sind Wikis – also einfache Content Management Systeme, mit denen Inhalte gemeinsam online erstellt, bearbeitet und verlinkt werden können (siehe hierzu Abschnitt 4.2.3). Auch Mapping- und andere Werkzeuge zur Erstellung von Inhalten können inzwischen häufig von mehreren Nutzern gleichzeitig verwendet und damit als soziales Werkzeug verwendet werden. Viele dieser Werkzeuge sind als Open Source-Software verfügbar, die man nutzen sollte, um Kosten für teure Lizenzen zu sparen. Allerdings erfordert die Auswahl, Implementierung und Vermittlung solcher Werkzeuge durchaus technische Kompetenzen und bedarf teilweise auch technischer Unterstützung.

4. Die theoretischen Folgerungen: Empfehlungen für E-Learning im organisierten Sport

4.2.3 MEDIENVERMITTELTE KOMMUNIKATION UND KOOPERATION

Asynchrone und synchrone Kommunikationsformen einsetzen. Klassische elektronische Kommunikationsformen wie E-Mail und Foren haben nach wie vor ihre Berechtigung auch in modernen E-Learning-Angeboten. Dabei handelt es sich um asynchrone Formen der Kommunikation, die inzwischen – und das ist der Vorteil – vielen Lernenden geläufig sind und daher keine zusätzlichen Anforderungen stellen. Insbesondere dann, wenn eine Qualifizierungsmaßnahme eher wenige Präsenzphasen umfasst, sollte man die asynchrone Kommunikation auch durch synchrone Kommunikationsangebote ergänzen: Kennen sich die Lernenden nicht oder kaum, haben Videokonferenzsysteme Vorteile, weil sie den Lernenden auf dem audiovisuellen Weg ermöglichen, sich besser und schneller untereinander kennenzulernen. Haben die Lernenden dagegen bereits in Präsenztreffen untereinander Bekanntschaft gemacht oder sind gar eine eingespielte Gruppe, kann man auch einfachere Audio-Systeme zur synchronen Kommunikation heranziehen. Textbasierte Chats sollten möglichst nur für die Zusammenarbeit bei ganz konkreten Fragen sowie in kleinen Teams eingesetzt werden. Unter anderen Bedingungen wird synchrone Text-Kommunikation sehr schnell unübersichtlich. In allen Fällen ist natürlich sicherzustellen, dass die Lernenden an ihren Lern-/Arbeitsplätzen zuhause über die erforderliche technische Ausstattung verfügen.

Soziale Vernetzung zielgruppengerecht einsetzen.

Vor allem bei jungen Zielgruppen sind soziale Netzwerke (z.B. Facebook, Lokalisten, StudiVZ, Xing) heute eine bevorzugte Form, miteinander zu kommunizieren. Plattformen für soziale Netzwerke lassen sich prinzipiell auch beim E-Learning nutzen. Soziale Netzwerke können überall dort einen positiven Effekt haben, wo es wichtig ist, Untergruppen zu bilden, sich untereinander regelmäßig zu informieren und neben dem gemeinsamen Lernen in

einem formalen Kursangebot auch informell zusammenzuarbeiten. Der Aufbau sozialer Netzwerke und der dort gepflegte Kommunikationsstil kommen allerdings nicht allen Lernenden gleichermaßen entgegen. Umgekehrt schätzen netzaffine Personen, die bereits in vielen Netzwerken Mitglied sind, weitere Mitgliedschaften auf immer wieder neuen Plattformen womöglich nicht so sehr. Eine klare Bedarfs- und Zielgruppenorientierung (vgl. Abschnitt 4.1.1) spielt hier also eine besonders große Rolle.

Einen sozialen Netzwerkcharakter kann man allerdings auch auf anderem Wege fördern: So können auch via Blogs Netzwerke entstehen, wenn sich Blogger (über Blogroll-Listen und gegenseitige Verweise) verlinken.

Kooperation virtuell unterstützen. Wenn in E-Learning-Veranstaltungen nicht nur kommuniziert, sondern bezogen auf einzelne Aufgaben oder gar Projekte auch kooperiert werden soll, lassen sich die dazu notwendigen Prozesse ebenfalls technisch unterstützen. So kann es sinnvoll sein, elektronische Kalender oder kleine Werkzeuge etwa zur Koordination von Terminen zu nutzen. Blogs lassen sich neben den schon genannten Zwecken auch als Projektmanagement-Werkzeug verwenden. Wikis regen dazu an, in der Gruppe gemeinsam an einer Aufgabe (z.B. der Erstellung eines Textes) zu arbeiten und bieten hierzu auch alle notwendigen Bedingungen: Jeder Nutzer kann in einem Wiki alle Inhalte verändern, wobei die Veränderungen später sichtbar gemacht und nachverfolgt werden können (Versionskontrolle). Die Zusammenarbeit in Wikis ist asynchron, weil jeder, der Zugang zum Wiki hat, jederzeit daran arbeiten kann. Wikis sind nicht nur für formale Qualifizierungsangebote nützlich. Sie eignen sich auch für informelle Lernangebote sowie für die Zusammenarbeit (z.B. gemeinsame Planungen) und den Erfahrungsaustausch von Lehrenden. Es gibt eigene technische Wiki-Systeme, die man nutzen kann (meist Open Source). Viele Learning Management-

Systeme (siehe unten) integrieren aber inzwischen auch eine Wiki-Funktion. Daneben gibt es immer wieder neue Werkzeuge (z.B. Google Wave), die sich dazu eignen, Gruppenarbeiten bzw. Kooperation zu unterstützen.

4.2.4 ORGANISATION VON LERNEN MIT DIGITALEN MEDIEN

Virtuelle Begleitung von Präsenzveranstaltungen.

Die rudimentärste Form von E-Learning bzw. Medienunterstützung des Lehrens und Lernens besteht darin, über ein Learning Management System (LMS) eine Präsenzveranstaltung virtuell zu begleiten. Dies bedeutet, dass sich Lernende elektronisch zu einer Veranstaltung anmelden, im gleichen System auf alle digital verfügbaren Unterlagen zugreifen und diese herunterladen und in der Regel mindestens ein Forum nutzen können, um z.B. inhaltliche oder organisatorische Fragen stellen zu können. Der Lehrende hat über ein LMS die Möglichkeit, Teilnehmer einfach über Neuigkeiten zu informieren, Gruppen zu bilden und vieles mehr. Da die heute verfügbaren Systeme meist noch mehrere andere Funktionalitäten umfassen (z.B. Chat, Wiki), bietet auch ein einfacher Einstieg in das E-Learning über ein LMS die Möglichkeit, später weitere Potenziale der digitalen Medien zu nutzen. Die Organisation von Lernangeboten kann mit einem LMS einfacher und effizienter werden.

Reines E-Learning nur unter bestimmten Bedingungen anbieten.

Im Qualifizierungssystem des organisierten Sports spielt das Präsenzlernen aus vielen Gründen eine zentrale Rolle. Digitale Medien können dabei helfen, genau diese Präsenzveranstaltungen effizienter zu organisieren, die verfügbaren Präsenzzeiten besser zu nutzen oder besondere Herausforderungen zu meistern. Ein kompletter Ersatz von Präsenztreffen durch E-Learning-Phasen sollte besonderen Situationen und Erfordernissen vorbehalten sein. Zu diesen gehören z.B. Lernende, die

vor einer Qualifizierung eine Auffrischung bereits erworbener Kenntnisse oder Fähigkeiten wünschen, oder Zielgruppen, die sehr heterogene Vorkenntnisse haben.

In solchen Fällen ist vor allem auf eine gute individuelle Betreuung der Lernenden sowie auf ausreichende soziale Interaktion zumindest in virtuellen Räumen zu achten. Folglich sollte das E-Learning-Angebot mehrere wie auch verschiedene Formen der Kommunikation und Kooperation anbieten.

Mit E-Learning-Elementen Lernangebote anders organisieren.

Kombiniert man Präsenz-Elemente bzw. Präsenz-Phasen mit E-Learning-Elementen/-Phasen, ergeben sich zahlreiche Möglichkeiten einer veränderten Organisation von Qualifizierungsmaßnahmen. Denkbar sind eine Vorbereitung von Präsenz-Phasen, sodass letztere intensiver genutzt werden können. Vorteilhaft ist das beispielsweise dann, wenn die Zielgruppe sehr heterogen ist und man den Vorwissensstand angleichen möchte. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, via E-Learning einen Kurs nachzubereiten. Dies kann vor allem dazu dienen, den Transfer des Gelernten bzw. die Verbindung von Theorie und Praxis zu fördern. Natürlich kann man eine mediengestützte Vorbereitung mit einer mediengestützten Nachbereitung einer Präsenzphase kombinieren. Schließlich sind alle möglichen Wechselformen zwischen Präsenzphasen und virtuellen Phasen – in der Regel abhängig von der Länge einer Qualifizierungsmaßnahme – denkbar.

Mit E-Learning-Angeboten neue Zielgruppen erschließen.

Neue Organisationsmöglichkeiten von Lernangeboten sollten allem voran aus didaktischen Erwägungen heraus erprobt und im Erfolgsfall etabliert werden. Primäres Ziel sollte also sein, die didaktische Qualität einer Qualifizierungsmaßnahme zu erhöhen. Daneben aber spielt es ebenfalls eine wichtige Rolle, mit neuen Organi-

4. Die theoretischen Folgerungen: Empfehlungen für E-Learning im organisierten Sport

sationsformen den Erwartungen und Bedürfnissen der eigenen Zielgruppe entgegenzukommen und auf diesem Weg auch neue Zielgruppen zu erschließen. Sowohl reine E-Learning-Angebote, vor allem aber Blended Learning-Angebote, die Präsenzlernen und virtuelles Lernen in unterschiedlicher Form kombinieren, können für jüngere Zielgruppen oder Zielgruppen mit besonderen Bedürfnissen (in Abhängigkeit nicht nur vom Alter, sondern auch von der familiären und beruflichen Situation) besonders attraktiv sein.

Mittels E-Learning länderübergreifende Lernangebote machen. Vor allem dann, wenn man eine Qualifizierungsmaßnahme als Blended Learning und damit einen Wechsel zwischen Präsenz-Phasen und virtuellen Phasen anbietet, lassen sich auch länderübergreifende Lehrkooperationen zwischen Verbänden der gleichen Sportart organisieren. Präsenzveranstaltungen können in diesem Fall vor Ort im eigenen Verband durchgeführt und E-Learning-Phasen gemeinsam mit einem anderen Landesverband z.B. auf der gleichen Plattform umgesetzt werden. Dies ist beispielsweise von Vorteil, wenn die Teilnehmerzahl eines Kurses in einem Verband eher klein ist und allenfalls eine geringe Zahl von Präsenztreffen ökonomisch gerechtfertigt erscheint. Neben einem solchen Effizienzgrund für gemeinsame virtuelle Phasen gibt es aber noch weitere Gründe, die eine solche länderübergreifende Form des Blended Learning sinnvoll machen: Durch die gemeinsame Arbeit in den E-Learning-Phasen findet quasi automatisch ein Austausch nicht nur zwischen den Lernenden, sondern auch zwischen den Lehrenden statt. Letzteres erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass gemeinsame Standards entwickelt werden, was wiederum der Qualität der Qualifizierung zu Gute kommt.

Die didaktische Gestaltung mit der Gestaltung von Prüfungen verbinden. Bei der didaktischen Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen bereits mitzudenken, wie

im Anschluss daran eine Prüfung beschaffen sein soll, ist keineswegs nur eine Forderung, die allein das E-Learning betrifft. Grundsätzlich gilt, dass es für alle Beteiligten vorteilhaft ist, wenn Lehren und Lernen auf die Art der Erfassung und Bewertung von Leistungen abgestimmt werden. Die Besonderheit beim mediengestützten Lehren und Lernen ist, dass potenziell mehr Prozesse und Ergebnisse transparent werden und festgehalten werden können als in Präsenzveranstaltungen. Zudem ist die Chance größer, dass nutzergenerierte Inhalte erstellt werden. Speziell der Einsatz von E-Portfolios ist ein Ansatz, mit dem sich Lehren, Lernen und Prüfen besonders gut verzahnen lassen. Werden in digitale Lernangebote auch interaktive Übungen oder Tests eingebaut, lassen sich diese natürlich nicht nur zur Selbstkontrolle, sondern auch zu klassischen Prüfungszwecken nutzen. Damit werden allerdings in der Regel nur einfache Kenntnisse und Fertigkeiten überprüfbar. Die E-Learning-Forschung hat gerade erst begonnen, sich dem Thema Assessment (Prüfungen im weitesten Sinne) zu widmen.

4.3 Durchführung von E-Learning im organisierten Sport

4.3.1 BEGLEITENDE MASSNAHMEN

Lernende auf E-Learning ausreichend vorbereiten. Werden digitale Medien in einer Qualifizierungsmaßnahme eingesetzt, ist der Einstieg von zentraler Bedeutung: Es empfiehlt sich, den Teilnehmenden genau zu erklären, welchen Nutzen der Medieneinsatz verspricht und welche Voraussetzungen damit verbunden sind. Einführungen etwa in technische Systeme sind unerlässlich. Vorbereitende Informationen dieser Art sollten nicht nur mündlich, sondern auch zum Nachlesen oder zum erneuten Anschauen (z.B. mit Hilfe kleiner Tutorials) angeboten werden. Sorgen seitens der Teilnehmer sind stets ernst zu nehmen und Bedenken aufzugreifen, denn mangelnde

Akzeptanz gleich zu Beginn lässt sich im Verlauf des mediengestützten Lernens nur mehr schwer auffangen. Lernende, die auch dann noch den Einsatz digitaler Medien strikt ablehnen, sollten die Möglichkeit erhalten, einen klassischen Kurs zu besuchen. Überzeugungsarbeit, auch wenn sie mühsam werden kann, lässt sich durch Zwang nicht ersetzen.

Lernenden im Prozess technischen Support anbieten. Obschon die Handhabung technischer Systeme und Werkzeuge tendenziell immer einfacher wird und diese zuverlässiger laufen als früher, birgt *jeder* Technikeinsatz eine Vielzahl von Fehlerquellen. Es müssen nicht immer Mängel in den technischen Systemen selbst sein, die beim Nutzer zu Schwierigkeiten führen: Verschiedene Browser oder Browser-Einstellungen, die nicht passen, zu geringe Bandbreiten beim Internet-Zugang oder lokale Störungen am eigenen Gerät können dazu führen, dass auch einfache Anwendungen nicht funktionieren und die Lernenden (oder auch die Lehrenden) verzweifeln lassen, weil sie die Fehlerquelle selbst nicht finden können. Es ist daher sehr wichtig, dass es technische Ansprechpartner gibt, die zeitnah und verständlich Hilfe anbieten und technische Probleme lösen können. Wenn mehrere Verbände gleiche Systeme oder Werkzeuge nutzen, bietet es sich an, auch den technischen Support gemeinsam zu organisieren.

Der erforderliche personelle bzw. finanzielle Aufwand für technischen Support darf nicht unterschätzt werden. Sparen an dieser Stelle kann allerdings gravierende Auswirkungen auf die Akzeptanz des E-Learning-Angebots bei den Lernenden haben. Zu beachten ist, dass auch bei der Nutzung von Open Source-Anwendungen ein technischer Support erforderlich ist, der nicht unbedingt kostenfrei zur Verfügung gestellt wird.

Lernende beim E-Learning motivieren. Da Lernen mit digitalen Medien nicht auf ein bestimmtes didaktisches Szenario festgelegt ist, gibt es prinzipiell unzählige E-Learning-Situationen. Das Selbst- bzw. Einzellernen vor dem Bildschirm, das in der Öffentlichkeit immer noch gerne primär mit E-Learning verbunden wird, kann *eines* von vielen möglichen mediengestützten Lernangeboten oder *eine* Komponente in einer Lernumgebung sein. Diese Form des mediengestützten Lernens erfordert vom Lernenden in der Tat viel Motivation und Selbstdisziplin. *Blöbes* Selbstlernen vor dem Bildschirm kann aber nicht empfohlen werden. Vielmehr sollte es in Präsenzphasen und/oder virtuelle soziale Phasen eingebettet sein und durch Instruktionen, Aufgaben und vor allem auch Rückmeldungen angeleitet und begleitet werden. Die genannten Maßnahmen motivieren die Lernenden, bei der Stange zu bleiben. Es zeigt sich in der Praxis immer wieder, dass viele Lernende nicht gewohnt sind, auch selbstorganisiert (allein oder in der Gruppe) zu arbeiten, auch wenn dies in ein didaktisches Szenario integriert ist und entsprechend vorbereitet wird. Anbieter mediengestützter Angebote mit Selbstlern-Phasen müssen daher darauf achten, die Lernenden darauf vorzubereiten (Erklärungen und Begründungen für selbstorganisiertes Arbeiten) und ihnen im Bedarfsfall auch Hilfestellung zu geben.

E-Learning-Aktivitäten evaluieren. Wenn E-Learning-Vorhaben neu oder noch nicht lange etabliert sind, sollte man diese unbedingt systematisch evaluieren. Dazu gehört, Support-Anfragen, aber auch Beschwerden und Drop-outs (also Abbrecher eines Kurses) genauso wie Lob und positive Rückmeldungen zu dokumentieren. Nützlich sind abschließende kurze Befragungen, in denen man vor allem die Dinge abfragen sollte, bei denen man ohnehin die größten Bedenken hat und/oder bereits selbst die Notwendigkeit sieht, Veränderungen vorzunehmen. Statt Fragebögen können in Präsenztreffen auch Diskussionsrunden oder andere Formen der Rückmeldung abgehalten werden. Fragebögen mit Ankreuzmöglich-

4. Die theoretischen Folgerungen: Empfehlungen für E-Learning im organisierten Sport

keiten (z.B. zu Akzeptanz, Zeitaufwand und ähnlichem) sind praktisch, können aber auch zu vorschnellen Schlüssen verleiten. Insbesondere dann, wenn man durch Beobachtungen während einer Veranstaltung bereits merkt, dass Probleme komplexer sind, sollte man Teilnehmer auch mit eigenen Worten Rückmeldungen geben lassen oder bei Bedarf kurze Interviews führen. Für größere Evaluationen kann es sinnvoll sein, z.B. mit Hochschulen zu kooperieren. E-Learning-Aktivitäten zu evaluieren, ist zum einen aus Qualitätsgründen wichtig (und damit Bestandteil des Qualitätsmanagements). Zum anderen sind Evaluationen eine große Hilfe, um die eigene Kompetenz bzw. die des E-Learning-Teams zu verbessern.

Good Practices zum E-Learning sammeln. Erfolgreich laufende E-Learning-Beispiele sollten die Verbände untereinander kommunizieren und bekannt machen. Dies hilft unter anderem, die Gefahr zu reduzieren, dass z.B. das Rad mehrfach erfunden wird (vgl. Abschnitt 4.1.2). Zudem erhöht es die Motivation der Verantwortlichen, wenn Aufwand und Engagement auch nach außen hin sichtbar werden. Die Dokumentation und Weitergabe von eigenen Beispielen kann für die Verantwortlichen darüber hinaus ein zusätzlicher Evaluationsprozess sein: Indem ein mediendidaktisches Szenario beschrieben wird, ist man nochmals gezwungen, dieses zu reflektieren und die getroffenen didaktischen und medienbezogenen Entscheidungen zu begründen. Im besten Fall werden verschiedene Beispiele für mediengestütztes Lernen fortlaufend an einem zentralen Ort gesammelt und sind dort online zugänglich.

4.3.2 ZENTRALE UNTERSTÜTZUNG

E-Learning stärker in den Rahmenrichtlinien verankern. Ein an (didaktischer) Qualität orientierter Einsatz digitaler Medien im Qualifizierungssystem des organisierten Sports ließe sich prinzipiell in den Rahmenrichtlinien des DOSB stärker verankern. Einzelne konsensfähige Empfehlungen zum E-Learning, wie sie auch Gegenstand dieser Expertise sind, könnten mit aufgenommen werden und dabei mindestens drei Funktionen erfüllen: E-Learning-aktive Verbände würden eine Argumentationsgrundlage und im Bedarfsfall Unterstützung darin erhalten, z.B. Bedenken auszuräumen oder zu mindern. Verbände, die mediengestütztes Lehren und Lernen planen, könnten dagegen erste Impulse erhalten. Schließlich wäre eine verstärkte Verankerung von E-Learning in den Rahmenrichtlinien ein wichtiger Schritt, um den Umgang mit digitalen Medien mit übergeordneten pädagogischen und didaktischen Standards sowie der Notwendigkeit von Qualitätssicherung und -entwicklung zu verbinden.

Übergreifende Informationen zum E-Learning zentral zur Verfügung stellen. Allgemeine Informationen zum E-Learning, die über alle Sportarten hinweg von Bedeutung sind, sollte man an einer zentralen Stelle für alle Verbände zur Verfügung stellen: Dazu gehören begriffliche Klärungen, Beispiele für mediendidaktische Szenarien, Ausführungen zu Lehr-Lernpotenzialen wie auch Grenzen digitaler Medien, Planungs- und Evaluationsmaßnahmen für E-Learning, Projektmanagement-Hilfen etc. Es erscheint wenig sinnvoll und vor allem ineffizient, wenn sich einzelne Verbände getrennt voneinander Basis-Informationen zum E-Learning einholen oder erarbeiten. Neben solchen Grundlagen könnten auch gute Beispiele („Good Practices“) aus dem Sport verfügbar gemacht werden. Hier sind zum einen die Verbände selbst gefragt (vgl. Abschnitt 4.3.1), geeignete Beispiele bekannt zu machen und über diese zu berichten. Zum anderen gilt es, die Verbände von zentraler Stelle aus dazu zu motivieren

und die Sammlung solcher Beispiele zu koordinieren sowie technisch zu ermöglichen. Solche Maßnahmen können zudem eine Chance sein, Standards zur Beschreibung von „Good Practices“ einzuführen. Dies würde nicht nur die Vergleichbarkeit, sondern möglicherweise auch die Beschreibung der Beispiele erleichtern.

Den Aufbau von Kompetenzen bei den Lehrenden fördern. Wissen und Können zur Nutzung digitaler Medien in Lehrveranstaltungen lassen sich in vielen Fällen informell durch Mitarbeit an E-Learning-Projekten, autodidaktisch oder durch gegenseitige Unterstützung bis zu einem gewissen Grad gut erwerben. Ergänzt und vertieft werden sollten die so aufgebauten Kompetenzen allerdings durch gezielte Fortbildungen oder Angebote zum Selbststudium. Diese könnten für Verbände zentral angeboten werden – ähnlich wie bei anderen übergreifenden Themen. Fortbildungen lassen sich prinzipiell auch über eine Kooperation mit Hochschulen (wissenschaftliche Weiterbildung) organisieren. Zudem kann man kommerziell angebotene Kurse (z.B. Softwareschulungen) besuchen. Hilfreich ist es in den beiden letztgenannten Fällen, wenn Fortbildungsmöglichkeiten zentral gesammelt und empfohlen werden. Am effektivsten dürfte das Lernen am „eigenen Fall“ sein: Lassen sich Beratungs- und Coaching-Maßnahmen innerhalb eines E-Learning-Projekts mit Fortbildung kombinieren, dürfte dies die beste (allerdings auch aufwändigste) Form der Kompetenzförderung darstellen.

Koordinationsleistungen für Vernetzung und Kooperation anbieten. Austausch und Vernetzung unter den Verbänden zum Thema E-Learning (vgl. Abschnitt 4.1.2) bedürfen einer gewissen Koordination, die am besten zentral zu leisten wäre. Umgekehrt aber gilt, dass zentrale Koordinationsangebote ohne konkrete Vernetzungsbereitschaft und eigene Aktivitäten seitens der Verbände wenig erfolgversprechend sind. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, dass *auf Anfrage* zentrale Koordinationsleistungen zentral zur Verfügung gestellt

werden, z.B. um E-Learning-Erfahrungen zu diskutieren und voneinander zu lernen, Partner für neue Entwicklungen zu finden oder bestehende E-Learning-Elemente auszutauschen etc. Kooperationen mit Firmen oder Hochschulen zur technischen oder mediendidaktischen Unterstützung könnten ebenfalls erleichtert werden, wenn Verbände ihre Kooperationspartner und Erfahrungen mit diesen transparent machen würden. Ist eine solche Bereitschaft gegeben, könnte auch dies durch zentrale Koordinationsleistungen effizient unterstützt werden.

Die Wiederverwendung von E-Learning-Elementen fördern. Die an anderer Stelle bereits formulierte Notwendigkeit, bereits erfolgte (vor allem aufwändige) Entwicklungsarbeiten im E-Learning möglichst mehrfach zu nutzen (vgl. Abschnitt 4.2.1), ist zunächst ein Auftrag an die Verbände. Allerdings ließe sich genau dieser Aspekt auch durch zentrale Maßnahmen wirkungsvoll fördern. Eine solche Förderung der Wiederverwendung wäre sowohl für einfache Formen des medienangereicherten Präsenzlernens als auch für innovative E-Learning-Versuche von Vorteil: Unterrichtsmaterialien, Übungen und Spiele, die bereits in digitalisierter Form vorliegen, könnten zentral für alle interessierten Personen in den Verbänden online zugänglich und als wiederverwendbare Lehr- und Lernobjekte für den Präsenzunterricht nutzbar gemacht werden. Eine zentrale Sammlung solcher Inhalte erlaubt unter anderem eine differenzierte Verschlagwortung und Suchfunktion. Aber auch neu entwickelte mediengestützte Methoden oder Online-Umgebungen mit innovativen Zügen könnten von zentraler Seite bekannt gemacht und dann seitens der jeweiligen Verbände probeweise für andere Interessierte geöffnet werden. Auf diese Weise ließen sich neue Partnerschaften schließen, die z.B. gemeinsam bestehende Ressourcen nutzen oder sich Kosten teilen.

Kleine Checkliste für Verbände zum Umgang mit E-Learning im Qualifizierungssystem des organisierten Sports

A WAS SIE BEI DER PLANUNG VON E-LEARNING BEACHTEN MÜSSEN.

Gehen Sie bedarfs- und zukunftsorientiert vor! Das heißt: Setzen Sie E-Learning ein, wenn Sie damit ein konkretes Problem oder mehrere (im Sinne einer Herausforderung oder eines Bedarfs) lösen können. Entscheiden Sie sich nur dann für E-Learning, wenn Sie damit eine Verbindung zu den Qualitätsmaßstäben herstellen und die notwendigen Ressourcen investieren können und wollen. Alle Inhalte eignen sich für E-Learning, aber ein passendes E-Learning-Angebot können Sie nur erstellen, wenn Sie sich über die inhaltlichen Ziele im Klaren sind. Machen Sie sich zudem klar, welche Medien ihre Zielgruppen bereits nutzen. Prüfen Sie also, ob Sie folgende Punkte geklärt haben:

- Haben Sie sichergestellt, dass die Einführung von E-Learning kein Selbstzweck ist, sondern ein konkretes Bildungsproblem löst?
- Haben Sie die Lehr-Lerninhalte im Hinblick auf die damit verbundenen Wissensqualitäten abgeklopft, um passende E-Learning-Formen zu finden?
- Kennen Sie Ihre Ziele genau, um zu wissen, ob Sie sich an bestehenden E-Learning-Initiativen orientieren können oder etwas Neues machen müssen?
- Haben Sie alle Möglichkeiten (z.B. auch im Bereich von Qualitätsinitiativen) ausgeschöpft, um ihre Ziele zu analysieren?
- Haben Sie sich einen Überblick über Ihre Zielgruppe(n) und deren Medienverhalten verschafft, sodass Sie dieses berücksichtigen können?

Vernetzen Sie sich und kooperieren Sie! Das heißt: Erfinden Sie bei der Planung von E-Learning das Rad nicht beständig neu, sondern nutzen Sie Bestehendes, wenn es passt. Die Kooperation mit anderen Verbänden dient nicht nur dem Austausch, sondern ermöglicht auch gemeinsame neue Entwicklungen. Klären Sie, ob es nicht sinnvoll ist, in Bezug auf die Technik mit geeigneten Firmen zu kooperieren und nehmen Sie bei Bedarf auch mediendidaktische Beratung in Anspruch. Prüfen Sie also, ob Sie folgende Punkte geklärt haben:

- Haben Sie bezogen auf Ihren Bedarf nach wiederverwendbaren Konzepten, Methoden und Materialien bei anderen Verbänden recherchiert?
- Haben Sie im Falle aufwändiger Entwicklungsvorhaben nach geeigneten Kooperationspartnern unter den anderen Verbänden gesucht?
- Haben Sie Ressourcen und Kompetenzen für die technische Umsetzung sichergestellt und im Bedarfsfall einen Partner/eine Firma zur Hand?
- Kennen Sie Ihre eigenen Kompetenzen genau, um entscheiden zu können, ob eventuell auch mediendidaktische Beratung nützlich für Sie ist?

Praktizieren Sie Qualitäts- und Projektmanagement! Das heißt: Nutzen Sie das Potenzial von E-Learning, die Qualität von Qualifizierungsmaßnahmen insgesamt zu verbessern. Hierfür ist es hilfreich, das geplante E-Learning-Vorhaben mit den Rahmenrichtlinien zu verbinden. Beachten Sie aber, dass Sie sich auch aktiv für hohe Qualität von E-Learning einsetzen und Ihr Vorhaben z.B. evaluieren müssen, da sich Qualität nicht von allein ergibt. Betrachten Sie neue E-Learning-Vorhaben als Projekte und setzen Sie entsprechende Projektmanagement-Methoden ein. Machen Sie dieses Projekt in Ihrem Verband transparent und ermöglichen Sie Interessierten, sich

daran zu beteiligen. Prüfen Sie also, ob Sie folgende Punkte geklärt haben:

- Haben Sie den potenziellen Beitrag des E-Learning-Vorhabens zum Qualitätsmanagement herausgearbeitet und explizit gemacht?
- Haben Sie geklärt, wie Sie die Lernpotenziale digitaler Medien nutzen, um die pädagogischen Rahmenbedingungen der Qualifizierung zu verbessern?
- Haben Sie sich Maßnahmen überlegt, um die Qualität Ihres E-Learning-Vorhabens zu sichern und weiterzuentwickeln – auch langfristig?
- Haben Sie einen Überblick über klassische Projektmanagement-Methoden, die Sie in Ihrem E-Learning-Vorhaben einsetzen können?
- Ist Ihr Verband ausreichend über das E-Learning-Projekt informiert, sodass sich jeder, der interessiert ist, prinzipiell daran beteiligen kann?

B WAS SIE BEI DER KONZEPTION VON E-LEARNING BEACHTEN MÜSSEN.

Achten Sie bei der Produktion und Verwendung von digitalen Inhalten auf ein paar einfache Regeln!

Das heißt: Nutzen Sie bei Ihrem E-Learning-Angebot ruhig digitale Texte, aber tun Sie das bewusst und überlegen Sie sich, wie die Lernenden damit arbeiten sollen. Denken Sie daran, dass auch *Audio* ein zwar flüchtiges, in vielen Fällen aber geeignetes und günstiges Mittel zur Inhaltsvermittlung ist. Setzen Sie *audiovisuelle* Darstellungsformen ganz gezielt da ein, wo es um bewegungs- und sportpraktische Inhalte geht. Eine *interaktive* Inhaltsgestaltung ist aufwändig: Sie muss sich daher lohnen und dann auch professionell umgesetzt werden. Je mehr Sie in die Inhaltsproduktion investieren, umso wichtiger ist es, auf Wiederverwendbarkeit zu achten. Prüfen Sie also, ob Sie folgende Punkte geklärt haben:

- Haben Sie eine klare Vorstellung davon, wo und in welcher Form digitale Texte genügen und wie sich diese in das Lehr-Lernszenario einfügen?
- Haben Sie sich überlegt, ob es auch Einsatzmöglichkeiten für Audio gibt und wie sich dies mit anderen Darstellungsformen sinnvoll verbinden ließe?
- Verfolgen Sie beim Einsatz von Video klare didaktische Ziele und wissen Sie, wie Sie audiovisuelle Darstellungsformen effektiv einsetzen können?
- Haben Sie Ziele in Ihrem E-Learning-Vorhaben, für die Sie interaktive Gestaltungsmaßnahmen brauchen, und lassen sich diese realistisch umsetzen?
- Gibt es Möglichkeiten, wie man aufwändige Inhaltsproduktionen in Ihrem Verband mehrmals oder in anderen Verbänden ebenfalls nutzen könnte?

Verwenden Sie digitale Medien auch als Lernwerkzeug! Das heißt: Produzieren Sie mithilfe der digitalen Medien nicht nur multimediale Inhalte, sondern regen Sie die Lernenden damit auch zu eigenen Aktivitäten an, indem Sie ihnen geeignete Tools an die Hand geben. Integrieren Sie in Ihr E-Learning-Konzept z.B. Freiräume und Hilfsmittel dafür, dass Lernende eigene Inhalte erstellen oder ein E-Portfolio führen. Überlegen Sie sich, ob und wie Sie digitale Medien nicht nur als individuelles, sondern auch als soziales Lernwerkzeug einsetzen könnten, um Formen des sozialen Lernens via E-Learning zu unterstützen. Prüfen Sie also, ob Sie folgende Punkte geklärt haben:

- Sind Sie verschiedene Möglichkeiten durchgegangen, wie Sie über den Einsatz digitaler Medien die Lernenden aktivieren können?
- Haben Sie Ihr geplantes E-Learning-Angebot daraufhin analysiert, ob es Phasen gibt, in denen Lernende selbst digitale Inhalte erstellen könnten?
- Haben Sie die Option in Erwägung gezogen, den

Prüfungsbereich in das E-Learning-Vorhaben einzubeziehen und eventuell E-Portfolios einzusetzen?

- Haben Sie daran gedacht, digitale Lernwerkzeuge auch zur Förderung des kooperativen Lernens in Ihrem Lehr-Lernszenario anzubieten?

Gestalten Sie gezielt die medienvermittelte Kommunikation und Kooperation! Das heißt: Klären Sie die Bedingungen, unter denen synchrone und/oder asynchrone Kommunikationsformen geeignet sind. Nutzen Sie die neuen Möglichkeiten der digitalen sozialen Vernetzung, ohne aber Ihre Zielgruppe zu überfordern. Stellen Sie fest, wie Sie im Falle von Partner- oder Gruppenarbeiten die Kooperation virtuell unterstützen können, wofür es inzwischen sehr zahlreiche Tools gibt. Prüfen Sie also, ob Sie folgende Punkte geklärt haben:

- Haben Sie festgelegt, warum an welchen Stellen welche Kommunikationsformen in welcher Art digital unterstützt werden sollten?
- Kennen Sie die Vorzüge und Risiken von digitalen sozialen Netzwerken und haben Sie eine Idee, ob und wie Sie diese sinnvoll nutzen könnten?
- Haben Sie im Falle sozialer Lernphasen in Ihrem E-Learning-Angebot nach Möglichkeiten gesucht, kooperative Prozesse digital zu unterstützen?

Nutzen Sie die digitalen Medien zur Organisation des Lernens! Das heißt: Treffen Sie eine begründete Entscheidung darüber, in welchem Umfang und mit welchen Konsequenzen für die Lernorganisation Sie die digitalen Medien einsetzen möchten. Legen Sie fest, ob Sie Präsenzveranstaltungen „nur“ virtuell begleiten, ein „reines“ E-Learning-Angebot machen oder E-Learning- und Präsenz-Elemente miteinander kombinieren wollen. Klären Sie im Projektteam, ob und unter welchen Bedingungen Sie mit E-Learning-Angeboten neue Zielgruppen erschließen oder länderübergreifende Veranstaltungen praktizie-

ren könnten. Beziehen Sie in die didaktische Konzeption möglichst auch Prüfungsfragen mit ein. Prüfen Sie also, ob Sie folgende Punkte geklärt haben:

- Haben Sie geklärt, ob ihr Bedarf bereits mit einer digitalen Begleitung von Präsenzunterricht gedeckt ist und welche Erweiterungsoptionen es gibt?
- Können Sie im Falle der Planung eines reinen E-Learning-Angebots präzise Gründe dafür angeben und eine ausreichende Betreuung sicherstellen?
- Haben Sie eine genaue Vorstellung davon, welche Funktionen die von Ihnen ausgewählten E-Learning-Elemente übernehmen und welche Verbindungen diese mit dem Präsenzlernen eingehen können?
- Haben Sie eruiert, ob sie mit Ihrem E-Learning-Konzept gleichzeitig oder durch Zusatzmaßnahmen neue Zielgruppen erschließen könnten?
- Haben Sie in Ihrem E-Learning-Konzept die Möglichkeit vorgesehen, länderübergreifend zu kooperieren, um gemeinsam besser zu werden?
- Haben Sie bei der didaktischen Konzeption die essenzielle Rolle von Prüfungen für das Lehren bedacht und diesen einen eigenen Platz im Konzept eingeräumt?

C WAS SIE BEI DER DURCHFÜHRUNG VON E-LEARNING BEACHTEN MÜSSEN.

Lassen Sie begleitenden Maßnahmen in der E-Learning-Praxis ausreichend Aufmerksamkeit zukommen! Das heißt: Denken Sie daran, dass es immer auch Lernende gibt, die es nicht gewohnt sind, mit digitalen Medien zu lernen. Diese müssen sie nämlich erst noch darauf vorbereiten. Selbst erfahrenere Lernende benötigen immer mal wieder technischen Support, den Sie sicherstellen müssen. Vergessen Sie nicht, Lernende beim E-Learning zu motivieren bzw. Motivationsprobleme frühzeitig zu erkennen. Überprüfen Sie grundsätzlich, ob Sie die selbst gesteckten Ziele mit Ihren E-Learning-Aktivitäten auch erreichen. Lassen Sie andere durch die Dokumentation von „Good Practices“ an Ihren Erfolgen und Erfahrungen teilhaben. Prüfen Sie also, ob Sie folgende Punkte geklärt haben:

- Haben Sie sich über mögliche Bedenken und Sorgen von Lernenden kundig gemacht und Maßnahmen getroffen, um diesen vorbereitend zu begegnen?
- Haben Sie sich einen Überblick über eventuelle technische Hürden verschafft und daran gedacht, was zu tun ist, wenn sie auftreten?
- Haben Sie konkrete Ideen, wie Sie Lernende generell und im Falle von ungünstigen Ereignissen bei der Stange halten und motivieren?
- Haben Sie daran gedacht, ein Evaluationskonzept zu erstellen, mit dessen Hilfe Sie die Zielerreichung effizient überprüfen können?
- Haben Sie eine Strategie, wie Sie Ihr eigenes E-Learning-Beispiel bekannt machen und sich mit anderen darüber austauschen können?

Nutzen Sie zentrale Unterstützungsmaßnahmen, wenn sie angeboten werden, oder initiieren Sie diese selbst! Das heißt: Tragen Sie durch Information

und Kommunikation Ihres E-Learning-Beispiels dazu bei, dass die Rolle der digitalen Medien noch stärker in den Rahmenrichtlinien verankert wird. Greifen Sie auf zentral verfügbare E-Learning-Informationen zurück und/oder beteiligen Sie sich daran, dass solche Informationen besser verfügbar werden. Arbeiten Sie gezielt an einem Aufbau von Kompetenzen der am E-Learning beteiligten Lehrenden und nutzen Sie hierfür etwaige zentrale Angebote.

Suchen Sie nach Möglichkeiten einer effizienten Koordination, wenn sie sich mit anderen vernetzen wollen oder fordern Sie solche Koordinationsleistungen ein. Tragen Sie durch Transparenz und Eigeninitiative dazu bei, dass E-Learning-Elemente breiter genutzt und von vielen Seiten weiterentwickelt werden. Prüfen Sie also, ob Sie folgende Punkte geklärt haben:

- Sehen Sie Möglichkeiten, mit Ihren E-Learning-Aktivitäten einen generellen Beitrag zur Weiterentwicklung der Rahmenrichtlinien zu leisten?
- Haben Sie alle eventuell bestehenden zentralen Informationsquellen zum E-Learning genutzt oder eigene Ideen, diese Quellen auf- oder auszubauen?
- Kennen Sie etwaige zentrale Fortbildungsmöglichkeiten, die Sie nutzen könnten, oder können Sie andere Verbände auf gute Angebote hinweisen?
- Sehen Sie einen Bedarf für zentrale Koordinationsleistungen und haben Sie ihn artikuliert oder selbst einen Vorschlag für die nötige Koordination?
- Beinhaltet Ihre E-Learning-Initiative wiederverwendbare Elemente und haben Sie einen Weg vor Augen, wie Sie diese weitergeben könnten?

Literatur

- Ahaus, A., Behrendt, J., Claus, C., Dieckmann, D., Gaude, S., Mertens, J. & Schmidt, H. W. (2003). *Umfrage zur Integration von E-Learning in das Angebot der VHS Köln. Einstellungen und Erwartungen von Teilnehmer/innen und Dozenten/innen*.
URL: <http://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf42-vhs/projekte/20.pdf> (Stand: 31.05.2010).
- Baca, A. (Ed.). (2002). *Computer Science in Sport*. Wien: öbv & hpt.
- Danisch, M. & Schwier, J. (in Vorb.). *Sportwissenschaft 2.0. Sport vermitteln im Social Web?*
Köln: Sport & Buch Strauß.
- Danisch, M. (2007). *E-Learning in der Sportwissenschaft: Konzeption, Entwicklung und Erprobung der Lernplattform Sports-Edu zur Unterstützung der sportwissenschaftlichen Ausbildung*. Köln: Strauß.
- Daug, R. (2001). *Entwicklung internet-basierter Lehr-Lern-Module für die Bewegungs- und Trainingswissenschaften und deren Implementierung in das sportwissenschaftliche Grundstudium*. Saarbrücken: Sportwissenschaftliches Institut der Universität des Saarlandes.
- Digel, H., Thiel, A., Waigel, S. & Schreiner, R. (2010). *Berufsfeld Trainer im Spitzensport*. Schorndorf: Hofmann.
- Feldbusch, U. (2008). *Neue Lernkulturen in der Weiterbildung. Konzeption und Evaluation einer Selbstlernarchitektur in der Volkshochschule. Dissertation*. Phillips-Universität Marburg.
URL: <http://archiv.ub.uni-marburg.de/diss/z2008/0148/pdf/duf.pdf> (Stand: 31.05.2010).
- Größing, S. (2001). *Einführung in die Sportdidaktik* (8., überarbeitete Aufl.). Wiebelsheim: Limpert.
- Hebbel-Seeger, A. (2008). *Videospiel und Sportpraxis – (k)ein Widerspruch*. *Zeitschrift für E-Learning, Lernkultur und Bildungstechnologie*, 4, 9–20 (hrsg. von C. Igel & F. Vohle).
- Hohenstein, A. & Wilbers, K. (2010). *Handbuch E-Learning. Expertenwissen aus Wissenschaft und Praxis*. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst.
- Igel, C. & Vohle, F. (2008). *E-Learning in Sport und Sportwissenschaft. Zeitschrift für E-Learning, Lernkultur und Bildungstechnologie*, 4, 4–8 (hrsg. von C. Igel & F. Vohle).
- Igel, C. & Baca, A. (Hrsg.) (2009). *Update eLearning: Neue Lehr-Lern-Innovationen durch digitale Medien für die Sportwissenschaft* (Schriften der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft; Band 183). Hamburg: Czwalina.
- Igel, C. & Daugs, R. (2002). Mehrwertpotenziale internet-basierter Lehre – Struktur, Dimensionen, Analysen. In K.P. Jantke, W.S. Wittig & J. Herrmann (Hrsg.), *Vom e-Learning bis e-Payment: Das Internet als sicherer Marktplatz* (S. 8–19). Berlin: Infix Verlag.
- Igel, C. & Daugs, R. (Hrsg.) (2005). *Handbuch eLearning*. Schorndorf: Hofmann.
- Issing, L.J. & Klimsa, P. (Hrsg.) (2009). *Online-Lernen. Handbuch für Wissenschaft und Praxis*. München: Oldenbourg.
- Kleimann, B., Özkilic, M. & Göcks, M. (2008). *Studieren im Web 2.0*. HISBUS-Kurzbericht Nr. 21.
URL: <https://hisbus.his.de/hisbus/docs/hisbus21.pdf> (Stand: 31.05.2010).
- Kleimann, B., Weber, S. & Willige, J. (2005). *E-Learning aus Sicht der Studierenden*. HISBUS-Kurzbericht Nr. 10.
URL: https://hisbus.his.de/hisbus/docs/HISBUS_E-Learning28.02.2005.pdf (Stand: 31.05.2010).
- Kretschmann, R. (2010). *Physical Education 2.0*. In M. Ebner & M. Schiefner (Eds.), *Looking toward the future of technology-enhanced education: Ubiquitous learning and the digital native* (pp. 432–454). Hershey, PA: IGI Publishing.
- Lames, M., Augste, C., Cordes, O., Dreckmann, C., Görtsdorf, K. & Siegle, M. (Hrsg.) (2009). *Gegenstand und Anwendungsfelder der Sportinformatik. Symposium der dvs-Sektion Sportinformatik vom 22.–24. Mai 2008 in Augsburg*. Hamburg: Czwalina.
- Mangold, K. & Werner, G. (2004). *Vernetztes Online-Lernen mit der VHS. E-Learning im Profil von Volkshochschulen*. In D. M. Meister (Hrsg.), *Online-Lernen und Weiterbildung* (S. 231–238). Wiesbaden: VS Verlag.
- MMB (2009). *Learning Delphi 2009. E-Learning 2.0 unterstützt Blended Learning. Weiterbildung und Digitales Lernen heute und in drei Jahren* (MMB-Trendmonitor 2009).
URL: http://www.mmb-institut.de/2004/pages/trendmonitor/download/MMB-Trendmonitor_2009_1.pdf (Stand: 31.05.2010).
- Muckenhaupt, M., Grehl, L. Lange, J. (2009). *Der Trainer als Wissensexperte. Eine Studie zum Informationsverhalten, -bedarf und -angebot im Spitzensport*. Schorndorf: Hofmann.
- Niegemann, H.M., Domag, S., Hessel, S., Hein, A., Hupfer, M. & Zobel, A. (2008). *Kompendium multimediales Lernen*. Berlin: Springer.
- Reinmann, G. (2008). *Lernen und Lehren im Zeitalter des Web 2.0. medien + erziehung. Zeitschrift für Medienpädagogik*, 52 (2), 13–20.
- Reinmann, G. (2010). *Studientext Didaktisches Design*. München. URL: http://gabi-reinmann.de/wp-content/uploads/2010/04/Studientext_DD_April10.pdf (Stand: 31.05.2010).
- Reinmann, G., Florian, A., Häuptle, E. & Metscher, J. (2009). *Wissenschaftliche Begleitung von Blended Learning in der Lehrerfortbildung. Konzept, Methodik, Ergebnisse, Erfahrungen und Empfehlungen am Beispiel „Intel® Lehren – Aufbaukurs Online“*. Münster: MV-Wissenschaft.
- Reinmann, G. & Mandl, H. (2010). *Wissensmanagement und Weiterbildung*. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 1049–1066). Wiesbaden: VS Verlag.
- Revermann, C., Georgieff, P. & Kimpeler, S. (2007). *Mediennutzung und eLearning in Schulen*. Arbeitsbericht Nr. 122. Berlin: Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag.
- Revermann, C. (2006). *eLearning in Forschung, Lehre und Weiterbildung in Deutschland*. Arbeitsbericht Nr. 7. Berlin: Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag.
- Schrackmann, I., Knüsel, D. Moser, T., Mitzlaff, H. & Petko, D. (2008). *Computer und Internet in der Primarschule. Theorie und Praxis von ICT im Unterricht mit 20 Videobeispielen auf zwei DVDs*. Oberentfelden: Sauerländer.
- Schulmeister, R. (2006). *eLearning: Einsichten und Aussichten*. München: Oldenbourg.
- Schulmeister, R. (2009). *Gibt es eine „Net Generation“?*
URL: http://www.zhw.uni-hamburg.de/uploads/schulmeister_net-generation_v3.pdf (Stand: 31.05.2010).

Literatur

Stang, R. (2003). Neue Medien in Organisationen der Weiterbildung. Empirische Befunde am Beispiel der Volkshochschulen. *Zeitschrift für Weiterbildungsfor-*
schung, 2, 78–96.

Strauss, B., Kolb, M. & Lames, M. (2002). *Sport goes media. Zur Medialisierung des Sports*. Schorndorf: Hofmann.

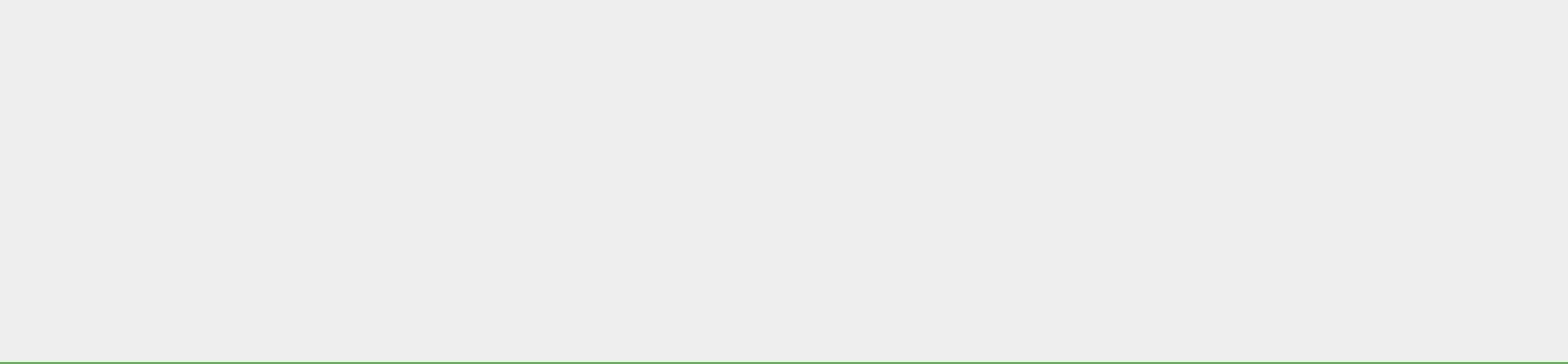
Süssmuth, R. & Sprink, R. (2010). Volkshochschule. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 473–490). Wiesbaden: VS Verlag.

Vohle, F. (2009). Cognitive Tools 2.0 in Trainer education. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 4, 583–595.

Vohle, F. (2010). Trainerausbildung mit digitalen Medien. Ein Beispiel aus der mediendidaktischen Forschung. In M. Danisch & J. Schwier (Hrsg.), *Sportwissenschaft 2.0. Sport vermitteln im Social Web?* (S. 103–122). Köln: Sport & Buch Strauß.

Wiemeyer, J. (2001). Multimediale Lernprogramme in der sportwissenschaftlichen Ausbildung. In J. Perl (Hrsg.), *Sport und Informatik VIII* (S.211–225). Köln: Strauß.

Wiemeyer, J. (2006). Informationstechnologie-Ausstattung und Einstellung von Studienanfängern im Hinblick auf e-Learning – eine Drei-Jahres-Studie. In J. Edelmann-Nusser & K. Witte (Hrsg.), *Sport und Informatik IX* (S. 91–98). Aachen: Shaker Verlag.





Deutscher Olympischer Sportbund | Otto-Fleck-Schneise 12 | D-60528 Frankfurt am Main
Tel. +49 (0) 69 / 67 00 0 | Fax +49 (0) 69 / 67 49 06 | www.dosb.de | E-Mail office@dosb.de