
Online und/oder in Präsenz?

Eine Analyse der Einflussfaktoren unterschiedlicher Fortbildungsformate des Bundes Deutscher Fußball-Lehrer

Abschlussarbeit Master of Education an der Eberhard Karls Universität Tübingen
Carolin Buch

Abstract

Die vorliegende Arbeit behandelt die Herausforderungen in der Auswahl von Fortbildungsformaten für Fußballtrainer und analysiert die Debatte über Online- und Präsenzfortbildungen. Fokussiert auf den Bund Deutscher Fußball-Lehrer (BDFL) erforscht die Studie Einflussfaktoren dieser Formate auf den Wissenszuwachs der Fußballtrainer. Es werden Lerntheorien beleuchtet und Herausforderungen und Chancen der Online-Fortbildungen diskutiert. Studien zu den Auswirkungen von Online-Ausbildungen für Trainer in verschiedenen Sportarten, darunter Fußball, werden vorgestellt. Die empirische Untersuchung konzentriert sich auf die Abhängigkeit des Wissenszuwachses von den unterschiedlichen Fortbildungsformaten des BDFL. Eine Stichprobe von fünf Trainern wird mittels qualitativer Interviews analysiert, wobei die Datenauswertung durch eine inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse erfolgt. Die Studie liefert Einblicke in die Entscheidungsfindung von Fußballtrainern bei der Auswahl von Fortbildungen und Fortbildungsformaten. In der Diskussion werden die Ergebnisse der Interviews mit dem theoretischen Hintergrund verknüpft und festgestellt, dass der Wissenszuwachs nicht zwingend vom Format abhängt sondern individueller betrachtet werden muss. In der Schlussfolgerung werden mögliche Erkenntnisse für den BDFL zusammengetragen und ein Ausblick auf die zukünftige Trainerfortbildung gegeben.

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung und der besseren Lesbarkeit wird ausschließlich das generische Maskulinum verwendet. Es wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass männliche, weibliche und anderweitige Geschlechtsidentitäten der Gesellschaft gleichwohl in der Sprache repräsentiert sind und entsprechend in diesem Text angesprochen werden.

Keywords: Fortbildungsformate, Online- und Präsenzlehre, Lerntheorien, Trainerentwicklung, Fußballtrainer

Einleitung

Die vorliegende Arbeit behandelt die Herausforderungen, vor denen Verantwortliche stehen, wenn es darum geht, die besten Fortbildungsformate für ihre Trainer anzubieten. Diesbezüglich hat die Debatte über die Vorzüge von Online-

und Präsenzfortbildungen in letzter Zeit an Bedeutung gewonnen. Diese Arbeit beim Bund Deutscher Fußball-Lehrer (BDFL) analysiert die Merkmale der unterschiedlichen Fortbildungsformate, die Entscheidungen und Wirksamkeit beeinflussen, um Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie die Zukunft der

Trainerentwicklung im deutschen Fußball gestaltet werden kann.

Die digitale Ära hat neue Möglichkeiten für die Trainerfortbildung eröffnet, einschließlich virtueller Klassenzimmer und interaktiver Webinare. Die Entscheidung zwischen Online- und Präsenzfortbildungen wird jedoch von verschiedenen Faktoren beeinflusst, darunter technologische Entwicklungen, individuelle Lernpräferenzen, Kosten und die Bedeutung der persönlichen Interaktion im Fußballkontext.

Die Studien und Forschungsergebnisse bieten Einblicke in die Erfahrungen von Sportstudierenden während der Online-Lehre in der Covid-19-Zeit, wobei die Interaktion und praktische Umsetzung als entscheidende Aspekte herausgestellt werden (McCulloch et al., 2022). Blended Learning, welches Online- und Präsenzformate kombiniert, wird als vielversprechende Option betrachtet, insbesondere wenn es um die Vermittlung von praktischen Kompetenzen geht.

Die Herausforderungen und Chancen, die mit technologiegestütztem Lernen im Coaching einhergehen, werden in mehreren Studien diskutiert, wobei betont wird, dass die Integration von Technologie sorgfältig in ein didaktisches Konzept eingebunden sein muss (Wang et al., 2023; Cushion & Townsend, 2019).

Schließlich wird auf Studien eingegangen, die die Auswirkungen von Online-Ausbildungen für Trainer in verschiedenen Sportarten, darunter Fußball, untersuchen (Leeder et al., 2023; Stodter & Cushion, 2017; Wachsmuth et al., 2022). Die Ergebnisse zeigen positive Rückmeldungen hinsichtlich des selbstbestimmten Lernens, betonen jedoch auch die Notwendigkeit eines pädagogischen Rahmens und einer sorgfältigen Integration von Technologie, um effektives Coaching zu gewährleisten.

Basierend auf der Zusammenführung der Erkenntnisse des theoretischen Rahmens ergibt sich für die anschließende empirische

Untersuchung folgende forschungsleitende Fragestellung:

Wie abhängig ist der Wissenszuwachs von Fußballtrainern von den unterschiedlichen Fortbildungsformaten des Bundes Deutscher Fußball-Lehrer?

Mit den folgenden Unterfragen:

- Was motiviert Mitglieder, sich für die unterschiedlichen Fortbildungsformate anzumelden?
- Wie zufrieden sind die Mitglieder mit den unterschiedlichen Fortbildungsformaten?
- Was sind Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Fortbildungsformate?

Um die Aussagen in den Interviews zu verstehen muss das Fortbildungssystem des BDFL erläutert werden. Der BDFL ist der Berufsverband der deutschen Fußballtrainer mit UEFA Pro- und A-Lizenz. Eine Hauptaufgabe besteht darin, Fortbildungen für die Lizenzinhaber anzubieten, die zur Lizenzverlängerung dienen. Um eine Lizenz zu verlängern werden 20 Lerneinheiten in drei Jahren benötigt. Der BDFL veranstaltet Fortbildungen über fünf, zehn bzw. 20 Lerneinheiten, die vom DFB zur Verlängerung angerechnet werden. Die unterschiedlichen Formate sind in Kongresse und Seminare (weniger Teilnehmer, mehr Interaktion) unterteilt.

BDFL-Kongresse

Internationaler Trainer-Kongress (ITK)
Regionale Trainer-Kongresse (RTK)
Online Trainer-Kongresse (OTK)

BDFL-Seminare

Regionale Trainer-Seminare (RTS)
Online Trainer-Seminare (OTS)
Blended Learning Trainer-Seminare (BTS)

Abbildung 1: BDFL Fortbildungsstruktur

Methoden

Stichprobe und Verfahren

Die Studienteilnehmer wurden aus den Mitgliedern des BDFL gewählt. Dabei haben alle Probanden an möglichst vielen unterschiedlichen Fortbildungsformaten seit Januar 2022 teilgenommen. Die

Stichprobe bestand aus fünf Trainern. Tabelle 1 zeigt die entscheidenden Merkmale der Stichprobe. Außerdem haben alle Probanden an mehreren Internationalen Trainer-Kongressen teilgenommen. Durch das unterschiedlich umfangreiche Angebot der Formate wurden nicht mehr geeignete Probanden mit der Teilnahme an einem Blended Learning Trainer-Seminar gefunden. Um Anonymität und Vertraulichkeit zu gewährleisten, wurden Codes verwendet.

Untersuchungsinstrument

Die Datenerhebung erfolgte über Interviews, die im Zeitraum vom 04. Oktober bis 02. November 2023 durchgeführt wurden. Alle Interviews wurden aufgezeichnet. Die Interviewfragen orientieren sich an Informationen aus dem theoretischen Rahmen und standen im Einklang mit den Forschungsfragen dieser Studie. Die Interviewfragen lauten: Was hat Sie motiviert, an den Veranstaltungen teilzunehmen? Wie zufrieden waren Sie mit den Veranstaltungen? Was sind Ihrer Meinung nach Vor- und Nachteile der Fortbildungsformate?

Tabelle 1: Stichprobenmerkmale

IP	RTK	Feedback	OTK	Feedback	OTS	Feedback	BTS	Feedback	Alter	VG
1	2	3,78	4	4,2	10	4,17	1	4,4	62	Nord
2	4	4,05	3	4,15	6	4,25			63	Südwest
3	2	4,05	2	4,08	4	4,35			68	Hessen
4	4	4	3	4,18	2	4,33			44	Nordost
5	8	4,23	1	4,3	2	4,42			75	Nord

Notiz 1: IP: Interviewpartner, RTK: Regionaler Trainer-Kongress, OTK: Online Trainer-Kongress, OTS: Online Trainer-Seminar, BTS: Blended Learning Trainer-Seminar, VG: Verbandsgruppe

Datenanalyse

Die Datenauswertung erfolgte mittels einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring und Fenzl. Dabei wurde ein Kategoriensystem theoriegeleitet entwickelt. Die qualitative Inhaltsanalyse hatte das Ziel, relevante Inhalte und Aspekte bezüglich des Wissenszuwachses von Fußballtrainern durch Fortbildungsformate des Bundes Deutscher Fußball-Lehrer zu untersuchen.

Das Kategoriensystem basierte auf dem CIPP-Modell von Stufflebeam, mit den

Hauptbereichen „Context“, „Input“, „Process“ und „Product“. Subkategorien wurden induktiv aus den transkribierten Experteninterviews abgeleitet. Die Analyse erfolgte mithilfe von MAXQDA Plus 2022, wobei die deduktiv gebildeten Hauptkategorien im Prozess der Auswertung um induktiv gebildete Subkategorien erweitert wurden.

Ergebnisse

Kontext

Die Kategorie Kontext schließt die Rahmenbedingungen der Fortbildungen ein. Dabei zählen Ort und Kosten zu objektiven Faktoren und Referenten und Aufwand zu subjektiven Faktoren.

Ein zu berücksichtigender objektiver Faktor stellt der Veranstaltungsort der angebotenen Fortbildungen und die damit verbundene Fahrt dar. Dies äußert sich in dem Zeitaufwand, der An- und Abreise, sowie in den Fahrtkosten, die damit einhergehen. IP1 macht die Teilnahme an einer Fortbildung sogar von diesem Faktor abhängig:

IP1: „von daher werde ich das so ein bisschen jetzt auch natürlich von der geografischen Lage abhängig machen. Also ich werde gerne auch an fünfstündigen Veranstaltungen teilnehmen, aber dann wirklich nur, wenn die hier absolut in der Nähe sind“ (Z. 65-66).

IP2 sieht dies, im Vergleich zu den anderen Interviewpartnern, nicht als Faktor zur Veranstaltungsteilnahme und antwortet auf die Frage zum Veranstaltungsort: „Nein, das ist mir egal. Also ich fahre 200, 300 Kilometer, wenn mich das interessiert“ (Z. 43) und ergänzt weiter: „Also das Hinreisen, das hat für mich keine Rolle gespielt, sonst würde ich nicht so viele regionale Fortbildungen besuchen. Also das spielt keine Rolle“ (Z. 82-83).

Alle Interviewten waren sich bezüglich des Vorteils der entfallenden Fahrt bei Onlinefortbildungen jedoch einig:

IP4: „Und natürlich einfach logisch, man muss nicht hinfahren, das ist ja klar. Da passt mir der Bereich, der auch ein bisschen

theoretischer ist, ganz gut rein. Da kann man auch ein bisschen vor eigenem Bildschirm nachdenken, da muss man nicht hinfahren“ (Z. 51-54).

IP5 sieht auch, wie die Zugangshürde der Veranstaltungen dadurch sinkt: „Es gibt auch jüngere Leute, die noch voll im Beruf sind, die auch die Chance haben, dann online sich zuzuschalten und sich fortzubilden“ (Z. 98-100).

Neben der Fahrt spielt für IP4 auch das Wetter eine Rolle bei dem Vergleich von Präsenz- und Onlineveranstaltungen: „Deshalb macht Online in der Mischung, wie es jetzt ist, Sinn, dass man das im Winter vielleicht ein bisschen, jetzt geht es ein bisschen mehr ins Online und im Sommer ein bisschen mehr ins Präsenz, finde ich eigentlich gut, weil wenn man hier bei minus 10 Grad irgendwo draußen rumsteht, ist es dann vielleicht so besser“ (Z. 54-58) und „also ich denke, es macht im Winter ja auch mehr Spaß zu Hause, finde ich immer, als das dann hier so kalt sein muss“ (Z. 80-81).

Für IP3 ist der Faktor des Veranstaltungsortes in dem Sinne ein wichtiger Faktor, dass man dadurch einen Einblick in unterschiedliche Vereine und Nachwuchsleistungszentren bekommt: „Hauptsächlich natürlich, die sind ja größtenteils so in diesen Nachwuchsleistungszentren. Und da natürlich auch die Inhalte dieser Leistungszentren, die Praxis, die dabei ist. Ja, dass man sich sowas mal live anguckt und meistens gucke ich mir dieses ganze Umfeld mit an, was da dabei ist“ (Z. 17-20) und „hier gibt es ja viele NWLZs, also ziemlich viel höherklassiger Fußball. Und deshalb mache ich das meistens bei den Präsenzveranstaltungen mit“ (Z. 22-23).

Unter subjektive Faktoren fallen Ansichten gegenüber der Referenten. Jedoch treffen alle Interviewten eine Aussage zur Bedeutsamkeit von guten Referenten bei Online- und Präsenzveranstaltungen.

IP5: „Du musst tolle Referenten haben, kompetente Referenten haben. Das erwarten die Leute auch ja, die teilnehmen und das ist das A und O. Du musst gute

Referenten haben, die das auch überbringen können, die die Sprache der Trainer sprechen und ja, das ist ganz, ganz wichtig“ (Z. 154-157), „ja, das spielt auch schon eine Rolle, wenn ich weiß, da ist jetzt ein toller Referent“ (Z. 57-58) und „aber wenn es ein Online-Seminar ist und ein toller Referent, dann ist das eine gute Sache“ (Z. 94-95).

Der Umgang der Referierenden mit den Fortbildungsteilnehmenden beeinflusst auch die Qualität der Fortbildung: „Da musst du versuchen, irgendeine Diskussion anzuregen und das liegt dann sehr an dem, der da vorne den Vortrag macht“ (IP4, Z. 116-117), und „ich glaube, der Cheftrainer dort hat das natürlich ganz gut gemacht, der hat das hinbekommen mit seiner Art sozusagen. Andere wiederum kriegen das halt nicht hin, aber das ist, glaube ich, sehr persönlichkeitsabhängig. Wenn man da so ein paar Menschenfänger hat, die da vorne stehen, die kriegen das hin und die anderen, die eben das von der PowerPoint ablesen, die kriegen das natürlich dann nicht hin. Also Vortragsstil ist schon wichtig, aber das kann man auch nicht von jedem Fußballtrainer verlangen, dass der hier so 30, 40 erfahrene Trainer dann zum Diskutieren bringt, glaube ich mal so“ (IP4, 118-125). Laut IP2 können die Teilnehmenden neben dem zu übermittelten Inhalt auch von dem Referent selbst lernen: „Also das war sehr interessant und auch da ja wieder was mitzunehmen oder auch wie sich ein Referent auch verkauft oder so oder wie die Vorträge sind. Das war schon immer interessant für mich, was ich da sehen will“ (Z. 85-87).

Ein weiterer subjektiver Faktor im Kontext ist der empfundene Aufwand, auch in Verbindung mit den zu erhaltenden Lerneinheiten. Für IP1 spielt der Aufwand der Fortbildung beispielsweise keine Rolle: „Ja, also es ist so, für mich spielt der Aufwand im Prinzip keine Rolle. Wenn die Themenstellungen entsprechend gut sind, dann bin ich auch bereit, den doppelten oder dreifachen Aufwand dafür zu betreiben. Das ist überhaupt kein Problem“ (Z. 189-191). IP2 teilt diese Meinung: „Das ist mir völlig

egal“ (Z. 48). Der Aufwand relativiert die Teilnahme an einer Fortbildung nicht:

IP2: „Wenn der Teilnehmer kommt, um sich seine LEs abzuholen, dann kannst du dich zerreißen, ob du es online machst oder in Präsenz. Das kommt auf den Teilnehmer darauf an, wie er hinkommt, mit was für einer Einstellung“ (Z. 154-157).

IP4: „Manche kommen ja auch nur, um ihre Stunden halt zu machen“ (Z. 111-112).

Zusammenfassend stimmen alle Interviewpartner überein, dass Online-Fortbildungen den Vorteil bieten, dass man nicht reisen muss. Sie betonen alle die Bedeutung kompetenter Referenten für die Qualität der Fortbildung, sowie die Möglichkeit von deren Präsentationsstil und Persönlichkeit zu lernen. Der empfundene Aufwand spielt für einige Interviewpartner keine Rolle, solange die Themen interessant sind, während andere darauf hinweisen, dass einige Teilnehmer nur kommen, um ihre Pflichtstunden zu absolvieren, unabhängig vom Veranstaltungsformat.

Input

In der Kategorie Input werden Inhalte aus Theorie und Praxis der Fortbildungen beleuchtet.

Der Input ist ein zentraler Faktor zur Analyse der Qualität der Fortbildungsformate.

IP3: „Also grundsätzlich motiviert mich, an Fortbildungen teilzunehmen, da ist es grundsätzlich betrachtet unabhängig, das gilt für beide: Ich schaue da nach inhaltlichen Aspekten“ (Z.19-21).

Die Befragten äußern diese Motivation über den Inhalt in Präsenz- und Onlineformaten. IP5 sieht die Bedeutsamkeit bei Onlineveranstaltungen sogar noch höher: „Also da würde ich sagen, bei Online-Schulungen ist mehr das Thema interessant“ (Z. 109-110). Außerdem ist es nach IP4 in Onlineformaten möglich, mehr Input zu setzen: „Da kommen ja viele Referenten irgendwie zum Gespräch, da kommt relativ viel Input, manche machen das ja auch noch mit Videos und so weiter und zeigen das dann an. Da kriegt man

relativ viel Wissen in kürzerer Zeit“ (Z. 49-51).

Die Themenauswahl der vergangenen Fortbildungen scheint zur Zufriedenheit der Befragten beigetragen zu haben: „Ich bin zufrieden, wenn es ein bisschen inhaltlich wird, wenn es ein bisschen mal was anderes ist, als man sonst sieht, dann ist das okay“ (IP4, Z. 32-34). Es gab jedoch auch Kritik an der Auswahl der Themen:

„wo wir, ich sag mal so von den Themenstellungen nicht immer absolut zufrieden waren, (...). Und dass bei einigen dann häufig doch die Thematiken, die dort behandelt wurden, sich fast Jahr für Jahr in irgendeiner Art und Weise wiederholten. Und das war dann nicht immer so ganz attraktiv“ (IP1, Z. 78-84).

Die Themenauswahl muss also basierend auf dem neusten Wissensstand erfolgen:

IP5: „Die Themen haben sich auch gewandelt. Wir hatten ja früher mal Schwerpunkte mit Torwarttraining und so weiter. Heute auch psychologische (...) heute hat man im oberen Bereich auch schon drei Athletiktrainer. Und die Koordination dieser ganzen, die ganzen Mannschaft, die halte ich für wichtig. Und da geht der BDFL sehr gut darauf ein, das muss man lernen, so was delegieren können“ (Z. 43-50).

Teilweise sind die interessanten Themen und die Bewertung dieser, auch stark mit den Referierenden verbunden:

„In Frankfurt war der Professor ---, glaube ich, heißt er, der so ein bisschen über Gehirn eben referiert hat. Und das finde ich dann schon ganz gut“ (IP3, Z. 122-124).

Neben dem theoretischen Inhalt zählen die Erfahrungen der Praxis. Dies kann in klassischer Form natürlich nur bei Präsenzveranstaltungen stattfinden. Für IP2, IP3 und IP4 spielt die Praxiseinheit auf dem Platz in Präsenz eine große Rolle. Exemplarisch erläutert IP4:

„Dementsprechend gibt es immer wieder neuen Input, deshalb finde ich auch diese Praxiseinheit so ein bisschen das Wichtigste“ (Z. 45-46).

IP2 ergänzt dazu: „Man kann auch Online Praxis zeigen, aber das kommt trotzdem

nicht so rüber, weil der Rahmen viel zu eng ist. Also du siehst das ganze Bild nicht oder du siehst den ganzen Platz nicht oder so und das fehlt“ (Z. 119-121) und weiter: „Aber das live direkt dabei sein, ist 100% natürlich besser“ (Z. 127). IP1 hingegen sieht keinerlei Nachteile, die Praxisinhalte auch in Onlineveranstaltungen zu behandeln:

„Nee, die haben wir gar nicht vermisst, denn du musst sehen, häufig ist es eben auch so, dass bei den Onlineveranstaltungen ja auch Videos eingespielt werden mit entsprechenden Spielformen, mit Spielszenen, mit Trainingsszenen usw., wo dann die entsprechenden Schwerpunkte auch kommentiert werden. Und das reicht völlig“ (IP1, Z. 150-153).

IP5 empfindet die Praxisteile in der Präsenzlehre zwar als wichtigen Bestandteil, denn „das spielt eine ganz große Rolle, weil das ist wichtig“ (Z. 76), vermisst diese jedoch bei Onlineveranstaltungen nicht: „Da muss ich sagen, nein, habe ich nicht vermisst, weil ich ja vornherein wusste, Online-Schulungen, das geht ja um theoretische Dinge und nein, habe ich nicht vermisst“ (Z. 123-125).

Die Befragten halten die Praxis, ob online oder in Präsenz, für wichtig, da man immer einen Wissenszuwachs erlangt. Dabei sind die Meinungen bezüglich der Aufmerksamkeit bei Praxiseinheiten oder videobasierter Umsetzungen in der Onlinelehre unterschiedlich. IP3 empfindet dabei einen Nachteil in der Präsenzlehre: „Eines ist halt auch klar, wenn ich zuschaue, dann bin ich auch schneller abgelenkt, weil irgendjemand kommt und quatscht mit mir oder weiß ich was“ (Z. 99-101). Andere Befragte sehen die Ablenkungsgefahr eher in der Onlinelehre.

Die Wiederholung der theoretischen Themen äußert sich in der Praxis noch deutlicher: „Zumal ich dir ja auch sagte, dass sich einige Dinge auch häufig wiederholt haben. Das war bei einigen der Veranstaltung gerade im Praxisteil häufiger der Fall, wo dann gleiche oder ähnliche Spielformen mit ähnlichen Schwerpunkten

dann dort vorgeführt worden sind“ (IP1, Z. 99-102).

Zusammenfassend wird deutlich, dass der Input ein zentraler Aspekt für die Bewertung der Fortbildungsqualität und der damit verbundenen Zufriedenheit der Fortbildung ist. IP3 erklärt, dass seine Motivation zur Teilnahme an Fortbildungen hauptsächlich von den inhaltlichen Aspekten abhängt, unabhängig vom Veranstaltungsformat. Die Befragten zeigen, dass sie diese Motivation sowohl für Präsenz- als auch für Onlineveranstaltungen äußern. Die Relevanz der interessanten Themen ist auch eng mit den Referenten verbunden. Die praktische Umsetzung ist für die Befragten ebenfalls wichtig, wobei einige die Praxiseinheiten in Präsenzformaten bevorzugen, während andere keine Nachteile darin sehen, Praxisinhalte auch in Onlineveranstaltungen zu behandeln. Die Befragten halten die praktische Erfahrung, ob online oder in Präsenz, für wichtig, um Wissen zu erlangen. Es gibt unterschiedliche Meinungen darüber, ob Praxiseinheiten oder videobasierte Umsetzungen in der Onlinelehre die Aufmerksamkeit beeinträchtigen. Als negativ wird online und in Präsenz die Wiederholung von gleichen Themen empfunden.

Prozess

Unter der Hauptkategorie Prozess werden Faktoren, die zum Erfolg der Fortbildungsveranstaltung beitragen, beleuchtet.

Einerseits spielt die Vermittlungsmethode eine entscheidende Rolle. Die Befragten äußerten sich dabei zu Intensität, Format, Plattform, Gruppengröße und mehr. Außerdem zählt die soziale Interaktion als Subkategorie zum Prozess. Dieser Faktor ist bei den Befragten unterschiedlich ausgeprägt. IP4 zum Beispiel empfindet den sozialen Aspekt als weniger relevant: „Also für mich spielen jetzt die persönlichen Kontakte weniger die Rolle. Also dieser

Gedanke, man tauscht schon aus oder irgendwo, das macht man ja im Verein oder wenn man jemand trifft irgendwo oder man länger Zeit irgendwo ist bei einem Lehrgang oder sowas, dann macht man das schon mal, aber bei so Eintagesgeschichten finde ich das eher weniger“ (Z. 61-65).

IP5 sind diese Kontakte im Allgemeinen wichtig: „Ich selbst schreibe wenig mit, aber die Kontakte sind mir wichtig und man nimmt aus jeder Veranstaltung, jeder Trainer was mit“ (Z. 68-70).

IP2 bezieht dabei auch die Interaktion mit den Referierenden ein und ist der Meinung: „da kriegst du viel mehr mit“ (Z. 134).

Bezüglich der sozialen Interaktion in Onlineveranstaltungen sehen IP1, IP2 und IP3 eher Nachteile: „Online-Dinge sind halt doch eine ganze Idee anonym“ (Z. 145). Durch die häufige Gestaltung der Onlineveranstaltungen mit Gruppenphasen und Arbeitsaufträgen verbinden IP2 und IP4 auch positive Erfahrungen bezüglich der sozialen Interaktion:

IP4: „Ich hatte da noch ein paar coole Gruppen, wo es Spaß gemacht hat“ (Z. 89-90).

Neben der Interaktion in den Fortbildungen selbst hat das Präsenzformat noch weitere Vorteile: IP1 erwähnt dabei die Pausen und Übergänge bei Präsenzveranstaltungen und ist der Meinung: „Da kann man schon einiges machen“ (Z. 89-91). Diese Möglichkeit zum Austausch hat man nach IP1 dann ebenfalls während dem Beobachten der Praxisdemonstrationen. Trotz der möglichen Chatfunktion in Onlineveranstaltungen ist IP2 der Meinung, dass die soziale Interaktion in Präsenz zum Trainerberuf gehört und auch in den Fortbildungen gefördert werden soll:

„Du bist nicht so abgelenkt, du bist doch konzentrierter dabei und es ist einfach schön, in der Gruppe zu sein. Der Fußballer ist ein Mannschaftssportler und wie die Kabine das Wohnzimmer ist, und so ist dann auch in der Präsenz, wenn du da zusammen bist, da bist du in der Gemeinschaft drin“ (Z. 134-137).

Ein zentraler Parameter, unabhängig von den Vermittlungsmethoden, zum Erfolg

einer Fortbildung stellt die Beteiligung der Fortbildungsteilnehmer dar. Diese Beteiligung ist jedoch von den Vermittlungsmethoden abhängig. IP3 sieht dies bisher nur bei Onlineveranstaltungen:

„Also es gab das eine oder andere, was dann auch meistens über zwei Termine ging, wo entweder eine Aufgabe dazwischengeschaltet war oder wo auch mit Gruppen gearbeitet wurde. So ein bisschen im Workshop ähnlich. Und das wiederum fordert eben ganz anders und ist auch letztlich interessanter, als wenn das alles nur quasi frontal rüberkommt. Also solche Gruppengeschichten sind, denke ich, bei jedem Format eine ganz gute Sache. Bei den regionalen Fortbildungen habe ich das eigentlich bis jetzt noch nie erlebt. Ich weiß auch nicht, ob es das irgendwo gibt“ (Z. 161-168).

Ein Grund, diese aktive Umsetzung weniger in Präsenz durchzuführen, ist laut IP1 die Gruppengröße. Unabhängig von der Gruppengröße ist IP4 der Meinung: „Ich finde so dieser klassische Vortrag wird es nie bringen, dass die Leute mitmachen“ (Z. 112-113) und „man merkt ja, wenn es hängen bleibt, wenn man irgendwas mitgemacht hat“ (Z. 140-141).

Die Befragten äußerten sich bezüglich der Vermittlungsmethoden hauptsächlich mit Erfahrungen in der Onlinelehre, vermutlich waren die Methoden in Präsenz schon länger bekannt und deshalb nicht erwähnenswert.

IP3: „Online, über so ein Board oder was auch immer. Nur da hast du dann halt gegebenenfalls des Problems, sind die Teilnehmer damit vertraut? Und unter Umständen schießt du dich da selbst raus als Veranstalter“ (Z. 180-182).

Die Befragten führten dabei auf, wie wichtig die digitale Kompetenz der Fortbildungsteilnehmenden in der Onlinelehre ist, um das Lernangebot optimal zu nutzen.

In Bezug auf die Vermittlungsmethoden der Praxisdemonstration in Präsenz und der Umsetzung in Form von Onlinevideos sind sich die Befragten uneinig. IP2 und IP3 bemängeln die Qualität des Materials bei

der Onlinepraxis und sind der Meinung, dass die Umsetzung live besser ist, da man sich auch weniger ablenken lässt. IP4 hingegen sieht bei der ‚Onlinepraxis‘ keine Nachteile:

„Mittlerweile wird das auch schon Video praktiziert, also ich kann das genauso gut von der Drohne oder von der Kamera hier oben das Video angucken. Mir geht es ja um die Idee und ob ich das nun live sehe oder nicht“ (Z. 78-80).

Außerdem ist der Fokus „auf das, was da kommt, weil das erklärt wird und man da reinguckt sozusagen“ (Z. 98-99). IP2 sieht diese Fokussierung in der Onlinelehre nicht. IP3 und IP4 ergänzen die hinderlichen Faktoren der Onlinelehre durch zwei Faktoren: zu große Gruppen um nicht alle Teilnehmer vor der Kamera sehen zu können und zu viel Input. „Wenn es dann zu theoretisch wird, wenn es zu lange theoretisch zieht, dann schaltet man ab“ (IP4, Z. 73-74).

Zusammenfassend spielt die soziale Interaktion eine wichtige Rolle, die jedoch von den Interviewpartnern unterschiedlich bewertet wird. In Bezug auf die soziale Interaktion in Onlineveranstaltungen sind sich die Befragten nicht einig. Die Präsenzveranstaltungen bieten jedoch zusätzliche Vorteile wie Pausen und Übergänge für den Austausch. Die Beteiligung der Teilnehmer ist ein zentraler Parameter für den Erfolg einer Fortbildung, der jedoch von den Vermittlungsmethoden abhängt. IP3 sieht bisher nur bei Onlineveranstaltungen eine aktive Beteiligung der Teilnehmer. Die Gruppengröße kann ein Hindernis für die aktive Umsetzung sein, während IP4 betont, dass ein klassischer Vortrag allein nicht ausreicht, um die Teilnahme zu fördern. Auch in Bezug auf die Vermittlungsmethoden der Praxisdemonstrationen und der Onlinevideos sind sich die Befragten uneinig und sehen in beiden Formaten Vor- und Nachteile.

Produkt

In der letzten Hauptkategorie werden Aussagen der Befragten zum Produkt der Fortbildungsformate zugeordnet und analysiert. Dabei wird zum einen der Wissenszuwachs der unterschiedlichen Fortbildungsformate und deren Vermittlungsmethoden beleuchtet und zum anderen alle vergleichenden Aussagen zum Thema Online- und Präsenzlehre zugeordnet. Diese Subkategorie bildet also eine Art Fazit über die unterschiedlichen Umsetzungsmöglichkeiten der BDFL-Fortbildungen.

Alle Befragten treffen positive Aussagen zum Thema Wissenszuwachs in den Fortbildungen, als Referenz dafür gilt zum Beispiel dieses Zitat:

IP4: „Ich fand das immer, wie gesagt, jeder Lehrgang ist für mich irgendwo Zusatzwissen gewinnen, also es ist immer gut. Man lernt ja bei jedem irgendwie irgendwas dazu und mein Fußballhirn ist immer auf irgendwas Neues aus und deshalb bin ich immer zufrieden“ (Z. 69-72).

IP5: „Also jede Veranstaltung bringt was, aber nochmal, man muss nicht alles eins zu eins umsetzen. Das sind ja alles selbstständige Trainer, aber wenn jeder Trainer aus diesem Teil der Fortbildung was mitnimmt für seine praktische Arbeit, dann war das ein Riesenerfolg in der Fortbildung“ (Z. 115-119).

IP1 äußert sich zudem zum Ausmaß des Wissenszuwachses in Abhängigkeit der Trainerbiografie; „Ja, es kommt jetzt natürlich darauf an, wie tief du in der Materie drinsteckst, wenn du, wenn du sehr tief drin steckst in der Materie, dann sind vielleicht die Lerneffekte nicht ganz so groß. (...). Und dann kommt es auch natürlich drauf an, wie das Coaching desjenigen, der diese Veranstaltung dort gerade durchführt, ist. Wenn das sehr gut ist, dann nimmst du natürlich einiges mit, sonst eher weniger. (...). Das ist mal so, mal so“ (Z. 97-105). Außerdem wird die Art des Wissenszuwachses von IP2 unterschieden: „Es geht ganz einfach darum, entweder mein Wissen zu festigen oder etwas Neues

dazu zu holen oder auch Argumente, die ich dann verteilen kann...“ (Z. 31-32).

Die Befragten konnten einige positive Erkenntnisse aus der Onlinelehre entnehmen. IP4 empfindet bei Onlinefortbildungen „relativ viel Wissen in kürzerer Zeit“ (Z. 49), schätzt diese also mehr als die Präsenzfortbildungen.

Die Subkategorie des Wissenszuwachses ist ein Bestandteil zur Beurteilung der Fortbildungen und damit Basis zur Bildung eines Fazits bezüglich Online- und Präsenzlehre. Die unterschiedlichen Formate werden geschätzt und sollen in Zukunft weiter durchgeführt werden. Dies bestätigen alle fünf Befragten.

Mit Aussagen der Vergleichbarkeit von Online- und Präsenzlehrer hatten einige Interviewpartner Probleme:

IP4: „Aber Nachteile sehe ich jetzt nicht wirklich, das sind halt zwei unterschiedliche paar Schuhe, finde ich einfach“ (Z. 99-100).

IP5: „Es hängt davon ab, wie man dazu steht, also welcher Lerntyp man ist. Also ich muss sagen, das habe ich ja schon erwähnt, ich würde beides nicht gegeneinander aufwiegen wollen“ (Z. 130-132).

Zusammenfassend zeigen sich alle Befragten positiv bezüglich des Wissenszuwachses in den Fortbildungen. Jede Veranstaltung kann neue Erkenntnisse bringen, die Abhängig von der Trainerbiografie unterschiedlich genutzt werden. Dabei wird zwischen der Festigung vorhandenen Wissens und dem Erlernen von Neuem differenziert. Die Befragten konnten positive Erkenntnisse aus der Onlinelehre gewinnen, wobei in kürzerer Zeit viel Wissen erlangt werden kann. Alle Befragten bekräftigen ihre Wertschätzung für beide Formate und betonen, dass sie auch in Zukunft weitergeführt werden sollten.

Diskussion

Die Ergebnisse zeigen in der Kategorie Kontext, dass der zeitliche und finanzielle Aufwand eine entscheidende Rolle bei der Bewertung der Fortbildungen spielt. Die

Zugänglichkeit zu Fortbildungen verbessert sich durch Onlineveranstaltungen, wobei Faktoren wie Veranstaltungsort, Fahrtkosten, Qualität der Referenten und wahrgenommener Aufwand die Entscheidungen der Teilnehmer beeinflussen. Außerdem ist eine kollaborative Beziehung zwischen Trainern und Fortbildern notwendig, um die Trainer weiterzubilden (Ciampolini et al., 2019). Die Befragten betonen die Bedeutung des Inhaltes als zentralen Motivationsfaktor für ihre Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen. Dieser Faktor lässt sich auch in den Gestaltungsrichtlinien von Leeder et al. wiederfinden, darunter die Entwicklung eines Bewusstseins für die aktuelle Praxis, das Verständnis der Beziehung von neuem Wissen zur bisherigen Praxis, die Integration von neuem Wissen in die aktuelle Praxis und das Antizipieren der verbesserten Praxis (2023). Dabei spielt die Umsetzung in Präsenz oder online kaum eine Rolle. Obwohl es unterschiedliche Meinungen zur Darstellung von Praxisinhalten in verschiedenen Lehrformaten gibt, bleibt die allgemeine Auffassung, dass die Praxis einen integralen Bestandteil jeder Fortbildung bildet, erhalten. Einige Interviewpartner betonen jedoch, dass die Praxisinhalte in Onlineveranstaltungen möglicherweise nicht denselben Effekt haben, da der begrenzte Rahmen und die eingeschränkte Perspektive erschweren, das Gesamtbild zu erfassen. Diese Auffassung deckt sich mit den Erkenntnissen von McCulloch et al., wonach die Befragten Präsenzformate bei Veranstaltungen mit dem Potential von praktischer Umsetzung bevorzugen (2022). Die soziale Interaktion variiert zwischen den Befragten, wobei einige die persönlichen Kontakte als weniger relevant betrachten, während andere die zwischenmenschlichen Beziehungen als wichtig erachten. Bei Onlineveranstaltungen nehmen einige vor allem Nachteile wie Anonymität und Ablenkung wahr, während andere positive Erfahrungen durch Gruppenarbeiten und interaktive Elemente teilen. Auch Khan et

al. betonen die Herausforderungen der veränderten menschlichen Interaktion beim Online-Lernen (2022). Durch den aktuellen Forschungsstand werden in Onlineveranstaltungen interaktive Lernaktivitäten wie Gruppendiskussionen und Befragungen empfohlen (Leeder et al., 2023). Dies geht mit der Meinung von Szedlak et al. (2023), Onlinelehre nur in einem soliden pädagogischen Rahmen stattfinden zu lassen, einher. Die Bedeutsamkeit der Persönlichkeit wird in der Coach Education verdeutlicht und durch Stodter und Cushion wird dies speziell bei Fußballtrainern ermittelt. Sie betonen die große Bedeutung der Trainerbiografie beim Lernen (Stodter & Cushion, 2017). Die Anerkennung des Wissenszuwachses erstreckt sich über unterschiedliche Fortbildungsformate, wobei die Befragten betonen, dass nicht alle Inhalte eins zu eins umgesetzt werden können oder müssen. Singh et al. (2022) beschreibt weiterführend, dass ein großer Teil der Verantwortung bei den Lernenden selbst liegt. Stodter und Cushion bestätigen diese Erkenntnis, indem sie den entscheidenden Faktor Trainerbiografie mit einbeziehen und von dem Konzept des lebenslangen Lernens ausgehen (2017). Dies wird auch von den Ergebnissen der Interviews unterstützt. Trotz der positiven Resonanz werden Nachteile der Onlinelehre benannt. Die fehlende Atmosphäre und Gemeinschaft werden von IP2 hervorgehoben, während die Inhalte in Präsenzveranstaltungen als wertvoller betrachtet werden. Diese Wertigkeit beeinflusst nach Wang et al. die Lernaktivität der Lernenden. Sie kann durch Prokrastination und falsches Zeitmanagement stark beeinträchtigt werden (Wang et al., 2023).

Schlussfolgerungen

Insgesamt zeigt die Studie, dass die Meinungen der Befragten zu Vermittlungsmethoden und sozialer Interaktion in Fortbildungsveranstaltungen vielfältig sind und stark von persönlichen Präferenzen und Erfahrungen abhängen.

Ein entscheidender Faktor, die Fortbildungsformate des BDFL zu verbessern, bildet also nicht nur die Optimierung der Onlinelehre, sondern die Umsetzung der didaktischen Konzepte in allen Fortbildungen. Der BDFL kann als Veranstalter der Fortbildungen ein Wissensangebot hervorbringen, wobei der tatsächliche Zugewinn für den einzelnen Teilnehmer von individuellen Faktoren und individuellem Engagement abhängig ist. Die Diskussion um die Vergleichbarkeit von Online- und Präsenzlehre zeigt Uneinigkeit unter den Befragten. Einige sehen keine klaren Nachteile, während andere betonen, dass es sich um unterschiedliche Ansätze handelt, die nicht gegeneinander aufgewogen werden sollten. Aus der Auswertung der Daten zur Zukunftsperspektive der Fortbildungsformate geht ein einheitliches Bild hervor, da alle Befragten die Beibehaltung beider Formate befürworten. Die Befragten erachten die Fortführung der bisherigen Struktur mit allen parallel stattfindenden Formaten als sinnvoll.

Literatur

- Arnold, P., Kilian, L., Thillosen, A., & Zimmer, G. M. (2018). *Handbuch E-learning: Lehren und lernen mit digitalen medien* (Vol. 4965). UTB.
<https://elibrary.utb.de/doi/epdf/10.36198/9783838549651-24-61>
- Baur, N., & Blasius, J. (2014). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Springer Verlag.
- Blaser, D., & Graf, D. (2020). Online-Lehre-Tipps und Empfehlungen. (Universität Bern)
- Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2014). *Interviews mit Experten: eine praxisorientierte Einführung*. Springer-Verlag.
- Bund Deutscher Fußball-Lehrer. (2023). *BDFL-Fortbildungsstruktur*.
- Bund Deutscher Fussball-Lehrer. (2023a). *Fortbildungen*. BDFL. Retrieved 23. August 2023 from <https://www.bdf.de/fortbildung.html>
- Bund Deutscher Fussball-Lehrer. (2023b). *Verband*. BDFL. Retrieved 28.08.2023 from <https://www.bdf.de/ueber-uns/verband.html>
- Ciampolini, V., Milistetd, M., Rynne, S. B., Brasil, V. Z., & do Nascimento, J. V. (2019). Research review on coaches' perceptions regarding the teaching strategies experienced in coach education programs. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(2), 216-228. <https://doi.org/10.1177/1747954119833597>
- Cushion, C. J., & Townsend, R. C. (2019). Technology-enhanced learning in coaching: A review of literature. *Educational Review*, 71(5), 631-649.
- DWDS. (2023). *E-Learning*. Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache. Retrieved 24.08.2023 from <https://www.dwds.de/wb/E-Learning>
- Edubreak-Sportcampus. (2023). *Digitalisierungsboost beim BDFL*. Edubreak Sportcampus. Retrieved 24. August 2023 from <https://edubreak-sportcampus.de/de/success-story/digitalisierungsboost-beim-bdf/>
- edubreak®. (2023). *Was ist edubreak®*. edubreak®. Retrieved 28. August 2023 from <https://edubreak.de/>
- Erpenbeck, J., Sauter, S., & Sauter, W. (2015). *E-Learning und Blended Learning: Selbstgesteuerte Lernprozesse zum Wissensaufbau und zur Qualifizierung*. Springer-Verlag.
- Finlay, M. J., Tinnion, D. J., & Simpson, T. (2022). A virtual versus blended learning approach to higher education during the COVID-19 pandemic: The experiences of a sport and exercise science student cohort. *Journal of hospitality, leisure, sport & tourism education*, 30, 100363.
- Flick, U. (2012). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Rowohlt Taschenbuch.
- Fußball-Bund, D. (2023). *Ausbildungsordnung*
- Gärtner, A., Gollwitzer, M., König, L. M., & Tibubos, A. N. (2021). Chancen und Herausforderungen digitaler Lehre. *Psychologische Rundschau*.
- Ghostthinker. (2023). *Technologisch-didaktischer Bildungspartner*. Ghostthinker. Retrieved 12. Dezember 2023 from <https://ghostthinker.de/>
- Khan, S., Kambris, M. E. K., & Alfalahi, H. (2022). Perspectives of University Students and Faculty on remote education experiences during COVID-19- a qualitative study. *Education and Information Technologies*, 27(3), 4141-4169.
<https://doi.org/10.1007/s10639-021-10784-w>
- Krammer, G., Pflanzl, B., & Matischek-Jauk, M. (2020). Aspekte der Online-Lehre und deren Zusammenhang mit positivem Erleben und Motivation bei Lehramtsstudierenden: Mixed-method Befunde zu Beginn von COVID-19. *Zeitschrift für Bildungsforschung*, 10(3), 337.
- Kromrey, H., Roose, J., & Strübing, J. (2016). *Empirische Sozialforschung: Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung* (Vol. 1040). Utb.
- Krüger, M., Steffen, R., & Vohle, F. (2012). Videos in der Lehre durch Annotation reflektieren und aktiv diskutieren. In G. Csanyi, F. Reichl, & A. Steiner (Hrsg.), *Digitale Medien-Werkzeuge für exzellente Forschung und Lehre*. Waxmann Münster.
- Kruse, J., & Schmieder, C. (2014). *Qualitative Interviewforschung*. Beltz Juventa.

- Kuckartz, U. (2012). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Beltz Juventa.
- Kunze, L., & Frey, D. (2021). Digitale Lehre an der Hochschule: Warum Blended Learning so gut funktioniert. In D. Frey & M. Uemminghaus (Hrsg.), *Innovative Lehre an der Hochschule* (S. 71-86). Springer-Verlag GmbH. https://doi.org/10.1007/978-3-662-62913-0_4
- Lackner, E., & Kopp, M. (2014). *Lernen und Lehren im virtuellen Raum. Herausforderungen, Chancen, Möglichkeiten*.
- Leeder, T. M., Beaumont, L. C., & Maloney, C. M. (2023). Understanding the Impact of an Online Level 1 Coach Education Award on Dodgeball Coaches' Learning and Practice. *International Sport Coaching Journal*, 1(aop), 1-14.
- Li, C., & Lalani, F. (2020). *The Covid-19 pandemic has changed education forever. this is how. 2020*. Retrieved 13. Dezember 2023 from
- Lyle, J., & Cushion, C. (2017). *Sport coaching concepts: A framework for coaching practice*. Taylor & Francis.
- Mayer, R. E. (2005). *Cognitive theory of multimedia learning* (Vol. 41).
- Mayring, P. (2023). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Beltz.
- Mayring, P., & Fenzl, T. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 633-648). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42
- McCulloch, N., Allen, G., Boocock, E., Peart, D. J., & Hayman, R. (2022). Online learning in higher education in the UK: Exploring the experiences of sports students and staff. *Journal of hospitality, leisure, sport & tourism education*, 31, 100398.
- Mulayim, S., & Lai, M. (2015). The Community-of-Inquiry Framework in Online Interpreter Training. In S. Ehrlich & J. Napier (Hrsg.), *Interpreter Education in the Digital Age : Innovation, Access, and Change* (Vol. 8). Gallaudet University Press.
- Nikolopoulou, K. (2022). Face-to-face, online and hybrid education: University students' opinions and preferences. *J. Digit. Educ. Technol*, 2.
- Reinders, H. (2010). Interview. In H. Holling & B. Schmitz (Hrsg.), *Handbuch Statistik, Methoden und Evaluation* (S. 153-164). Hogrefe.
- Rey, G. D. (2009). *E-Learning. Theorie, Gestaltungsempfehlungen und Forschung*. Verlag Hans Huber.
- Roelle, J., Lachner, A., & Heitmann, S. (2023). *Lernen: Theorien und Techniken*. utb GmbH. <https://books.google.de/books?id=QFK7EAAAQBAJ>
- Singh, J., Evans, E., Reed, A., Karch, L., Qualey, K., Singh, L., & Wiersma, H. (2022). Online, hybrid, and face-to-face learning through the eyes of faculty, students, administrators, and instructional designers: Lessons learned and directions for the post-vaccine and post-pandemic/COVID-19 world. *Journal of Educational Technology Systems*, 50(3), 301-326.
- Stodter, A., & Cushion, C. J. (2017). What works in coach learning, how, and for whom? A grounded process of soccer coaches' professional learning. *Qualitative research in sport, exercise and health*, 9(3), 321-338.
- Stufflebeam, D. L. (1983). The CIPP Model for Program Evaluation. In *Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation* (S. 117-141). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-009-6669-7_7
- Stufflebeam, D. L. (2000). The CIPP Model for Evaluation. In D. L. Stufflebeam, G. F. Madaus, & T. Kellaghan (Hrsg.), *Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation* (S. 279-317). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/0-306-47559-6_16
- Sweller, J. (2009). What human cognitive architecture tells us about constructivism. In *Constructivist Instruction* (S. 139-155). Routledge.
- Sweller, J., Van Merriënboer, J. J., & Paas, F. G. (1998). Cognitive architecture and instructional design. *Educational psychology review*, 10, 251-296.
- Szedlak, C., Bennett, B., & Smith, M. J. (2023). Special issue in online and remote coaching: exploring coaching delivery and coach education in online/digital environments. *International Sport Coaching Journal*, 10(3), 313-315.

- Topping, K. J. (2023). Advantages and Disadvantages of Online and Face-to-Face Peer Learning in Higher Education: A Review. *Education Sciences*, 13(4), 326.
- Van de Loo, K. (2010). Befragung. In H. Holling & B. Schmitz (Hrsg.), *Handbuch Statistik, Methoden und Evaluation* (Vol. 13, S. 131-138).
- Wachsmuth, S., Raabe, J., Readdy, T., Dugandzic, D., & Höner, O. (2022). Evaluating a Multiplier Approach to Coach Education Within the German Football Association's Talent Development Program: An Example of an Intervention Study Targeting Need-Supportive Coaching. *International Sport Coaching Journal*, 9(3), 305-318.
- Wang, C., Omar Dev, R. D., Soh, K. G., Mohd Nasiruddin, N. J., Yuan, Y., & Ji, X. (2023). Blended learning in physical education: A systematic review [Systematic Review]. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1073423>
- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie : Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (S. 227-255). Beltz.