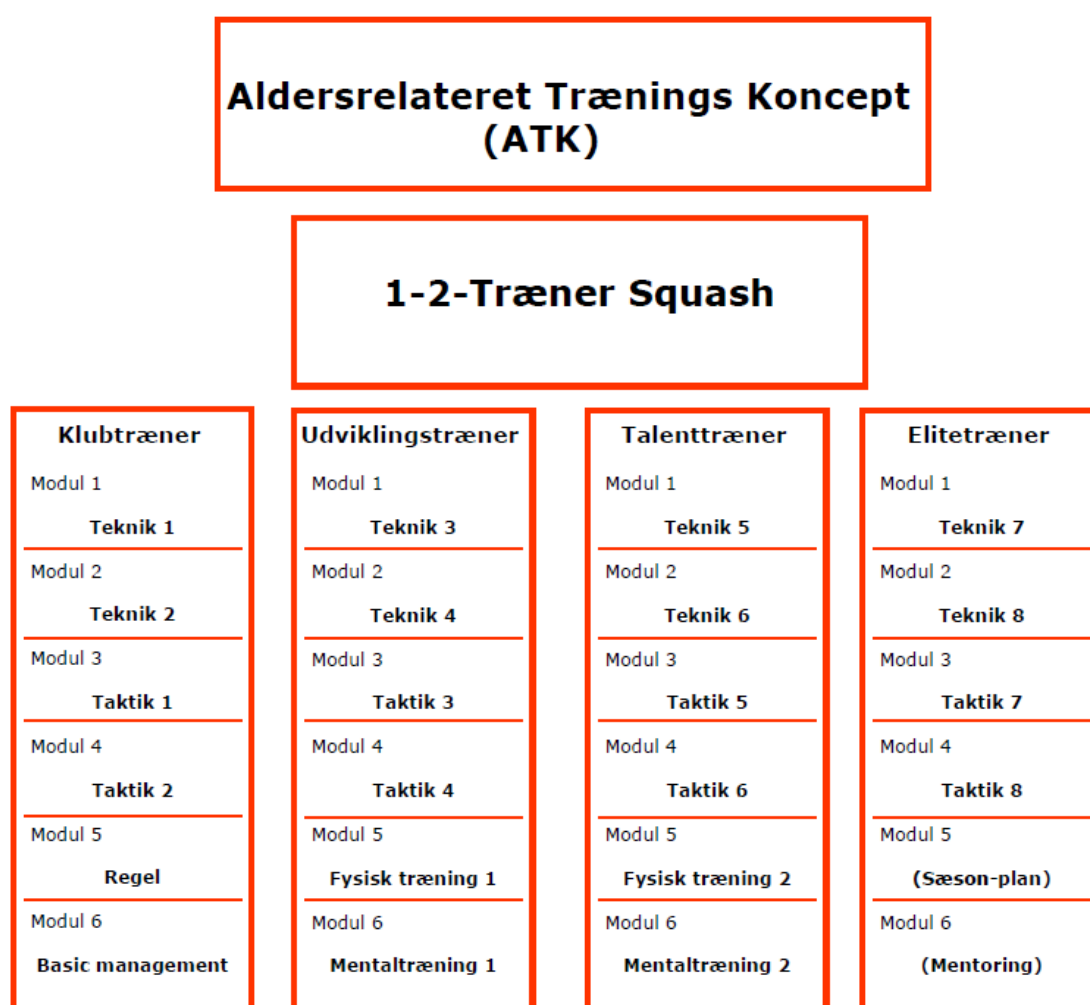


Træner-/ledermøde i Herlev d. 28. maj 2016

På baggrund af dialogmødet i Herlev ifm JDM, blev der vendt nogle gode tanker og bidraget med indspark til den nye træneruddannelsesstruktur i Dansk Squash.

Vi har her lavet en opsamling for de af jer der har interesse. Følgende figur (inkl. Vedhæftede bilag) var oplægget fra DSqF til klubberne.



Figur 1: Oplæg til ny træneruddannelsesstruktur i DSqF

Kommentarer fra klubberne

Devicerne er

- "keep it simple"
- Uddannelse udvikler

"Keep it simple" var nøgleordene under mødet. Det har vi taget til os. Det præsenterede er den langsigtede plan for træneruddannelserne. Fokus vil i første omgang være på implementering af ATK og få skabt basen af trænere i klubberne gennem klub- og udviklingstræneruddannelserne.

Ny uddannelsesstruktur

- Det er vigtigt at uddannelserne bliver udbudt når behovet er der.
- Geografisk placering af kurserne har betydning for deltagelsen
- Det er godt med korte kurser, da det giver øget mulighed for tilgængelighed for trænerne.
- Kortere kurser tiltaler en bredere målgruppe
- Konvertering af nuværende uddannelser til det nye system

Tanken er at kurserne skal gøres mere tilgængelige qua de bliver udbudt som kortere moduler. Dermed er det også tænkt at de geografisk bedre kan spredes ud i de lokale regioner, så klubtræneruddannelsen eksempelvis kan udbydes fire steder. Uddannelserne er ydermere modulopdelt (ca. 4-6 timers varighed pr. modul), hvilket betyder at uddannelserne bliver mere fleksible.

Dertil kommer at en del af uddannelsesindholdet kan køres via E-læring, hvilket betyder at der i mindre grad bliver behov for fysisk fremmøde, hvilket sparer tid og økonomi. Samtidig imødekommer det problematikken omkring den geografiske placering af kurserne.

Med denne struktur er det også målet at imødekomme en bredere målgruppe af trænere. I forhold til den nuværende trænerstruktur (T1 og T2) som har været teoretisk højt niveau, samt med engelsktalende instruktør, lægger den nye struktur op til en træneruddannelse, der er tættere på trænerens praksis.

Der arbejdes på, hvordan vi håndterer allerede uddannede trænere ift den nye struktur.

ATK struktur/indhold

- Det er vigtigt med ATK-kurset som grundstamme i uddannelsesstrukturen
- Kan ATK rumme både børn, nybegyndere, bredde og elite?
- Niveauerne skal evt. kaldes noget andet
- Det er vigtigt at klubben som helhed kender til ATK og uddannelser → der skal være opbakning

ATK er lagt som grundstamme. Den nye struktur på træneruddannelserne bygger på indholdet og opdelingen af ATK.

ATK er skrevet med et breddeperspektiv, men er forberedt til eliten og rummer således både børn, unge, nybegyndere og elitetræning. ATK er skrevet som et redskab, der kan bruges i træningen af både nybegynder og øvede. På træneruddannelserne er det målet, at du får den viden, der gør, at du kan håndtere det i praksis.

For at ATK kan vinde fodfæste i klubberne, er det vigtigt at klubberne som helhed køber ind på konceptet. Der vil i løbet af efteråret blive tilbudt ATK klubudviklingsforløb fra DSqF.

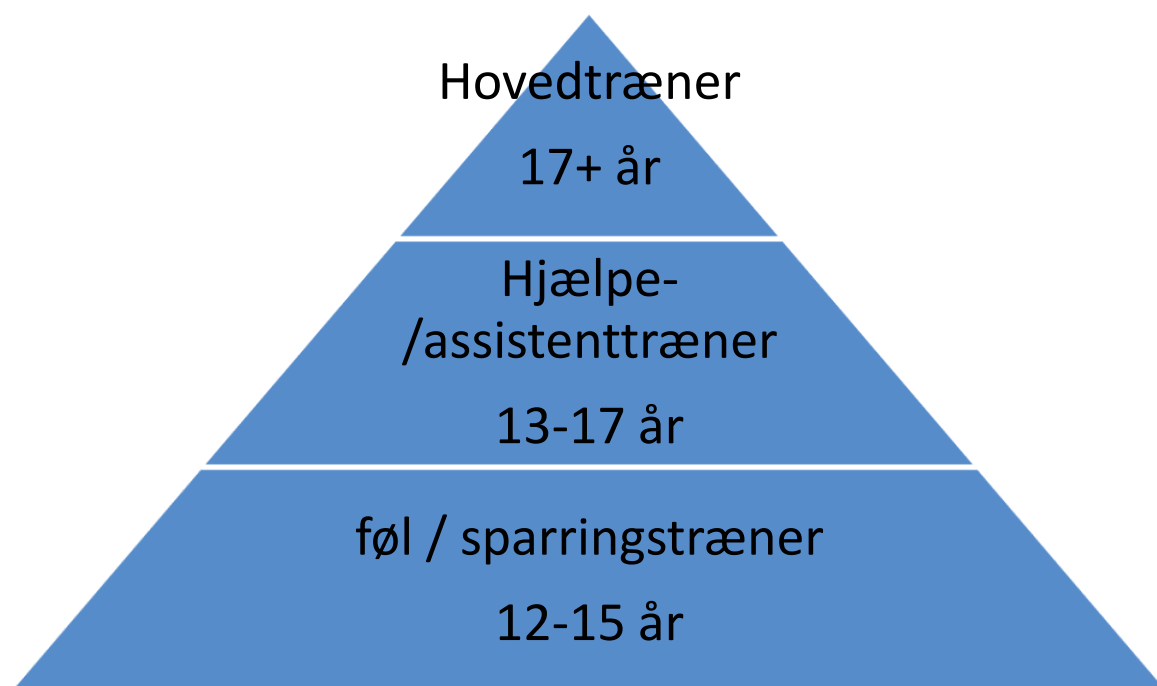
Flere og flere kommuner tænker i ATK-"certificerede" klubber, når de kigger på tilskudskroner.

Fastholdelse og rekruttering

- Sæt så mange i spil som muligt til trænerrollen, brug klubtræneren til at prikke potentielle trænere på skulderen
- Fastholdelse vs. Rekruttering – det skal gerne være en positiv spiral, der gensidigt vokser
- Kompetente trænere bidrager positivt til fastholdelsen af medlemmer i klubberne
- Mentorordning – tretrinstrænerraket
- Hvilken alder har en træner?

Tanken med den nye uddannelsesstruktur er at få skabt en stor og bred trænerbase til gavn for både klubber og forbund. Derfor vil vi gerne gøre uddannelserne tilgængelige og sigte mod en bred målgruppe. Derfor er det også vigtigt at klubberne prikker potentielle trænere på skulderen og får dem sendt på træneruddannelse. Med troen på at "uddannelse udvikler" vil vi gerne skabe den positive spiral, der bidrager til at rekruttering af medlemmer (og trænere) er sideløbende med gode træningstilbud.

I forhold til alder på en træner, blev det diskuteret, hvornår man er gammel nok til at have træneransvar. Det er der forskellige holdninger til, men på baggrund af de in-puts vi har fået kunne man forestille sig en tretrinstrænerraket, der kunne se således ud:



Det er vigtigt at man ude i den enkelte klub kigger på de potentielle trænere man har. Det er vigtigt at man får skabt "mentor"-tanken i gennem systemet, så erfaringsudveksling og rollemodel-tankens bliver bragt op til overfladen.

Motivation

- Det er vigtigt at der skabes "jobmuligheder" i klubberne, der kan konkurrere med eks. et flaskejob i Netto.
- Uddannelser er motivation for trænere
- Uddannelse og indtræden i trænerrollen giver personlig udvikling og bidrager positivt til klubudviklingen
- Det er vigtigt at trænere får en stemme i klubben – at klubben inddrager dem i det daglige arbejde med klubudviklingen – det er motiverende når en træner bliver taget seriøst
- Der skal skabes netværk for både trænere og klubber

- Der skal opbygges en trænerdatabase, hvor trænere fra forskellige klubber kan dele erfaringer og øvelsesmateriale
- Kan der komme flere øvelser i 1-2-træner appen?

Med tanken om den bredere trænerbase skulle der gerne følge jobmuligheder i klubberne. Det er vigtigt at klubberne får aktiveret de nyuddannede trænere. Der efterspørges trænere i klubberne. Samtidig er det vigtigt at klubberne overvejer om der skal gøres plads i budgettet til at lønne trænere – denne aflønning kan enten ske via lønkroner eller træneruddannelser eller andre ”skulderklap”.

Trænere vil gerne sparre med hinanden, så det er vigtigt at man får skabt et trænerforum eller –netværk for at understøtte dette behov. Dette kan både være internt i klubben eller på tværs af klubber, hvilket også er en del af breddestrategien fra DSqF.

I forhold til APP og øvelsesudveksling undersøger vi mulighederne for dette. Der vil i første omgang på DSqF’s hjemmeside komme til at ligge en ATK-platform, hvor der kan søges yderligere inspiration og viden om ATK’s emner.

Gør det enkelt

- Licenser er til fremtiden
- Fokus på at skabe en stor base af klubtrænere før de næste uddannelsesniveauer bliver sat i spil.
- Efteruddannelse er en god ide, men er nok en ide til fremtiden
- Certificering skal ske ud fra termer der ikke virker afskrækkende

Nu tager vi de første spæde trin til den indledte proces i forhold til træneruddannelserne.