Ein Werterahmen Bildung im Deutschen Turner-Bund

Version 1.0 / November 2023

Version 1.1 / Dezember 2024

Version 1.2 / September 2025

Als Grundlage und in Ergänzung zu den folgenden Dokumenten in ihren aktuellen Fassungen:

- DTB-Ausbildungsordnung (AO / 2023)
- Grundlagen der Bildungsarbeit im DTB (2024)
- DTB-Kompetenzkonzeption (2024)
- DOSB-Rahmenrichtlinien (RRL / 2005)
  - Ausführungsbestimmungen zu den DOSB-RRL (2020)

Dieses Dokument ist eine verpflichtend zu berücksichtigende Grundlage für die Erarbeitung von Ausbildungskonzeptionen in den Sportarten und Handlungsfeldern, welche durch die DOSB-Sportartenliste dem DTB-Lizenzsystem zugewiesen sind.

Verfasser & Ansprechpartner im DTB: Jens Mitzel (Bildungsreferent)

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung ... 3
2 Überblick ... 4
3 Werte in Kulturen & Gesellschaft ... 5
3.1 Werte & Wertegemeinschaften ... 5
3.2 Wertesysteme ... 5
3.3 Wertebildung in Kulturen ... 5
3.4 Werte und Verhalten ... 6
3.5 Kulturübergreifende, individuelle Grundwerte ... 6
3.6 Der Wertewandel in der Bildung im Laufe der Zeit ... 7
4 Die Bedeutung von Werten im DTB-Bildungssystem ... 9
4.1 Werte(systeme) der DTB-Organisation ... 9
4.2 Sportliche Werte aus Sicht des DTB-Bildungsbereichs ... 10
5 Werte-Leitplanken für alle DTB-Sportarten ... 11
6 Ein „Werterahmen Bildung“ im DTB ... 12
6.1 Komponenten, auf denen der Werterahmen Bildung im DTB aufbaut ... 12
6.2 Komponenten, die der Werterahmen Bildung im DTB beinhaltet ... 13
7 Werte in der Bildung & Qualifizierung im DTB ... 15
7.1 Unser Ziel – „gute“ Menschen, die Menschen im Sport begleiten ... 15
8 Subkulturelle Wertesysteme der Sportarten & Handlungsfelder im DTB ... 20
Anhang ... 21
Der „Werterahmen Bildung“ in den Qualifizierungen des DTB und der LTV ... 21
Wertebildung im DTB ... 22
Änderungsdokumentation ... 27

1 Einleitung

Der Deutsche Turner-Bund (DTB) versteht Bildung nicht nur als Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten, sondern als einen wertebasierten, identitätsstiftenden Prozess, der Menschen in ihrer persönlichen, sozialen und gesellschaftlichen Entwicklung begleitet. Vor diesem Hintergrund wurde der Werterahmen-Bildung im DTB entwickelt – als einheitliche Grundlage für die Bildungsmaßnahmen im DTB.

Dieses Dokument dient dazu, die Werteorientierung im Bildungsbereich des DTB systematisch zu verankern. Es ergänzt zentrale Regelwerke des DTB, wie die Grundlagen der Bildungsarbeit im DTB, die DTB-Ausbildungsordnung, die DTB-Ausbildungskonzeptionen und den DTB Safe Sport-Code.

Der Werterahmen funktioniert als normativer Kompass: Er definiert zentrale Wertdimensionen und konkretisiert diese über den „Wertekompass Bildung“. Dieser Kompass ist ein praktisches Instrument, das Bildungsakteur*innen Orientierung bietet, ohne die Vielfalt der Sportkulturen einzuschränken. Er bildet die Grundlage für eine wertebasierte Qualifizierung, die sowohl individuelle Entfaltung als auch kollektive Verantwortung fördert.

Der Werterahmen des DTB fokussiert sich auf den Kulturraum Sport und konkretisiert die Werte, die für die Bildungsarbeit im DTB von Bedeutung sind. Dabei werden drei sich bedingende Ebenen betrachtet:

1. Werte in Kulturen & Gesellschaften (Kap. 2)
2. Werte im gesellschaftlichen Kulturraum „Sport“ (Kap. 3–6)
3. Werte einer Sportart oder eines Handlungsfeldes im DTB (Kap. 7)

Zum Leben erweckt wird der Werterahmen durch die Menschen, die ihn in ihrer Bildungsarbeit aktiv gestalten – Bildungsreferenten*innen, Trainer*innen, Lernbegleiter*innen und Vereinsmanager*innen. Ihre Haltung, ihr Verhalten und ihre Entscheidungen machen die Werte im Alltag erfahrbar und wirksam. So wird Bildung im DTB zu einem Raum, in dem Werte gelebt werden.

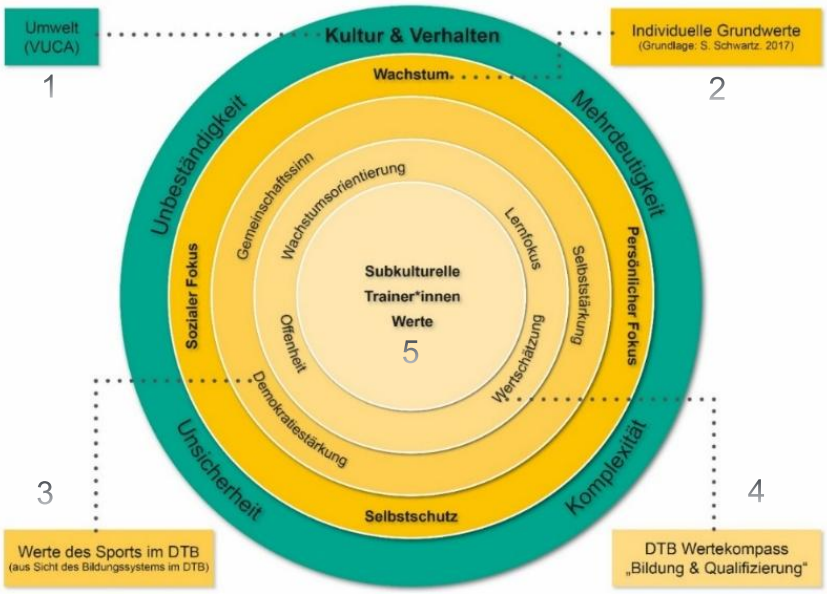
2 Überblick

Der Werterahmen des DTB ist ein vereinigtes Wertesystem aus unterschiedlichen Schichten.

(1) Der Werterahmen basiert auf der Gesellschaft und Umwelt, in die er eingebettet ist und wirken muss. Dabei sind die Voraussetzungen einer „VUCA-Welt“ mit ihren Eigenschaften der Unbeständigkeit, Unsicherheit, Mehrdeutigkeit und Komplexität als grundlegende Handlungsherausforderungen für jeden Menschen die Ausgangsbasis und stellen die erste, äußerste Schicht dar.

(2) Von diesen Prämissen ausgehend werden die kulturübergreifenden individuellen Werte abgeleitet. Sie bilden die zweite Schicht und den Anker für den kulturellen Aspekt des Werterahmens.

(3) Die dritte Schicht bezieht sich auf den Kontext „Sport“ im Bereich des DTB.



(4) Die vierte Schicht beschäftigt sich mit dem Aspekt der Bildung und Qualifizierung in den Sportarten des DTB.

(5) Im Kern des Werterahmens finden sich die subkulturellen Werte der Sportarten und Handlungsfelder im DTB.

Der gesamte Werterahmen wird für eine Person durch die Werte auf der subkulturellen Ebene der Sportarten und Handlungsfelder lebendig. Hier zeigen sich die gelebten Werte im Verhalten der Personen der Subkulturen im Umgang mit Menschen.

Dieser umfassende Rahmen schließt an die Bestrebungen des DTB und seiner Landesverbände an, sinnvolle und relevante Werte für sich zu finden. **Diese Werte sind über deren theoretisch-akademische Relevanz hinaus, verhaltens- und handlungsleitend, im Sinne einer ethischen Orientierung für alle Personen in den Bildungsbereichen des DTB, der Landesturnverbände sowie der Vereine, die direkt oder indirekt mit Sportler*innen und Aktiven zu tun haben.** Mit der Anwendung und Umsetzung der in diesem Werterahmen Bildung aufgezeigten Grundlagen durch die handelnden Personen – auf allen Organisationsebenen – können die Werte wahrnehmbar und wirksam werden.

3 Werte in Kulturen & Gesellschaft

3.1 Werte & Wertegemeinschaften

Werte sind grundsätzliche Vorstellungen, Überzeugungen und Prinzipien, die von Individuen einer Gemeinschaft und der Gemeinschaft selbst als erstrebenswert und moralisch anerkannt werden. Sie können moralischer, ethischer, religiöser, sozialer oder persönlicher Natur sein und dienen dazu, die Handlungen und Entscheidungen einer Person oder einer Gruppe zu leiten und ihnen Orientierung und Richtung zu geben. Werte können sich im Laufe der Zeit ändern und sind kulturell geprägt. Gruppen, die sich auf gemeinsame Werte geeinigt haben und diese als Grundlage des Zusammenlebens anerkennen, werden **Wertegemeinschaften** genannt.

3.2 Wertesysteme

Aus den Wertvorstellungen der Wertegemeinschaft entsteht eine **Wertesystematik**, die Glaubenssätze, Denk- und Handlungsmuster hervorbringt.

Werte stehen daher nicht allein, sondern drücken sich in einem zusammenhängenden **Wertesystem** aus.

In einem Wertesystem stehen die einzelnen Werte in einem wechselseitigen Zusammenhang, werden vernetzt wahrgenommen und hierarchisch sowie nach Prioritäten geordnet. Es gibt klassische Varianten begrifflicher Wertesysteme, in denen mehrere konkrete Werte zusammengeführt werden. So unterscheidet man etwa zwischen:

- persönlichen Wertesystemen, die individuelle ethische Leitbilder darstellen (z.B. Lebensphilosophien o.ä.),
- soziokulturellen Wertesystemen, die den normativen Rahmen einer Gemeinschaft abbilden und sowohl formelle als auch informelle Regeln umfassen (z.B. Traditionen, Rituale, Bräuche oder Gesetzesnormen o.ä.), und
- Vereinigten Wertesystemen, in denen gemeinsame Werte definiert werden (z.B. Unternehmenskulturen, nationalen Identitäten o.ä.), wobei dennoch Raum für individuelle Ausprägungen bleibt.

3.3 Wertebildung in Kulturen

Durch die Partizipation an der soziokulturellen Gemeinschaft, wie z.B. dem Vereinssport, und das persönliche **Erfahren, Erleben und Verstehen der Wertvorstellungen dieser Gemeinschaft,** eignen sich Menschen im Laufe ihrer Sozialisation die Werte der Gemeinschaft an. Die individuellen Handlungen wiederum prägen die Gemeinschaft und geben der Gemeinschaft **Sinn, Fokus sowie Orientierung**.

Werte und Wertvorstellungen sind somit immer in einem dynamischen Kultursystem eingebettet und können sich durch die handelnden Individuen der Gemeinschaft verändern. Die **persönlichen Grundmotive, Motivationen, Zielstellungen, konkreten Erlebnisse** und

unterschiedlichen Kontexte haben einen starken Einfluss auf Wertvorstellungen, ebenso wie die individuelle **Bildung**. Wertvorstellungen sind also immer gleichzeitig **Ursache und Bedingung einer Wertegemeinschaft**. Verändern sich die Menschen in der Gemeinschaft, ändern sich auch die Wertvorstellungen. Als Beispiele hierfür könnte man den Wandel in Bezug auf klassische Geschlechterrollen, das veränderte Umweltbewusstsein oder traditionelle Familienmodelle sehen.

3.4 Werte und Verhalten

Das Verhalten von Menschen kann unter anderem auf ihre persönlichen Werte zurückgeführt werden. So wird in der Art und Weise, wie Menschen in zwischenmenschlichen Interaktionen, bei der Konfliktlösung oder in Verhandlungsführungen agieren, deutlich, welche Werte sie priorisieren. Da Werte stets kontextabhängig sind – beispielsweise kann man sich im familiären Umfeld anders verhalten als in der Arbeitswelt, auch wenn ähnliche Umstände vorliegen, weil unterschiedliche Werte priorisiert werden – muss bei der Verhaltensbeobachtung aber immer die jeweilige Situation in die Analyse einbezogen werden. Unterschiedliche Umstände können zu abweichenden Gewichtungen der individuellen Werte führen.

Die Art und Weise, wie eine Person verbal und nonverbal kommuniziert – etwa über Wortwahl, Mimik, Gestik, Tonfall oder Körpersprache – lässt grundsätzlich Rückschlüsse auf ihre wertebasierten Präferenzen für ihr aktuelles Umfeld zu.

Wie auch die zweite Wertestudie (2018) der Wertestiftung nahelegt, fungieren persönliche Werte als motivationaler Antrieb und prägen besonders dann das Verhalten, wenn Menschen viel Lebenszeit in einem bestimmten Kontext, beispielsweise am Arbeitsplatz, in der Familie oder beim Sport, verbringen.

Das Verhalten an sich wird jedoch durch das Zusammenspiel vieler einzelner Faktoren wie persönliche Werte, genetische Anlagen, Motivation, soziale Normen, Kommunikation, körperliche Aktivität und situative Rahmenbedingungen bestimmt.

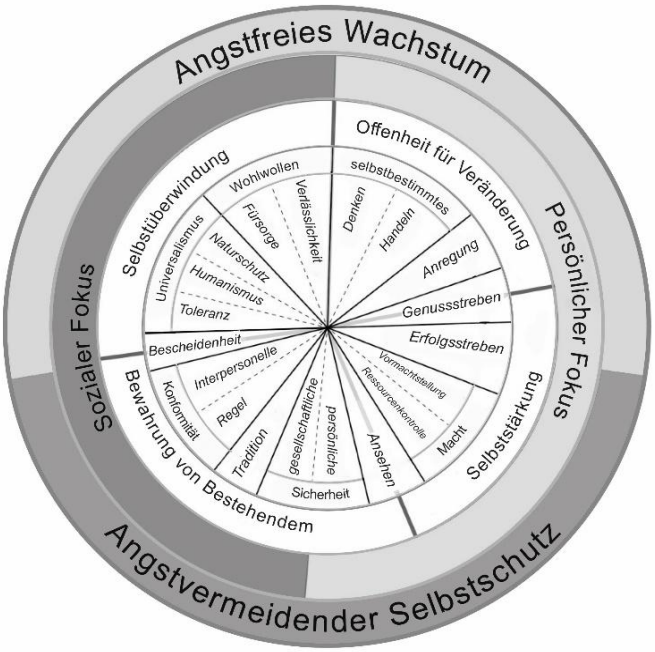
Werte und Verhalten stehen daher klar miteinander in Beziehung. Für unseren Kontext des Werterahmens Bildung im DTB bedeutet dies, dass es sinnvoll ist, über die individuelle und gemeinschaftliche Reflexion der Werte, Einfluss auf das Verhalten von Menschen im Kontext der Bildung und Qualifizierung in unseren Sportarten und Handlungsfeldern zu nehmen.

3.5 Kulturübergreifende, individuelle Grundwerte

im kulturellen Kontext lassen sich individuelle Wertedimensionen und Grundwerte herausarbeiten, die kulturübergreifend gültig sind. Eine der bekanntesten und immer noch andauernden Forschungsstudien in diesem Bereich liefert Shalom Schwartz, der in seiner Arbeit 19 kulturübergreifende individuelle Grundwerte, vier Werte höherer Ordnung und vier Wertedimensionen in einem Kreismodell anordnet. Dieses Modell ziehen wir als Basis für unsere Grundposition heran und nutzen es als unser Wertefundament.

4 Wertedimensionen

- angstfreies Wachstum
- angstvermeidender Selbstschutz
- sozialer Fokus
- persönlicher Fokus



4 Werte höherer Ordnung

- Offenheit für Veränderung
- Selbststärkung
- Bewahrung von Bestehendem
- Selbstüberwindung

Die Kreisform verdeutlicht, dass alle Werte auf einem geschlossenen Wertekontinuum liegen.
Die Wertedimensionen (angstfreies Wachstum vs. angstvermeidender Selbstschutz / sozialer Fokus vs. persönlicher Fokus) und die Werte höherer Ordnung (Selbstüberwindung vs. Selbststärkung / Offenheit für Veränderung vs. Bewahrung von Bestehendem) stehen sich im Kreismodell gegenüber. Dies bedeutet, dass die Betonung eines Wertes dem im Modell gegenüberliegenden Gegenwert entsprechend, eine geringere Bedeutung zuordnet. Gegenüberliegende Einzelwerte. Werte, Werte höherer Ordnung und Wertedimensionen stehen also in direkter Konkurrenz zueinander, ähnlich wie im Wertequadrat nach Schulz von Thun.
Die Reihenfolge der Werte spiegelt deren Nähe zueinander wider. Je näher die Werte beieinanderstehen, desto ähnlicher sind sie sich.

3.6 Der Wertewandel in der Bildung im Laufe der Zeit

Im Laufe der Jahrhunderte haben sich die Werte im Bildungsbereich erheblich verändert. Einige Werte sind stabiler als andere, manche variieren im Laufe der Zeit in ihrer Bedeutung, manche verlieren völlig an Bedeutung und es kommen immer wieder neue Werte hinzu.

Während in der Antike und im Mittelalter die Vermittlung religiöser und moralischer Werte im Vordergrund stand und Bildung oft auf die Elite beschränkt war, brachte die Aufklärung im 18. Jahrhundert einen Wandel hin zu Vernunft, kritischem Denken und individuellen Freiheiten.

Im 19. und 20. Jahrhundert wurde Bildung zu einem zentralen Instrument für wirtschaftlichen Fortschritt und nationale Identität, wobei Werte wie Fleiß, Pünktlichkeit und Patriotismus betont wurden.

Heute, **im 21. Jahrhundert, stehen Vielfalt, Inklusion, Nachhaltigkeit und digitale Kompetenz im Vordergrund**. Bildungseinrichtungen bemühen sich, Lernende zu **global denkenden, verantwortungsbewussten Menschen** zu entwickeln, die **in der Lage sind, in einer komplexen und vernetzten Welt zu agieren**.

Diese Entwicklung spiegelt die gesellschaftlichen Veränderungen und Herausforderungen wider, denen wir uns im Laufe der Jahrhunderte gestellt haben und weiterhin stellen müssen.

Mit Blick auf die Wertvorstellung der Bildungslandschaft unserer Gesellschaft lässt sich ein Wertewandel von einer Wissens- zu einer Kompetenzorientierung sowie von einer Lehrfokussierung auf eine Lernfokussierung feststellen.

Wissen ist heute so einfach zugänglich wie noch nie. Es geht nicht mehr darum, Wissen anzuhäufen, um sich eine bedeutendere soziale Stellung, einen Vorsprung oder Macht zu verschaffen, wie dies früher der Fall war. **Der Wert des Wissensbesitzes hat sich verändert**. Wissen war früher so wertvoll, da es schwierig war, überhaupt an Wissen zu gelangen. Wer Geld hatte, konnte sich das Wissen kaufen. Wer ein Gelehrter war oder auf das Wissen zurückgreifen konnte, der hatte einen Vorteil – und damit auch Macht – gegenüber anderen. Dies hat sich in der modernen Welt durch das Internet und die großen Fortschritte im Bereich der Künstlichen Intelligenz sehr deutlich verändert.

Die Veränderung des Wertes der Wissensvermittlung ist im Lauf dieser Veränderungen sehr deutlich geworden. Im humboldtschen Bildungsideal des 19. und 20. Jahrhunderts wurde ein hoher Wert auf das Angebot der Lehrenden als Wissensvermittlerinnen gelegt. Die Person und ihr Unterricht standen im Mittelpunkt, die Lernenden mussten die dargebotenen Fakten und Informationen aufnehmen und sich an die Schwerpunkte und die Themenauswahl und den Lehrstil der Lehrenden anpassen. Die Lernenden waren vornehmlich Wissensempfänger, die Lehrenden Autoritätspersonen, die in einer eindeutigen Hierarchie über den Lernenden standen.

In modernen Bildungssettings wird ein hoher Wert auf die Erfahrung der Lernenden gelegt. Hierarchien ändern sich, die Lehrenden passen sich den Bedürfnissen der Lernenden an. Sie ermöglichen den Lernenden, Wissen aktiv zu erwerben. Die Lehrenden nehmen in dieser neuen Beziehung eine gänzlich andere Rolle ein. Sie werden zu Gestaltern und Begleiter*innen von Lernprozessen. Sie versuchen, Wege zu finden, die es den Lernenden ermöglichen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Diese Ausrichtung des Bildungsideals im 21. Jahrhundert ist den Tätigkeiten eines Regisseurs – inszeniert Umgebungen, koordiniert Ressourcen, fördert Kreativität und Eigenverantwortung – wahrscheinlich näher als denen eines Lehrers aus dem 19. und frühen 20. Jahrhunderts, der im Sinne des preußischen

Bildungsideals nach Wilhelm von Humboldt – ist Autoritätsperson und Wissensbesitzer – in einer Schule unterrichtete.

Diese tiefgreifenden Veränderungen, im Zugang zu und im Umgang mit Wissen wie auch in der Rolle der Lehrenden, verdeutlichen einen grundlegenden Wertewandel. Der Wert der Bildung liegt heute in der Förderung von Selbstwirksamkeit, kritischem Denken und sozialer Teilhabe. Damit sind Lehrende mehr als Wissensvermittler*innen und Bildung ist mehr als Wissen und Können. Bildungsorte sind heute, mehr denn je zentrale Orte der Wertebildung – und damit ein Schlüssel für die Gestaltung einer zukunftsfähigen, werteorientierten Gesellschaft.

4 Die Bedeutung von Werten im DTB-Bildungssystem

Vor dem Hintergrund des Wertewandels der Bildung und der Anforderungen an die Lehrenden kommt dem organisierten Sportsystem in Deutschland eine besondere Rolle zu: Es wirkt als **„sozialer Kitt“** und fördert durch gemeinsame Werte das gesellschaftliche Miteinander. **Gerade dort, wo Menschen Werte bewusst erleben und deren Wirkung auf sich und ihr Umfeld reflektieren, entsteht sozialer Zusammenhalt.**

Als Bildungsorganisation im Sport sieht sich der Deutsche Turner-Bund in der Verantwortung, in seinen Qualifizierungsmaßnahmen Räume für aktive und reflektierte Wertebildung zu schaffen.

Im DTB sollen sich Menschen, und vor allem Lehrpersonen, in einem sicheren Rahmen strukturiert und reflektiert mit ihren persönlichen Werten auseinandersetzen können. Bekommen sie diese Möglichkeit, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass sie ihre Werte bewusst in ihre Vereine sowie in die Gesellschaft tragen und so gesellschaftsstabilisierend wirken können. Sie vermitteln nicht nur sportliche Kompetenzen, sondern leisten durch ihre Selbst-, Sozial- und Kommunikationsfähigkeiten einen entscheidenden Beitrag zum demokratischen und solidarischen Zusammenleben.

Diese grundlegenden Überlegungen bilden den Bezugsrahmen, in den die spezifischen, subkulturellen Wertesysteme der 21 DTB-Sportarten integriert werden können – und machen deutlich, wie Bildung im Sport zur Wertebildung in der Gesellschaft beiträgt.

4.1 Werte(systeme) der DTB-Organisation

Der DTB als Bildungsorganisation mit seinen internen Abteilungen und externen Organisationen (LTV/LTJ) hat sich im Laufe der Jahre schon häufig mit seinen Werten aktiv auseinandergesetzt. Diese immer wiederkehrende Selbstreflexion zeigt, wie wichtig es für die Organisation ist, ihr Handeln an kontextrelevanten Werten auszurichten.

Es gibt somit einige Ansatzpunkte, die sich mit den Werten auf den unterschiedlichen Ebenen der Organisation und den Werten von Lehrpersonal im Sport selbst beschäftigen.

Der DTB hat sich in seinem „Leitbild – Wir schaffen Bindung!“ mit seinen Werten beschäftigt. Ebenso hat er in dem Trainer*innen-Projekt „CULTurn“ unter anderem die persönlichen Werte von Trainer*innen aufgegriffen und diese als Basis genutzt, um den Trainer*innen die Möglichkeit zur Verbesserung ihres Führungsverhaltens zu geben.

Unabhängig davon beschäftigen sich viele der Landesturnverbände selbst mit ihren Werten auf unterschiedlichen Ebenen und aus unterschiedlichen Beweggründen.

Der Niedersächsische Turner-Bund (NTB) tut dies beispielsweise auf der Ebene von Trainer*innen und Übungsleiter*innen in seinem Projekt „Gold im Herzen“, um den Trainer*innen Beruf sichtbarer zu machen und ihn in den Fokus zu rücken. Er geht aber insgesamt auch über diese Ebene hinaus und thematisiert Werte im gesamtgesellschaftlichen Kontext als Wertesystem im Sport, ähnlich wie der DTB oder der DOSB[1], der in der Vergangenheit schon gefordert hat, dass sich der Sport „wertebasiert aufstellen“ muss.

Die eigenständige Auseinandersetzung aller Organisationseinheiten des DTB ist ausdrücklich zu begrüßen und unterstützenswert. Nur so kann sich die gesamte Organisation von innen heraus einen selbstgewählten Zweck auf der Basis des grundsätzlichen gesellschaftlichen Auftrags in den unterschiedlichen verbandlichen Kontexten geben.

4.2 Sportliche Werte aus Sicht des DTB-Bildungsbereichs

Der kulturelle Bereich Sport umfasst jede Person, die aktiv oder passiv am Sport in Vereinen teilnimmt. Dies umfasst nicht nur **die Aktiven** selbst, sondern auch **Lehrpersonal**, Ärzte*innen, Physiotherapeut*innen, Schiedsrichter*innen, Betreuer*innen, Funktionär*innen, Eltern, bis hin zu Fans, die „ihrem“ Sportler, „ihrer“ Sportlerin oder „ihrem“ Team zujubeln.

In wenigen gesellschaftlichen Kulturbereichen verbinden sich die Werte von Menschen so miteinander wie im Sport. In gemeinsamer Bewegung, in Training und Wettkampf verschmelzen körperliche Direktheit und geteilte Erlebniswelten mit **ritualisierten Abläufen, klaren Regeln und messbaren Zielen**. Die körperliche Unmittelbarkeit schafft schnell Zusammengehörigkeit. Rituale wie Gesänge und Torjubel von Fans, Rituale vor dem Wettkampf von Sportler*innen oder die „Kabinen-Feier“ der Mannschaft nach einem Sieg erzeugen kollektive Emotionen. Schließlich bieten gemeinsame Fair-Play-Normen allen eine verlässliche **(Werte) Basis**.

[1] Sport muss sich wertebasierter aufstellen (T. Weikert. DOSB-Presse 03.06.2022)

Gleichzeitig sind Sportvereine offen und niedrigschwellig, sodass Menschen unabhängig von ihrer geografischen, ethnischen, kulturellen oder gesellschaftlichen Herkunft unmittelbar miteinander interagieren und Vorurteile abbauen können. Darüber hinaus bieten die kollektiven emotionalen Erlebnisse im Sport die Gelegenheit, ein starkes **„Wir-Gefühl“** zu empfinden, durch das **spontane Erleben von Zugehörigkeit, Gleichheit und Solidarität**. Diese Emotionalisierung unterstützt besonders die Festigung **gemeinsamer Werte**.[2]

Dies alles macht körperliche, emotionale, kognitive und soziale Erlebnisse des Sporttreibens für Menschen so besonders.

5 Werte-Leitplanken für alle DTB-Sportarten

Für den DTB steht hier natürlich der Blick auf die DTB-Sportarten und Handlungsfelder im Vordergrund. Da im DTB unterschiedlichste Sportarten und Handlungsfelder, von Parkour über Faustball und Sport in der Prävention, bis hin zur Rhythmischen Sportgymnastik, mit ebenso **unterschiedlichen Kulturen und Werten** vereint sind, ist es nicht sinnvoll, ein einziges Wertesystem für alle zu erstellen.

Wir möchten jedoch allen Sportarten und Handlungsfeldern einen WerteRAHMEN geben, der als Leitplanke dient. Diese Leitplanken begrenzen das, was der DTB als akzeptable Werte im Bereich der Bildungsarbeit[3] in seinen Sportarten ansieht. Gleichzeitig bietet er einen gemeinsamen Bereich für alle Sportarten, in dem sie zusammenfinden können.

Wenn der DTB den Werterahmen definiert, aber den Sportarten und Handlungsfeldern die Möglichkeit bieten will, sich innerhalb dieses Rahmens ihre eigenen Wertesysteme zu erstellen und zu etablieren, dann ist die logische Konsequenz daraus, dass die **Sportarten, Disziplinen und Handlungsfelder im DTB sich mit ihren Werten selbstständig, kritisch und explizit auseinandersetzen** müssen.
Traditionelle Wertverständnisse der Sportarten und Handlungsfelder können aufbereitet und als subkulturelle[4] Wertesysteme konkretisiert werden, welche dann als Grundlagen der Bildungsarbeit dienen.
Diese subkulturellen Wertesysteme bieten den Menschen innerhalb der jeweiligen Sportarten oder des jeweiligen Handlungsfeldes, **Orientierung und Sicherheit**. Gleichzeitig machen sie

[2] Vgl. hierzu die Arbeiten des Ethnologen Victor Turner zum Thema „Limitalität“ und „Communitas“

[3] Im Verständnis des DTB umfasst Bildungsarbeit nicht nur Qualifizierungsmaßnahmen, sondern auch alle sportbezogenen Aktivitäten wie Training, Coaching, Wettkampf und Übungsstunden, die zur individuellen und gemeinschaftlichen Entwicklungsförderung beitragen.

[4] Subkulturen in Sportorganisationen sind gruppenspezifische kulturelle Ausprägungen, die sich innerhalb einer übergeordneten Organisationskultur entwickeln und an spezifische Sportarten oder Disziplinen gebunden sind. Sie manifestieren sich in eigenen Denkweisen, Handlungslogiken, Ritualen, Symbolen und Werten, die von den jeweiligen Mitgliedern geteilt und gepflegt werden.

nach außen deutlich, was von Menschen erwartet wird, die sich in diese Sportarten integrieren wollen.

6 Ein „Werterahmen Bildung“ im DTB

Die Vielfalt des Turnsports erfordert einen differenzierten Ansatz. Viele verschiedene Sportarten und Handlungsfelder unter einem Dach vereint können sowohl Ressource als auch Herausforderung sein:

- Ressource, weil Vielfalt neue Perspektiven, Innovation und bereichernde Zusammenarbeit ermöglicht.
- Herausforderung, weil unterschiedliche Wertvorstellungen, Kommunikationsformen und Organisationslogiken zu Missverständnissen, Interessenskonflikten oder Reibungsverlusten führen können.

Subkulturelle Wertesysteme der Sportarten und Handlungsfelder sollten also nicht isoliert existieren, sondern in einen gesamtverbandlichen Rahmen eingebettet sein.

Dieser Rahmen definiert den Bereich, in dem Bildungswerte im DTB verankert sind – eindeutig genug, um Orientierung zu bieten, flexibel genug, damit die individuellen Wertvorstellungen der einzelnen Sportarten und Handlungsfelder Raum zur Entfaltung erhalten.

Aus diesem Grund haben wir einen grundlegenden „Werterahmen Bildung“ als kulturelle Leitlinie für alle Bildungsprozesse im gesamten DTB-Verband, formuliert.

Er dient als **gemeinsame Basis und Orientierung** durch gemeinsame Werte. Gleichzeitig schafft er **Anknüpfungspunkte für die einzelnen Sportarten und Handlungsfelder** im DTB, um ein eigenes, sportart- und handlungsfeldspezifisches, subkulturelles Wertesystem zu entwickeln und mit Leben zu füllen.

Zunächst wollen wir nun auf die Komponenten eingehen, die den „Werterahmen Bildung“ konstituieren (vgl. Abb. 2):

6.1 Komponenten, auf denen der Werterahmen Bildung im DTB aufbaut

- VUCA-Welt
- Grundwerte nach Shalom Schwartz

Alle Menschen müssen sich den aktuellen gesellschaftlichen Voraussetzungen stellen, jede Handlung und jedes Verhalten findet auf dieser Basis statt. Momentan ist das gesellschaftliche System vor allem durch Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit (Ambiguität) geprägt.

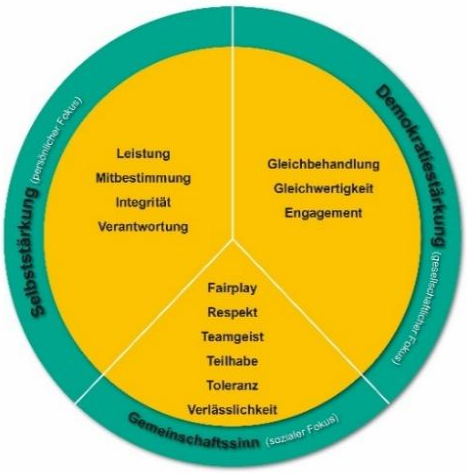
Diese Voraussetzungen, die auch auf die immer schneller werdenden technologischen Entwicklungen und die unklarer werdenden Positionen in gesellschaftlich-kulturellen (z.B. Besitzverteilung, Generationenvertrag oder Heimatverständnis) und politischen (z.B. demokratische vs. autokratische Führung oder Links/Mitte/Rechts-Positionierung) Themen zurückzuführen sind, stellen auf vielen Ebenen eine Herausforderung für jeden von uns dar.

Auch im Bereich der Werte und der Wertebildung stehen Menschen daher vor enormen Herausforderungen. Die Möglichkeit, sich mit seinen eigenen Werten zu beschäftigen, gewinnt aufgrund dieser Tatsachen immer mehr an Bedeutung.

Hilfreich ist es, sich an bestehender Forschung zu orientieren. Im Bereich der Werteforschung nimmt die Forschung von Shalom Schwartz eine besondere Position ein, da es ein langfristiges und andauerndes Projekt ist, welches kulturübergreifend angelegt ist. Damit kann es eine breite und relativ allgemeingültige Grundlage für die Wertebildung sein. Hierauf sind wir im Kapitel 2.5 schon näher eingegangen.

Die beiden Aspekte der VUCA-Welt und der kulturübergreifenden, individuellen Grundwerte bilden somit die gesellschaftlich-kulturelle Basis und den Ausgangspunkt der Wertebildung für den Werterahmen Bildung im DTB.

6.2 Komponenten, die der Werterahmen Bildung im DTB beinhaltet



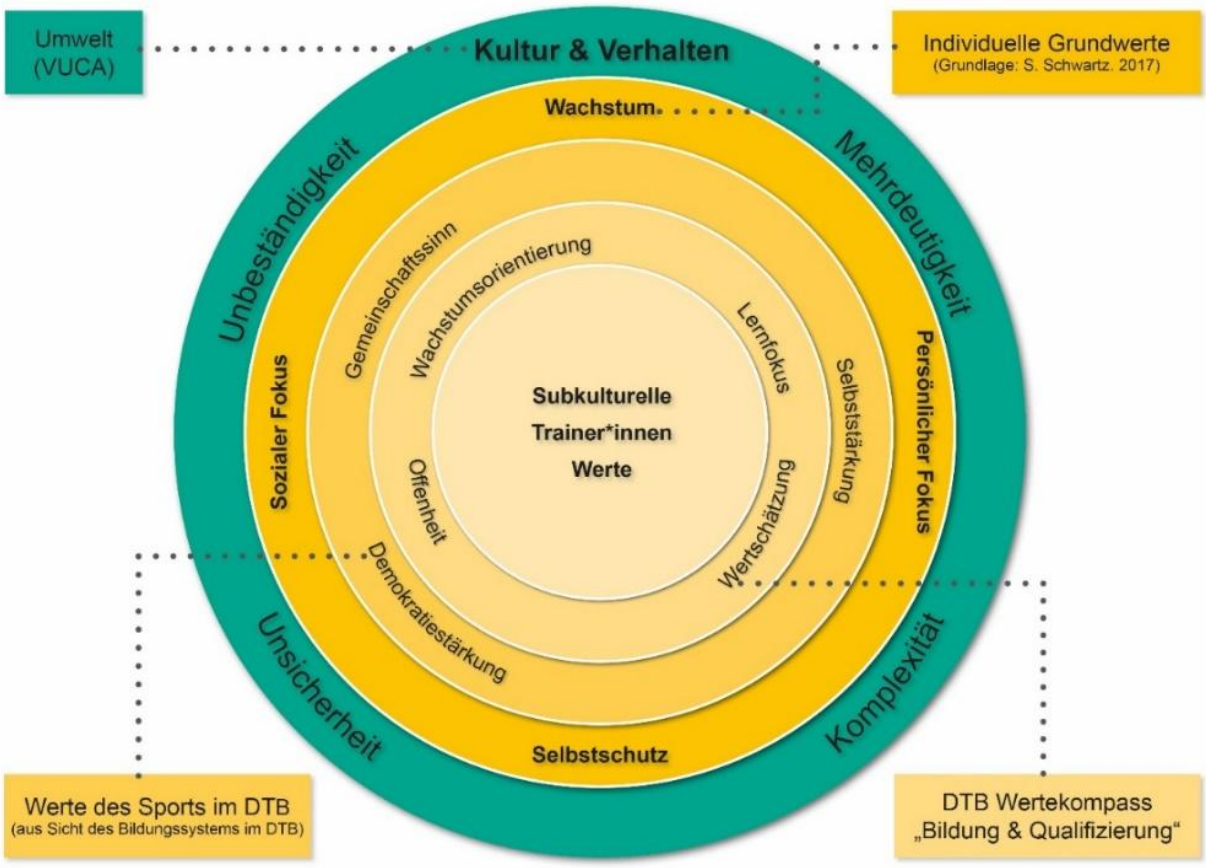
- Werte des Sports im DTB-Bildungssystem
- DTB-Wertekompass
- Subkulturelle Wertesysteme

Die **„Werte des Sports im DTB-Bildungssystem"** fokussieren auf die Kultur der Bildung im Turnsport. Die Werte der Bildung im DTB bestehen aus dreizehn übergeordneten Werten (gelber Bereich) in drei Fokusbereiche[5] (grüner Bereich).

[5] Hierbei orientieren wir uns an: Bundesministerium des Inneren (BMI) als "Werte im Sport", Leitbild des DTB, Leitbild für Trainer*innen im Spitzensport des DTB, dem NTB Projekt „Gold im Herzen". Ergänzet werden diese Werte um eine adaptierte Auswahl aus der Schwartz´chen Wertetheorie.

Der **DTB-Wertekompass** ist vor allem für das Lehrpersonal in Qualifizierungsmaßnahmen gedacht. Er bietet Orientierung und die Grundlage für Werte und Wertebildung in den Aus- und Fortbildungen des DTB.

Die **subkulturellen Wertesysteme** fokussieren die individuellen Bedürfnisse und Voraussetzungen der unterschiedlichen Sportarten und Handlungsfelder im DTB. Hier steht vor allem der Appell an die Verantwortlichen und Treiber der Sportarten/Handlungsfelder im Fokus, sich selbst ein Wertesystem zu schaffen, das auf sie selbst zugeschnitten ist, den Personen in ihrer Sportart/Handlungsfeld als Orientierung gelten kann und die große „Hülle“ der **Werte des Sports im DTB-Bildungssystem** mit Leben erfüllt.



7 Werte in der Bildung & Qualifizierung im DTB

In den bisherigen Schritten hatten wir einen sehr weiten Fokus auf das Thema Werte im Allgemeinen.

Im nun folgenden Schritt – **Bildung und Qualifizierung im Turnsport** – betrachten wir die **Kultur und die Verhaltensweisen der Lernbegleitenden**, die in den Qualifizierungen der Verbände und den Angeboten der Sportvereine tätig sind.

Im Weiteren grenzen wir den **Kontext** ein und schauen auf die **Prozesse der Qualifizierung von Lehrpersonal (Trainer*innen und Übungsleiter*innen)** sowie deren direkte **Tätigkeiten** im Rahmen von Training, Coaching und Wettkampf.

7.1 Unser Ziel – „gute“ Menschen, die Menschen im Sport begleiten

Der DTB betreibt den Aufwand der Konstruktion eines mehrschichtigen Werterahmens aus gutem Grund.

Wir wollen „gute Menschen“ als Lehrpersonal in allen Turnsportarten in die Vereine bringen. Alle Menschen sollen gute und positive Erlebnisse im Turnsport haben.

Hierzu sind Leitplanken und grundsätzliche Positionen wichtig. Der Bildungsbereich im DTB muss diese beschreiben und die Menschen im DTB-Bildungssystem müssen sich daran orientieren können.

Eine der wichtigsten Grundlagen ist das Bekenntnis zu einem **humanistisch-konstruktivistischen** **Menschenbild**. Jeder Mensch muss als selbstbestimmtes und lernfähiges Individuum betrachtet werden, das durch soziale Interaktionen und persönliche Erfahrungen kontinuierlich wächst und sich entwickelt. **Diese Grundposition ist für die Bildung im DTB grundlegend.**

Zudem muss jede Person, die in der Bildung und Qualifizierung in den Turnsportarten tätig ist, möglichst klare und reflektierte **persönliche Werte** haben. Diese müssen mit dem Werterahmen Bildung im DTB kompatibel[6] sein. Ein solches individuelles Wertekonstrukt ist die unabdingbare Grundlage für ein gutes, stabiles und förderliches „**Trainer*innen – Sportler*innen“ Beziehungssystem**.

Trainer*innen und Übungsleiter*innen legen also anhand ihres Menschenbildes und Wertesystems das Fundament für einen sinnstiftenden und wertvollen Trainingsprozess.

[6] Das Wort "kompatibel" bedeutet, dass zwei oder mehr Dinge zusammen existieren oder funktionieren können, ohne Konflikte zu verursachen. In diesem Fall müssen die Werte der Person und die Werte des Werte-Rahmens *nicht identisch* sein, jedoch dürfen sie sich auch nicht gegenüberstehen oder ausschließen.

Aus diesen Vorgaben folgt, dass der Blick von Lehrpersonal auf Menschen für den DTB das fundamentale Merkmal für die Einschätzung ist, ob diese „gute Lernbegleiter*innen, Trainer*innen oder Übungsleiter*innen“ sein können. (Vgl. DTB-Kompetenzmodell)

7.1.1 Unsere Erwartung an das Lehrpersonal in Qualifizierungen im DTB und LTV

Als Konsequenz der o.g. Vorgaben ergibt sich die folgende Erwartungshaltung, die wir an das Lehrpersonal haben:

a. Um als Lehrpersonal Lernmöglichkeiten zu schaffen, setzen Lehrende das, **was** sie tun, mit dem, **wie** sie es tun, in einen sinnvollen, nachvollziehbaren und realitätsnahen Zusammenhang[7].
b. Das Lehrpersonal versteht, dass Lernen durch **Aufmerksamkeit** angetrieben wird, die Aufmerksamkeit über das Ansprechen der **individuellen Lernmotivation** gefördert wird und die Lernmotivation wiederum eine Reflexion der **persönlichen Interessen und Werte** darstellt.
c. Das Lehrpersonal versteht, dass es in seiner Verantwortung liegt, ein **Umfeld zu schaffen, welches von den Lernenden als attraktiv wahrgenommen wird (emotionale Ebene) und interessante Inhalte (kognitive Ebene) für die Lernenden bereithält und es so den Lernenden ermöglicht emotionalisiert und interessensgeleitet zu lernen**. Dem Lehrpersonal ist gleichwohl bewusst, dass die **Verantwortung für Lerntätigkeiten bei den Lernenden selbst liegt**, und es kommuniziert dies auch wertschätzend und motivierend diesen gegenüber.

7.1.2 Orientierung für Lehrpersonal – der DTB-Wertekompass

Um diese Erwartungshaltung zu erfüllen, gibt es den **DTB-Wertekompass für Lehrpersonal**.

Dieser ist für das Wertesystem im Kontext „Bildung & Qualifizierungen“ im DTB gedacht und wurde im Rahmen der DTB-AG „Kompetenzmodell“ als ein Instrument der Orientierung für Lehrende entwickelt.

Der Wertekompass ist daher kein Regelwerk, sondern ein Orientierungsinstrument. Wie ein echter Kompass **zeigt er die Richtung**, aber nicht den Weg. Er soll Lehrpersonen im DTB helfen, sich innerhalb des durch den „Werterahmen Bildung“ gesetzten Rahmens zu bewegen – also **kulturell und verhaltensbezogen stimmig zu agieren**.

[7] Vgl. DTB-Kompetenzkonzeption 2.5 Strukturelle Leitplanken, S. 20ff.

Der Wertekompass Bildung im DTB ist ein Leitbild, das auf

- humanistischen Werten,
- systemischem Denken,
- Kompetenzorientierung und
- selbstorganisiertem Lernen

aufbaut.

Er fordert Lehrpersonen dazu auf, nicht nur Inhalte zu vermitteln, sondern Menschen in ihrer Entwicklung zu begleiten – mit Haltung, Beziehung, Reflexion und Verantwortung.

- Eingebettet in die kompetenzorientierte Qualifizierung dient er dazu:
- Werte in der Bildungsarbeit sichtbar und wirksam zu machen,
- Verhalten von Lehrpersonen einzuordnen und zu reflektieren sowie
- Qualifizierungen prozesshaft mit einem Entwicklungsfokus zu gestalten.

7.1.2.1 Wertschätzung

Kernbotschaft: *Wertschätzung ist die Basis für gelingende Bildungsprozesse. Sie schafft Sicherheit, Motivation und Beziehung.*

- **Anerkennung** findet gleichermaßen auf der Leistungsebene sowie auf der persönlichen Ebene, wie z.B. durch die wahrgenommene persönliche Anstrengung, in der Würdigung von Verhalten statt. Sie spielt eine wichtige Rolle dabei, das Selbstwertgefühl zu stärken und ein positives soziales Umfeld zu schaffen.

An dieser Stelle möchten wir unsere **Position bezüglich des Lehrens und Lernens** nicht unerwähnt lassen. Gute und individualisierte Lehre bedeutet für den DTB, multimodale, erlebnis- und erfahrungsorientierte Lehrmethoden zu wählen, die mehrere Sinneskanäle ansprechen und in angemessenen Lernräumen flexibel auf unterschiedliche Lernanforderun*gen reagieren.*
Hierzu zählen Methoden, die auf den Modellen der „Kognitiven Belastung“ (Sweller), des „Konstruktivismus“ (Piaget), der „Selbstbestimmungstheorie“ (Deci & Ryan), der „Selbstwirksamkeitstheorie“ (Bandura), der „Zielsetzungstheorie“ (Locke & Latham), der Wachstumsorientierung (Dweck) oder des „sichtbaren Lernens“ (Hattie) beruhen. Zusätzlich müssen in modernen Lernstrategien auch digitale Perspektiven berücksichtigt werden, wie z.B. das „multimediale Lernen“ (Mayer), oder „spielbasierte Ansätze“ (Prensky).
Aus wissenschaftlicher Sicht gibt es keinen evidenzbasierten Nachweis, dass Menschen nach den Prinzipien von individuellen „Lernstilen“ (visuell, auditiv, kinästhetisch o.ä.) eingeordnet werden können. Daher setzen wir dieses als „VARK“ bekannte Modell bewusst nicht ein.
(vgl. DTB-Kompetenzkonzeption, 2.3 Didaktische Leitplanken & 2.4 Methodische Leitplanken, S. 17ff.)

- **Aufmerksamkeit** ist die Grundlage dafür, sich als Mensch gehört, verstanden und respektiert zu fühlen. Die Fähigkeit zur Aufmerksamkeit spielt eine Schlüsselrolle in der Entwicklung von starken und positiven Beziehungen. Sie fördert das Verständnis, die Verbindung und das Wohlgefühl in sozialen Interaktionen.
- **Empathie** ist die Bereitschaft, sich emotional in eine andere Person hineinzuversetzen und deren Gefühlswelt zu übernehmen. Sie ist die Grundlage für den wertschätzenden Umgang miteinander. Das Entwickeln von Empathie erfordert Achtsamkeit, Aufmerksamkeit und die Bereitschaft, sich auf die Perspektiven anderer einzulassen.
- **Respekt** ist entscheidend für eine positive zwischenmenschliche Dynamik und trägt dazu bei, ein harmonisches und respektvolles soziales Umfeld zu schaffen. Er drückt sich darin aus, anderen mit Achtung, Höflichkeit und Würde zu begegnen. Respektvoll zu sein bedeutet, die Gefühle und Bedürfnisse anderer zu berücksichtigen und ein Bewusstsein für kulturelle Unterschiede, persönliche Grenzen und die Vielfalt der Menschen zu haben.
- **Vertrauen** ist ein entscheidender Bestandteil im Aufbau und in der Aufrechterhaltung gesunder zwischenmenschlicher Beziehungen. Es ist ein Prozess, der mit der Zeit wächst und durch positive Erfahrungen gestärkt wird. Es ist jedoch auch zerbrechlich und kann durch einen Vertrauensbruch leicht beschädigt werden. Daher ist es wichtig, Vertrauen mit Bedacht zu pflegen und durch konsistent vertrauenswürdiges Verhalten aufzubauen.

7.1.2.2 Offenheit

Kernbotschaft: *Offenheit ist Voraussetzung für Lernen, Entwicklung und respektvolles Miteinander.*

- **Interesse** ist die Grundlage für starke Beziehungen. Sie trägt dazu bei, das Verständnis füreinander zu vertiefen und die Grundlage für gegenseitige Achtung zu legen. Menschen, die sich interessieren, schaffen eine Umgebung, in der sich andere geschätzt und verstanden fühlen.
- **Aufgeschlossenheit** ist die Bereitschaft, offen, neugierig und zugänglich für neue Ideen, Perspektiven und Erfahrungen zu sein. Eine aufgeschlossene Person ist flexibel im Denken, akzeptiert Vielfalt und ist bereit, sich auf neue Situationen einzulassen.
- **Unvoreingenommenheit** ist die Bereitschaft, ohne vorgefasste Meinungen, Vorurteile oder Stereotypen auf andere zuzugehen. Es bedeutet, Menschen offen und objektiv zu begegnen, ohne aufgrund von Äußerlichkeiten, Hintergrund oder anderen vorgegebenen Kategorien voreilige Schlüsse zu ziehen. Unvoreingenommenheit fördert Fairness, Gleichbehandlung und Respekt für die Einzigartigkeit eines jeden Individuums.

7.1.2.3 Wachstumsorientierung

Kernbotschaft: *Bildung ist ein Prozess der persönlichen Entfaltung – nicht der Selektion. Lehrpersonen sollen Entwicklung ermöglichen.*

- Es ist die Auseinandersetzung mit der Entwicklung, die Wachstum greifbar macht.
- Persönliche Entwicklungsfähigkeit ist in großen Teilen unabhängig von individuellen Voraussetzungen.
- Eine allgemeine Entwicklungsbereitschaft ist unabhängig von den individuellen Möglichkeiten.
- Neugier & Interesse sind der Entwicklungsantrieb von Lernenden.
- Fehler und Misserfolg müssen als Entwicklungsmöglichkeit wahrgenommen und präsentiert werden.

7.1.2.4 Lernfokus

Kernbotschaft: *Lernen ist ein individueller, ganzheitlicher und sozial eingebetteter Prozess. Lehrpersonen gestalten Rahmenbedingungen, in denen Lernen möglich wird. Sie sind Ermöglicher, nicht nur Wissensgeber.*

- Nicht zu lernen ist unmöglich. Lernen ist Verhalten. „Nicht-Verhalten als Auseinandersetzung mit seiner Umwelt ist nicht möglich. Somit ist Nichtlernen für lebendige Systeme unmöglich.
- Lernen findet am besten bei Abwesenheit von Angst und in positiv angeregtem Zustand statt.
- Lernen bedarf Zeit und Reflexion. Ein Lernfokus schließt die Notwendigkeit der Vermittlung (Lehren) ein[8], einen Vermittlungsfokus (Lehrfokus) jedoch aus[9].
- Lernmöglichkeiten werden als eine interessengeleitete, anregende, ästhetische und variantenreiche Aktivität angelegt.
- Lernen wird als ein individualisierter Prozess realisiert.
- Lernen endet nicht nach dem Ansammeln von Wissen. Dort beginnt die Lernreise erst.
- Lernen ist reflektiv. Es bedarf auf jeder Erfahrungs- und Erkenntnisstufe einer prozessbezogenen Selbst- und Fremdreflexion der Tätigkeit.
- Lernbegleitung hat die Hauptaufgabe, einen selbstorganisierten Lernprozess zu ermöglichen.

[8] Wenn der Fokus auf dem Lernen liegt, erkennt man an, dass Vermittlung (also das Lehren, Erklären, Unterstützen) notwendig ist. Lernen passiert nicht isoliert – es braucht Impulse, Anleitung, Austausch.

[9] Wenn der Fokus hingegen nur auf der Vermittlung liegt, wird das eigentliche Lernen zweitrangig. Es geht dann mehr um das „Senden“ von Inhalten als um das „Empfangen und Verarbeiten“. Der Lernprozess wird nicht ausreichend berücksichtigt.

- Lern- und Lehrräume sind sichere Orte. In diesen fühlen sich alle wertgeschätzt, respektiert und selbstbestimmt. Die Lehrenden sind persönlich dafür verantwortlich, diese körperlich und emotional sichere Umgebung zu schaffen und aufrechtzuerhalten.
- Lernen bedarf einer Notwendigkeit (Motivation) und muss durch den Ermöglichungsprozess des Lehrens (Didaktik) in seiner individuellen Umsetzung (Volition[10]) und seiner Ergebnisreflexion unterstützt werden.

8 Subkulturelle Wertesysteme der Sportarten & Handlungsfelder im DTB

Im DTB sind viele Sportarten und Handlungsfelder vereint. Diese bringen eine Vielzahl von Traditionen, Kulturen und eigenen Voraussetzungen mit. Man kann diese Traditionen, Kulturen und Voraussetzungen als **Subkultur der einzelnen Sportarten und Handlungsfelder betrachten**. Subkulturen haben individuelle Auslegungen, Ausprägungen, Interpretationen und Gewichtungen von gemeinsamen Werten. Zudem können sie das übergeordnete Wertesystem „Qualifizierung“ sowie den gesamten „Werterahmen Bildung“ auch mit zusätzlichen Werten ergänzen.
Es ist also leicht ersichtlich und verständlich, dass nicht ein identisches, allumfassendes und detailliertes Wertesystem für alle Sportarten und Handlungsfelder bestehen kann. Grundsätzlich müssen sich alle subkulturellen Systeme auf einen gemeinsamen Rahmen einigen können und diesen als **Grenze des akzeptierten Verhaltens**[11] annehmen. Wichtig ist jedoch ebenso, dass eine individuelle Auslegung durch die **subkulturellen Systeme innerhalb des Werterahmens möglich und akzeptiert** ist.

Daher geht mit dem „Werterahmen Bildung“ des DTB die explizite Aufforderung an die Technischen-Komitees, das Lehrpersonal der einzelnen Sportarten sowie die zuständigen Gremien der Handlungsfelder einher, einen eigenen subkulturellen Prozess der Wertebildung zu entwerfen und umzusetzen und dauerhaft in den Aus- und Fortbildungen zu integrieren.

Dieser subkulturelle, sportart- oder bereichsbezogene Wertekompass muss im eigenen Bildungsbereich gemeinschaftlich akzeptiert sein, von den handelnden Personen authentisch im Alltag vorgelebt werden und durch den Prozess der Wertebildung fortlaufend reflektiert werden.

[10] Volition bezeichnet die Fähigkeit und den Willen eines Menschen, bewusst Entscheidungen zu treffen und zielgerichtet zu handeln. Volition ist mit der Motivation eng miteinander verbunden, da Motivation den Antrieb liefert, während Volition diesen Antrieb in konkrete Handlungen überführt.

[11] Im Sinne eines Konsentprinzip. Der Konsent ist die Übereinkunft darüber, dass es keinen schwerwiegenden und begründeten Einwand gibt, der einem Beschluss oder der Akzeptanz von Vorgaben widerspricht.

Anhang

Der „Werterahmen Bildung“ in den Qualifizierungen des DTB und der LTV

Der beschriebene Werterahmen Bildung im DTB beinhaltet den **Auftrag an die einzelnen Subkulturen, ihre Werte-Konstrukte zu erstellen** und dem Lehrpersonal die Möglichkeit zu bieten, sich seinen eigenen Wertekompass zu bilden. Um die handelnden Personen dazu zu befähigen, bedarf es eine Erkenntnisprozesses. Wir wollen jedem Trainer, jeder Trainerin, jedem Übungsleiter, jeder Übungsleiterin, jedem Lernbegleiter und jeder Lernbegleiterin im Bildungssystem des DTB ermöglichen, diesen Erkenntnisprozess zu durchlaufen und somit **aktiver Teil der subkulturellen Wertekonstruktion** zu werden.
Daher stellen alle Organisationsteile für die unterschiedlichen Zielgruppen Bildungsmaßnahmen zur Wertebildung zur Verfügung.

*Wertebildung für Bildungsreferenten*innen, Lernbegleiter*innen in Qualifizierungsmaßnahmen, Funktionspersonal und Vereinsmanager*innen*

Für diese Personengruppen, innerhalb des DTB, bieten wir baldmöglichst „Train-the-Trainer“ Schulungen an, um sich mit der eigenen Wertebildung auseinanderzusetzen und den Prozess der Wertebildung an die angehenden Übungsleiter*innen und Trainer*innen in den Ausbildungsmaßnahmen weiterzugeben.

*Wertebildung für Trainer*innen und Übungsleiter*innen*

Für Trainer*innen und Übungsleiter*innen ist die Wertebildung schon jetzt ein Bestandteil der Ausbildung.

Hier kann ein erster Berührungspunkt der Bereich „Safe-Sport“ in den Ausbildungen auf C-Lizenz Ebene darstellen. Hier steht der „**Safe Sport Basiskurs**“[12] zur Verfügung, in dem das Thema Werte integriert ist. Unter anderem kann man im Laufe des Kurses ein individuelles Werte-Profil erstellen. Dieser steht allen ausbildenden Bereichen des DTB und den LTV zur Nutzung zur Verfügung und ist auch frei im Internet nutzbar.

Das Ziel des DTB ist es, in Fortbildungen das Thema Werte und Wertebildung regelmäßig zu vertiefen. Hierzu müssen jedoch zuerst Fortbildungsangebote geschaffen werden, die an den Inhalten des Safe-Sport-Basiskurses anschließen.

[12] https://safesport-basiskurs.dtb.de/

Diese Verankerung des Wertethemas soll dabei helfen, alle Personen im Bildungsbereich des DTB zu verantwortungsvollem, wertebasiertem Handeln zu befähigen und somit den humanistisch-konstruktiven Blick auf alle Menschen in alle Sportarten und Handlungsfelder des DTB zu tragen.

Wertebildung im DTB

Zielsetzung & Bedeutung

Der Werterahmen Bildung im DTB entfaltet seine Wirkung erst dann vollständig, wenn er in der konkreten Bildungsarbeit **praktisch angewendet** wird. Die Werte sollen nicht nur theoretisch verstanden, sondern **im Alltag gelebt und reflektiert** werden. Lehrpersonal im DTB – Trainer*innen, Übungsleiter*innen und Lernbegleiter*innen – übernehmen dabei eine **Schlüsselrolle**:

Sie gestalten Lernräume, in denen Werte erfahrbar, diskutierbar und entwickelbar sind. Zudem müssen sie die Werte „vorleben“ und sie somit „erlebbar“ machen.

Die Umsetzung des Werterahmens ist daher kein zusätzlicher Auftrag, sondern integraler Bestandteil der Bildungsarbeit im DTB.

Sie stärkt die Qualität der Qualifizierungen, fördert die Persönlichkeitsentwicklung und trägt zur wertebasierten Kultur im Sport bei.

Methoden zur Wertebildung

Die folgenden Methoden können in Aus- und Fortbildungen sowie im Vereinsalltag eingesetzt werden, um Wertearbeit aktiv zu gestalten:

Reflexionsmethoden

- **Werte-Tagebuch**: Teilnehmende dokumentieren persönliche Werteerlebnisse im Sportalltag.
- **Werte-Interview**: In Paararbeit werden Fragen zu persönlichen Wertvorstellungen gestellt und reflektiert.
- **Werte-Dialog**: Moderierte Diskussionen zu Wertekonflikten oder Dilemmata im Sport.

Gruppenmethoden

- **Werte-Karten**: Karten mit verschiedenen Werten werden sortiert, priorisiert und diskutiert.

- **Werte-Ranking**: Gruppen priorisieren Werte für ihre Sportart und begründen ihre Auswahl.
- **Werte-Quadrat** (nach Schulz von Thun): Ein Wert wird in Beziehung zu seinem positiven Gegenwert gesetzt, um Übertreibungen zu vermeiden.

Szenarienarbeit

- **„Was würdest du tun, wenn…?“**: Konkrete Situationen aus dem Trainingsalltag werden beschrieben, Teilnehmende reflektieren ihr Handeln aus Sicht verschiedener Werte.

Biografiearbeit

- Teilnehmende reflektieren, welche Werte sie in ihrer sportlichen Laufbahn geprägt haben und wie diese ihr Verhalten beeinflussen.

Tools & digitale Hilfsmittel

Online-Werte-Test

Werte Profil – https://werte.ntbwelt.de/werte_profil/

Ein niedrigschwelliger Einstieg zur Selbstreflexion über persönliche Werte.

Der NTB Werte-Test - https://werte.ntbwelt.de/

Ein ebenfalls sehr sportnaher Einstieg in die eigene Werte.

Der Werte-Test – Ein guter Plan – https://einguterplan.de/werte-test/

Eine etwas ausführlichere und allgemeinere Selbstreflexion über persönliche Werte.

KI-gestützte Reflexion

Werkzeuge wie https://notebooklm.google.com/ ermöglichen es, individuelle Werteprofile zu erstellen und Lernprozesse zu personalisieren.

Auch andere Werkzeuge wie ChatGPT – https://chatgpt.com/, Mistral – https://chat.mistral.ai/ oder Lumo – https://lumo.proton.me sind gute Reflexionspartner.

Hierzu kann man in den KI-Werkzeuge den folgenden **Prompt**[13] nutzen:

„**Rolle:** Du bist ein empathischer, philosophisch und psychologisch fundierter Coach, der mir hilft, meine persönlichen Werte und ethischen Grundsätze zu reflektieren, zu klären und in praktische, alltagstaugliche Leitlinien umzuwandeln.

Aufgabe: Begleite mich in einem strukturierten Prozess, der aus folgenden Schritten besteht:

1. **Werte-Reflexion:**
   - Stelle mir offene, tiefgehende Fragen, die mich dazu anregen, über meine grundlegenden Überzeugungen, Prioritäten und ethischen Prinzipien nachzudenken.
   - Hilf mir, zwischen gesellschaftlichen Erwartungen und meinen echten, inneren Werten zu unterscheiden.
2. **Identifikation der Kernwerte:**
   - Unterstütze mich dabei, aus der Fülle meiner Gedanken und Gefühle 3–5 zentrale Werte herauszukristallisieren, die mein Handeln und meine Entscheidungen leiten sollen.
   - Frage nach Beispielen aus meinem Leben, in denen ich diese Werte bereits gelebt habe oder in denen ich sie vermisst habe.
3. **Formulierung von Leitlinien:**
   - Hilf mir, diese Kernwerte in klare, positive und handlungsorientierte Sätze zu fassen (z. B. „Ich handle mit Integrität, auch wenn es unbequem ist.“).
   - Achte darauf, dass die Formulierungen für mich persönlich ansprechend und motivierend sind.
4. **Integration in den Alltag:**
   - Entwickle mit mir konkrete Strategien, wie ich diese Leitlinien in meinen täglichen Routinen, Entscheidungen und Interaktionen verankern kann.
   - Schlage vor, wie ich mich selbst daran erinnern und meine Fortschritte reflektieren kann (z. B. durch tägliche Fragen, Journaling, visuelle Erinnerungen).
5. **Regelmäßige Überprüfung:**

[13] Ein Prompt ist die Eingabe oder Anweisung, die du einer KI gibst – also der Text (oder auch Bild/Audio), auf den die KI reagiert.

- Erarbeite mit mir einen Plan, wie ich meine Werte und Leitlinien in regelmäßigen Abständen überprüfen und anpassen kann, um sicherzustellen, dass sie zu meinem sich entwickelnden Selbst passen.

Stil & Herangehensweise:

- Sei einfühlsam, aber fordernd – stelle auch unangenehme Fragen, wenn sie mir helfen, Klarheit zu gewinnen.
- Nutze Metaphern, Geschichten oder Beispiele, um abstrakte Werte greifbar zu machen.
- Vermeide Floskeln; sprich in einer klaren, persönlichen Sprache.
- Biete mir an, den Prozess in mehreren Sitzungen zu durchlaufen, falls nötig.

Erstes Ziel: Starte mit der Werte-Reflexion und führe mich schrittweise durch diesen selbstexploratorischen Prozess.

(**Tipp:** Man kann den Prompt je nach Bedarf anpassen, z.B. indem spezifische Lebensbereiche (Beruf, Familie, Freundschaften) oder bestimmte ethische Dilemmata einbezogen werden.)

Digitale Lernplattformen

Moodle, Edubreak oder ähnliche Plattformen können Wertearbeit durch interaktive Aufgaben, Foren und Reflexionsmodule unterstützen.

Empfehlungen für die Umsetzung

Schritt-für-Schritt-Anleitung für Lehrpersonal

1. Eigene Werte reflektieren (z. B. über Werte-Test oder mit Hilfe einer KI)
2. Wertekompass des DTB kennenlernen
3. Werte der eigenen Sportart identifizieren (Welche Werte sind in deiner Sportart wichtig, stechen hervor und werden gelebt?)
4. Wertearbeit methodisch in die Qualifizierung integrieren (z.B. über Diskussionen, Reflexionen und die Arbeit mit dem Werterahmen oder ähnlichen Werkzeugen)
5. Eigenes Verhalten im Training konsequent wertebasiert gestalten und dies offen kommunizieren

Moderation von Werteprozessen

- Offenheit und Sicherheit schaffen
- Unterschiedliche Perspektiven zulassen
- Wertekonflikte als Lernchance nutzen

Umgang mit Wertekonflikten

- Konflikte nicht vermeiden, sondern moderieren (s.o.)
- Werte als Orientierung nutzen, nicht als Dogma
- Reflexion fördern, nicht Bewertung

Änderungsdokumentation

Version 1.1 – Dezember 2024

- Überarbeitung Wertesystem zu Werterahmen
- Kürzung in Einführung in den Wertebegriff

Version 1.2 – September 2025

- Erstellung eines Anhangs
- Straffung der Inhalte
- Schärfung der Begriffe