



Kerstin Diacont | Dr. Sören D. Baumgärtner

Wissenschaftlich
fundiert

Beziehungs- kompass

Reiter - Pferd - Coach

Erfolgreich durch
präzise Kommunikation

Müller
Rüschlikon



Kerstin Diacont | Dr. Sören D. Baumgärtner

Beziehungs- kompass

Reiter - Pferd - Coach



Einbandgestaltung: R2 I Ravenstein, Verden
Titelbildmontage: Kerstin Diacont / Lilly Haug

Bildnachweis

Alle Fotos, Fotobearbeitung und Grafiken: Kerstin Diacont

Bis auf (Archiv Diacont): Julia Eldracher S. 21, 89, 101 re oben, 107, 114, 121, 122 re, 124, 127, 131, 133, 167 li oben · Astrid Förster S. 116, 139, 167 unten · Katja Mittelbachert: S. 9, 13, 17, 120 unten · Katharina Schaller S. 23, 45, 50, 95, 96 · Heidrun Süßmuth S. 145, 162 · Verena Troschke S. 156

Alle Angaben in diesem Buch wurden nach bestem Wissen und Gewissen gemacht. Für einen eventuellen Missbrauch der Informationen in diesem Buch können weder die Autoren noch der Verlag oder die Vertreiber des Buches zur Verantwortung gezogen werden. Eine Haftung für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Dieses Buch wurde nach den geltenden Vorschriften der General Product Safety Regulation (GPSR) entwickelt. Bei Fragen oder Problemen wenden Sie sich bitte an den Verlag unter folgender E-Mail-Adresse: gpsr@paul-pietsch-verlage.de

ISBN 978-3-275-02335-6

Copyright © by Müller Rüschnikon Verlag
Postfach 103743, 70032 Stuttgart
Ein Unternehmen der Paul Pietsch Verlage GmbH & Co. KG

1. Auflage 2025

Sie finden uns im Internet unter www.mueller-rueschlikon-verlag.de

Nachdruck, auch einzelner Teile, ist verboten. Das Urheberrecht und sämtliche weiteren Rechte sind dem Verlag vorbehalten. Übersetzung, Speicherung, Vervielfältigung und Verbreitung einschließlich Übernahme auf elektronische Datenträger wie DVD, CD-ROM usw. sowie Einspeicherung in elektronische Medien wie Internet usw. ist ohne vorherige Genehmigung des Verlages unzulässig und strafbar.

Lektorat: Claudia König
Innengestaltung: Kerstin Diacont
Druck und Bindung: Graspö CZ, 76302 Zlin
Printed in Czech Republic



Dieser QR-Code führt auf die Website
mit Zusatzinformationen und Bonusmaterial

Folgen Sie uns für mehr Infos zu unseren Pferdebüchern auf:



www.instagram.com/muellerrueschlikon.pferd



www.facebook.com/muellerrueschlikonverlag



Einleitung	8	Zusammenhänge bei emotionalen Zuständen erkennen	48
K: Konfliktmanagement	10	Wie kann man Methoden kontrollieren?	49
Kommunikation ist ›tricky‹	10	Nicht beobachtbar und nicht beschreibbar	51
Trainer oder Coach?	10		
Mein bester Coach	13		
Themen für Gespräche	14		
- <i>Blickschulung ›Haltung‹</i>	15		
Hinweise für Gespräche	16		
Drei Säulen der Gesprächshaltung (1)	17		
Gespräche flexibel halten (2)	17		
Reflexion durch Gespräche (3)	18		
Athletenzentrierte Gesprächsführung	20		
Konfliktmanagement ist Kommunikation auf verschiedenen Ebenen	20		
Typen, Thesen, Temperamente: Reiterarchetypen	26		
- <i>Bedenkenswert für Training und Konfliktmanagement</i>	27		
Verständnis der Zusammenhänge erreichen:			
Der Energiekreis	32		
WIBR-Modell (nach Lyman K. Steil)	34		
Irrtümer über das Zuhören	34		
- <i>Blickschulung Aufmerksamkeit und Haltung</i>	35		
Leitlinien für das aktive Zuhören	36		
- <i>Blickschulung Aufmerksamkeit und Zuhören</i>	37		
		M: Motivation	52
		Die motivierende Wirkung von Zielen erleben	53
		SMARTe Ziele	53
		Prinzipien des Goalsettings	53
		Profile	53
		Wo bin ich in ... ?	54
		Für Schwierigkeiten auf dem Weg zum Ziel gerüstet sein	54
		Sich bei Motivationslöchern an seine wichtigsten Stützen erinnern	54
		Gesprächsleitfäden	55
		Themen für Gespräche	55
		- <i>Blickschulung Haltung des Pferdes</i>	57
		Auswahl zu Handlungsanweisungen treffen	59
		Die Basis festigen · Das Gleichgewicht und die Stabilität	60
		Handlungsorientierte und Lageorientierte Persönlichkeitstypen mit Auswirkung auf die Motivation	61
		Man braucht eine Idee, was machbar ist und wo es hingehet	63
		Die Suche nach dem Sinn	
		Was tun wir da eigentlich? Und warum machen wir das trotzdem?	63
		Prioritäten: Was muss zuerst in Ordnung gebracht werden?	64
		Folgende Fragen müssen geklärt werden	65
		Und folgende Punkte sind zu beachten	66
		Bewegungs- und Schmerz-Gedächtnis	67
		O: Offenheit	39
Den ›Standpunkt‹ des anderen bzw. des Pferdes verstehen	39		
Keine Böswilligkeit unterstellen	39		
Offenheit durch Leidensdruck	40		
Umdenken erforderlich! – sich von alten Glaubenssätzen befreien	40		
- <i>Blickschulung: Zu viel Druck im Bügel beim Abwenden</i>	41		
Das Gehirn hat liebgewonnen, was bekannt ist	42		
Das Gehirn entscheidet nicht zwischen Fiktion und Wahrheit	42		
Win-Win-Situationen herstellen	43		
Funktionale Gewohnheiten aneignen, Dysfunktionale Gewohnheiten ablegen	44		
Neu reiten lernen: ineffektives Verhalten über Bord werfen	45		
Die Balance im Dreieck Reiter–Trainer–Pferd	45		
Emotional statt rational	46		
Emotionskontrolle	46		
		P: Prävention	68
		Trainingsqualität	68
		Konzentration	69
		Was bedeutet Erfolg (beim Reiten) – und woran misst man ihn?	69
		Der Umgang mit Erwartungshaltungen	70
		Handlungsalternativen anbieten	72
		Sprechen wir über das Gleiche? – Eine gemeinsame Ausgangsbasis schaffen	73

Weitsicht · Konsequenzen bedenken · etwas zu Ende denken	75	Das ›Auf die Schulter Fallen‹ des Pferdes nachempfinden	102
Wahrnehmung und Sensibilisierung	76	Gemeinsames und individuelles Gleichgewicht	102
Was spielt alles in die Wahrnehmungsprozesse hinein?	77	Versetzen Sie sich in die ›tragende Rolle‹ des Pferdes	104
Wahrnehmungs-Filter	78	Die balancierte Hand trainieren	104
Aufmerksamkeitsprozesse und Fokussierung, Aufmerksamkeit lenken	79	Übungen zur Körperspannung und Stabilität	104
- <i>Blickschulung ›Leichttraben‹</i>	79	Die Selbstabfrage des Reitschülers automatisieren	106
- <i>Blickschulung ›Verklemmt und ohne Energie‹</i>	81	Body-Scan und Neustart	106
Unaufmerksamkeit: Warum?	82	- <i>Referenzgefühle und -bilder – ausbalanciert mit Verbindung</i>	107
Antizipation, Visualisierung und mentales Training	83	- <i>Rechte und Pflichten aller Beteiligten</i>	108
Das Vorstellungsbild mit Eigenschaften füllen	83		
Eine klare Intention ist die halbe Übung	85		
Gesundheit im Fokus	86		
Kurze Arbeitsreisen in ›Bewusstheit‹ statt Runde um Runde ›warmlaufen‹	87		
Vom einen Extrem ins andere fallen – Überkompensation	87		
Selbstbild und Fremdbild in Übereinstimmung bringen	87		
		S: Support	110
		Beziehungsgeflechte – Das Ganze ist ...	110
		Die Angst vor dem Unbekannten oder Ungewohnten überwinden	110
		Angstbewältigung	110
		Die 4 Fs	111
		Strategien gegen Angst und Frust	115
		Ist Angst messbar?	115
		An den Dogmen kratzen	
		Missverständnisse und Übersetzungshilfen zu Begriffen aus dem ›Reiterlatein‹	116
		Anweisung: Hand tief	116
		Anweisung: Zügel kürzer, Zügel nachfassen	118
		Der Zügel darf nicht durchhängen	118
		Das Pferdemaul darf nicht offen sein	119
		Hauptsache der Kopf ist unten?	120
		Die Hände stehen immer eng zusammen und dürfen sich nicht aus dieser richtigen Position herausbewegen	121
		Exkurs: Was die starre Hand anrichtet	121
		Das Pferd muss ständig mit dem Schenkel vorwärtsgetrieben und mit halben Paraden aufmerksam gehalten werden, damit es unter dem Reiter im Gleichgewicht bleibt	123
		Mit gebisslosen Zäumungen kann man nicht Dressur reiten	123
		Immer von links aufsteigen?	
		Immer links führen?	123
		Ursachenforschung	124
		Wo muss der Coach (zuerst) hinschauen und was muss er beachten?	124
		Haltung des Reiters:	124
		Effektivität der treibenden Hilfen	125
A: Affirmation Bestätigung	90		
Lösungsorientierter Ansatz:			
Solution Focused Brief Theory (SFBT)	90		
Hilfe zur Selbsthilfe · Selbstständigkeit und Selbstwirksamkeit herstellen	91		
Die Skalierungstechnik	93		
Selbstbewusstsein des Reitschülers und des Pferdes(!) stärken	97		
Konstruktive Kritik am und im Reitsport ist schwierig	98		
Selbsterklärende Übungen	99		
Die Vorteile des ausbalancierten leichten Sitzes und des Leichttrabens erkennen und nutzen	99		
Effektive ›Leichttrabmechanik‹ auf dem stehenden Pferd üben	100		
Verbesserung der Balance durch asymmetrisches Leichttraben	101		
Den gesamten Arm an der Körperspannung verriegeln	101		
Innen- und Außenrotation im Arm und Bein	101		
Stabilität durch ›Energie aus der Bauchmitte‹	101		
Führen und Folgen	102		
Bewegungseinschränkungen durch Zwangshaltung nachempfinden	102		

Die Effektivität der Zügelhilfen und die Verbindung zum Maul	125	- <i>Blickschulung Gleichgewicht über Cavaletti</i>	151
Reaktionsschnelligkeit und Koordination verbessern	125	Stopp and Go und Übergänge in den Seitengängen	152
Mindset des Reiters beachten	128	Stopp an Go als Korrekturinstrument zur Temporegulation	152
Haltung des Pferdes:	129	- <i>Blickschulung Abwenden in Außenstellung · Ausrichtung in Bewegungsrichtung</i>	153
Reaktion auf die treibenden und verhaltenden Hilfen	130	Struktur und Orientierung geben, Aufgaben stellen	154
- <i>Geschlossene Haltung bei gewinkelter Hinterhand und getragendem Hals</i>	131	Anhaltereflexe etablieren	154
Gleichgewicht halten – das A und O im Energiekreis Reiter-plus-Pferd	132	Übungen in Außenstellung und was sie bewirken	154
- <i>Positive Diagonale im Trab und Parallelität der Beinpaare</i>	133	- <i>Blickschulung »In Außenstellung auf dem Zirkel</i>	155
Verstehen wir uns richtig?		- <i>Blickschulung Abwenden: »Äußeres Bein rutscht nach vorne« · Druck nach vorn im Bügel und Beckenversteifung</i>	157
Übersetzungshilfen für Reiterlatein	134	Seitengänge und ihr Nutzen	158
Die Haltung des Pferdes · Der Spannungsbogen	134	- <i>Blickschulung Schulterherein im Trab</i>	159
Dehnungshaltung · Kopf hoch oder Kopf tief?	134	Der sinnvolle Einsatz des Rückwärtsrichtens	160
Aktivitätshaltung: Nase vor die Senkrechte und Schulter anheben!	135	- <i>Blickschulung Leichttraben – Schultern bleiben zurück</i>	161
Versammlung und Aufrichtung des Pferdes	135	Vorwärts-Rückwärts-Übergänge	163
Haltung des Reiters (der Sitz und die Aufrichtung im Oberkörper)	136	Das Quadrat reiten	164
Powerposing –		Ungewöhnliche Trainingsansätze ausprobieren	164
Vorstellungs-Bilder zum Thema Haltung	137	Versammeln, Übergänge und Seitengänge im Leichttraben	164
Die Hand still halten?	138	Störer einbauen	166
Der Kontakt zum Maul, Zügelverbindung und Zügellänge	138	Methodenvielfalt und Handlungsalternativen	167
Die »Anlehnung«	139	Die Gerte als vielseitiges Hilfsmittel	168
Effektiv Treiben	140	Atemtechniken zur Emotionssteuerung	169
Treiben mit Sporen?	141	Entspannt mit Fehlern umgehen	169
Mit dem Kreuz treiben?	141		
Tempokontrolle und Anhalten · halbe und ganze Paradén	141	S: Soziale Netzwerke	170
Übergänge	142	Drei Individuen als Team	170
Das Prinzip der Energieerhöhung vor jedem Übergang und das Prinzip der Versammlung	142	Netzwerke und Beziehungen im weiteren Umfeld	171
Energiekonzepte	144	Das »System« und verschiedene Reitweisen	171
Sich im Nichtstun und Stillsitzen üben	145	Das Umfeld: Stallkollegen, Familie, Partner	171
Konzepte wider das Festhalten- und Fixieren-Wollen	146	Individualität und Gruppenzwang	172
Übungen	148	Supervision · Besser wahrnehmen + besser kommunizieren = besser unterrichten	172
Übungen Ohne Pferd ·			
Den Reiter ohne Pferd trainieren	148		
Übungen auf und mit dem Pferd	149	Literatur	175
Gesäßknochen spüren auf dem stehenden Pferd	149		
Zeitlupe, Stopp and Go	150		

Liebe Leserinnen und Leser,

dieses Buch soll die Beziehung zwischen Reiter, Coach und Pferd verbessern und dabei helfen gesunderhaltende und Kräfte schonende Trainingsmethoden zu gewährleisten. In der Unterrichtspraxis erleben wir immer wieder, dass Anweisungen nicht oder missverstanden werden. Das gilt sowohl für die verbalen Anweisungen des Trainers/Coachs an den Reiter als auch für die körper-sprachliche Hilfengebung des Reiters, die das Pferd nicht versteht. Da gibt es häufig Gesprächs- und Klärungsbedarf. Auf den folgenden Seiten geht es um möglichst unvoreingenommene Wahrnehmung dessen, was aktuell passiert, und um lösungsorientierte Ansätze ohne Schuldzuweisungen und Druck, die langfristige Gesundheit und Zufriedenheit aller Beteiligten ermöglichen. Auch in dem Wissen, dass die Mehrzahl der Reitsportbegeisterten weiblich ist, haben wir uns gegen das Gendern in diesem Fachbuch entschieden, um mit der Vereinfachung der Sprache einen klaren Fokus auf die Vermittlung von Wissen und Techniken zu ermöglichen.

Als Käufer dieses Buches können Sie kostenlos auf ergänzendes Text- und Bildmaterial zugreifen, indem Sie die QR-Codes scannen, die sich jeweils am Ende der Kapitel befinden.

An dieser Stelle möchten wir allen Reiterinnen danken, die mit den gelungenen und bisweilen auch weniger gelungenen Übungen dabei helfen, zu veranschaulichen, wo die wesentlichen Bewegungsmerkmale liegen. Wer sich für die Voraussetzungen und Hintergründe der abgebildeten Pferde interessiert, kann diese Informationen auch über den untenstehenden QR-Code abrufen.

Es sind dies:

Lilly Haug mit Korsarz, Pole, 18

Julia Eldracher mit Korsarz, Pole, 18

Michele Kilian mit Dakota, Spanierin, 9

Fiona Heyde mit Bijou, Trabermischling, 16

Katja Mittelbachert mit Bijou, Trabermischling, 16

Astrid Förster mit Lucky, Paint Horse, 17

Carmen Mann mit Maya, Tennessee Walker, 16

Viola März mit Mogly, Reitpony, 18

Eivor Wilms mit Molly Malone, Connemara, 6

Runa Wilms mit Kelpie, Irish Draught x Connemara, 7

Judith Linke mit Magic, Connemara, 22

Lena Steppat mit Lilli, Connemara, 14

Ellen Venohr mit Scotch, Haflinger, 18

Kerstin Diacont mit Calvados, Hannoveraner, 19 (und mit einigen der anderen o.g. Pferde)



Dieser QR-Code führt zu einer ausführlichen Vorstellung der im Buch abgebildeten Reiter:innen und Pferde sowie der Autoren.



Einleitung

Das notwendige Zusammenspiel von Mensch und Tier macht das Reiten zu einer der komplexesten Sportarten. In der Interaktion mit dem Reitcoach/Trainer wird, insbesondere beim Üben, diese Komplexität zusätzlich erhöht, was die Beziehung der drei Akteure zueinander vor zahlreiche Herausforderungen stellt. Zu den markantesten gehören:

- **Gegenseitiges Verständnis** – auf allen Ebenen der Beziehung zueinander, aber auch auf sportlicher Ebene (z. B. reittechnisch, reittaktisch, konditionell)
- **Gegenseitige Erwartungen** – an das Training, die Entwicklung, aber auch an spezifische Rollenanforderungen an die Beteiligten (wie Führung und Teilnahme)
- **Motivation** – durch das Verfolgen gemeinsamer Ziele und das gemeinsame Meistern von kritischen Situationen
- **Emotionale Nähe** – geprägt durch gegenseitiges Vertrauen, Offenheit und Respekt

Diese Herausforderungen können durch eine transparente Kommunikation und durch situationsangepasstes Verhalten erfolgreich gemeistert werden, was jedoch eine Reihe von grundlegenden Fähigkeiten – sowohl beim Reiter als auch beim Coach – erfordert. Hierzu gehören, neben dem fachlichen Wissen, Fähigkeiten wie Empathie, Echtheit und Wertschätzung. Diese müssen nicht nur erlangt, sondern auch regelmäßig verbessert und der jeweiligen Situation angemessen eingesetzt und reflektiert werden, um langfristig erfolgreich, d. h. in erster Linie gesund und zufrieden, zusammenarbeiten zu können.

Hierzu werden in diesem Buch konkrete Hilfestellungen und Übungsvorschläge für die Beziehungstriade Reiter-Pferd-Coach gegeben. Dies soll helfen, die jeweilige, aktuelle Situation des Reiters, des Pferdes und des Coaches besser zu verstehen und die individuellen Perspektiven übereinander zu legen, um eine gemeinsame Perspektive als Fundament des Erfolgs zu entwickeln.

Den Rahmen hierfür bildet dabei das in der englischen Sportpsychologie 2010 entwickelte und mittlerweile wissenschaftlich vielfach belegte KOMPASS-Modell von Rhind und Jowett. Dieses benennt die zentralen Kommunikations- und Verhaltensstrategien zur Aufrechterhaltung und Vertiefung einer Beziehung im Sport, welche nachfolgend in jeweils einem eigenen Kapitel dargelegt und mit Übungshilfen versehen werden. Das Modell fokussiert dabei auf die folgenden Aspekte:

K wie Konfliktmanagement: Konflikte sollten vermieden bzw. konstruktiv gelöst werden.

O wie Offenheit: Diese fördert Vertrauen, Verständnis und eine konstruktive Zusammenarbeit, indem sie den Austausch von Ideen und Gefühlen erleichtert.

M wie Motivation: Diese fördert das Engagement und die positive Einstellung der Gesprächspartner, wodurch eine produktive und inspirierende Atmosphäre entsteht.

P wie Prävention: Diese lässt Missverständnisse und Konflikte frühzeitig erkennen und verhindern, wodurch eine harmonischere und effektivere Interaktion gefördert wird.

A wie Affirmation (Bestätigung): Diese drückt Wertschätzung und Anerkennung aus, was das Selbstwertgefühl des Gegenübers stärkt und eine positive Gesprächsatmosphäre schafft.



K O M P A S S

S wie Support: Dieser fördert den Austausch von Ideen und Emotionen, stärkt das Gefühl der Zugehörigkeit und ermutigt den Gesprächspartner, seine Gedanken und Anliegen offen zu teilen.

S wie Soziale Netzwerke: Diese erleichtern den Austausch von Informationen und Ideen, fördern die Vernetzung von Menschen und bieten eine Plattform für den Aufbau und die Pflege von Beziehungen.

In zahlreichen Studien hat sich gezeigt, dass die Beziehungsqualität einen positiven Zusammenhang zu zahlreichen Faktoren aufweist:

- Für den Sportler sind dies u. a. Faktoren wie die Zufriedenheit, die subjektiv wahrgenommene Leistung, die psychische Gesundheit oder das Selbstkonzept (Einschätzungen zur eigenen Person).
- Für Coaches zeigen sich u. a. positive Effekte in Bezug zur Coaching-Motivation, zur Bewältigung von Stress oder zum Führungs- bzw. Coachingverhalten.
- Für das Team zeigen sich darüber hinaus positive Effekte in Bezug zum Zusammenhalt (Kohäsion), zum Trainingsklima sowie zur Teamwirksamkeit (Glaube gemeinsam etwas erreichen zu können).

Die einzelnen KOMPASS-Strategien bauen nicht aufeinander auf, sondern können eigenständig betrachtet werden. Dies bedeutet für das Lesen des Buches, dass es nicht zwingend von vorne nach hinten gelesen werden muss. So wird beispielsweise die erste Strategie, das Konfliktmanagement, eher dann zum Einsatz kommen, wenn die anderen sechs Strategien nicht erfolgreich angewandt wurden. Da im Kapitel Konfliktmanagement jedoch auf grundlegende kommunikative Haltungen und Techniken eingegangen wird, empfiehlt es sich trotzdem damit zu beginnen.

K: Konfliktmanagement

steht im KOMPASS-Modell zum einen für die Verwendung proaktiver Strategien zur Klärung von Erwartungen bzw. von Konsequenzen nicht erfüllter Erwartungen sowie für Maßnahmen zur Vermeidung von Konflikten (Konflikte sollen nicht entstehen!). Zum anderen beinhaltet es aber auch reaktive Strategien, z. B. in Form von Kooperation während der Diskussion von ggf. auftretenden Meinungsverschiedenheiten (Wie löse ich Konflikte?).

Im Zentrum stehen dabei Gesprächshaltungen und -techniken zu verschiedenen Situationen, die sowohl vom Coach als auch vom Reiter eingesetzt werden können und stets das Pferd integrieren sollten.

Die Herausforderung besteht zu Beginn darin, einen Austausch auf Augenhöhe zu ermöglichen, da das soziale System Sport den drei Beteiligten formal unterschiedliche Rollen zuschreibt: Der Coach als Experte, der Reiter als Schüler und das Pferd als ›Sportgerät‹ (man verzeihe an dieser Stelle den Ausdruck). Diese Hierarchie gilt es aufzubrechen und individuelle Rollen für jedes Team (Reiter-Pferd bzw. Coach-Reiter-Pferd) aufs Neue zu definieren und mit Leben zu füllen.

In diesem Kapitel erfahren Sie daher, wie Rollen ausdefiniert werden können und mit welchen grundsätzlichen Haltungen und Gesprächstechniken Sie Konflikte vermeiden oder lösen können.

Kommunikation ist ›tricky‹

Insbesondere die Kommunikation ist dabei ›tricky‹, denn sie findet ›mehrsprachig‹ statt. Da haben wir das ›Reiterlatein‹ mit Begriffen, die teilweise sehr unterschiedlich interpretiert werden können – und werden. Wir haben die Grenzen der sprachlichen Beschreibung von dem, was der Reiter fühlen soll. Und wir haben die Körpersprache, die einzige Sprache, die das Pferd von Anfang an versteht, wenn sie denn klar und richtig vom Menschen eingesetzt wird. Leider wissen viele Reiter:innen tatsächlich nicht so genau, was ihr Körper tut – und stürzen damit ihr Pferd in Verwirrung. Und so mancher Trainer sieht zwar, dass das Pferd ›komische Sachen‹ macht, sucht aber die Ursache an der falschen Stelle.

Trainer oder Coach?

An dieser Stelle möchten wir noch kurz auf die häufig synonym verwendeten Begriffe Übungsleiter, Trainer, Coach und Lehrer eingehen und erläutern, warum wir uns in diesem Buch für den Terminus Coach entschieden haben.

Prinzipiell gehen die Titulierungen auf die unterschiedlichen Rollen der Personen im Bereich der Sport- und Bewegungsförderung zurück.

Was macht der Übungsleiter?

Ein Übungsleiter ist in der Regel für die Durchführung von Trainingsstunden von Übungsgruppen,

insbesondere im Breitensport, verantwortlich. Er vermittelt grundlegende Fähigkeiten und sorgt für eine sichere und angenehme Trainingsatmosphäre. Er ist häufig ehrenamtlich tätig und arbeitet mit verschiedenen Altersgruppen. Der Titel des Fachübungsleiters bezieht sich auf eine zertifizierte Ausbildung beim (Landes-)Sportverband.

Was macht der Trainer?

Der Übergang vom Übungsleiter zum Trainer ist fließend. Dies wird beispielsweise auch an der 2006 vorgenommenen Umbenennung des Fachübungsleiters in »Trainer Breitensport« deutlich. Ein Trainer hat zumeist eine spezifischere Rolle. Er entwickelt, zumeist im (Nachwuchs-)Leistungssport, Trainingspläne, analysiert die Leistung der Athleten und arbeitet gezielt an der Verbesserung von Technik und Fitness. Trainer sind oft intensiver in die sportliche Entwicklung ihrer Schützlinge eingebunden und können auch strategische Aspekte des Wettkampfs vermitteln.

Was macht der Lehrer?

Ein Lehrer im sportlichen Kontext ist in der Regel in Schulen oder Bildungseinrichtungen tätig und vermittelt sportliche Fähigkeiten im Rahmen des Sportunterrichts. Lehrer haben zumeist eine breitere pädagogische Ausbildung und sind dafür verantwortlich, Schüler in verschiedenen Sportarten zu unterrichten und deren allgemeine körperliche Fitness zu fördern.

Was macht der Reitlehrer?

Der Begriff des Reitlehrers lässt sich nur schwer in die vorgenommene Einteilung überführen, da es sich dabei um eine Mischung aus Tätigkeit und der historischen Entwicklung von Begriffen aus dem Reitmilieu handelt. Im ursprünglich militärischen Kontext wurde das Reiten in sogenannten Reitschulen vermittelt. Die Anleitenden wurden daher auch als (Reit-)Lehrer bezeichnet. Die Bezeichnungen Reitschule und Reitlehrer haben sich bis heute gehalten – wie beispielsweise auch beim Surfen (Surfschule/Surflehrer) – auch wenn die Lizenzierung über den Fachverband erfolgt und der offizielle Titel für den Lehrenden Trainer lautet.

Was macht der Coach und warum verwenden wir diesen Begriff?

Für viele stellt der Begriff des Coaches einfach umgangssprachlich die englische Übersetzung des Begriffes Trainer dar.

Die inhaltliche Unterscheidung der beiden Begriffe lässt sich gut am englischen Wortstamm verdeutlichen und in aktuelle Rollendiskussionen im Sport überführen: Die Kutsche (engl. Coach) als mittelalterliche Form des Taxis hatte die Aufgabe, Menschen abzuholen und an einen gewünschten Ort zu transportieren. Dieser Vorgang kann als Metapher für das moderne Verständnis eines Trainers gesehen werden, der sich bei der Leistungsentwicklung seiner Athleten nicht ausschließlich an Wettkampfzielen orientiert, sondern auch auf persönliche Bedürfnisse und Wünsche seiner, wie es der Deutsche Olympische Sportbund beispielweise formuliert, »mündigen Athleten« eingeht. Zudem gehören die Entwicklung von Persönlichkeit, Autonomie und Selbstexploration sowie die Förderung

der (mental)en Gesundheit beim Athleten zu den Aufgaben eines modernen Trainers (Quasi als Trainer und Psychologe). In Anlehnung an die Kutschen-Metapher holt der Coach somit den Athleten bei seinen persönlichen Voraussetzungen und Wünschen ab und begleitet ihn ganzheitlich auf dem Weg zu seinen Zielen.

Da auch für uns dieses Verständnis die Grundlage für eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe und eine damit angestrebte hohe Beziehungsqualität darstellt, verwenden wir zur Hervorhebung dieser Trainereigenschaften den Begriff des Coaches.

Außerhalb des Sports hat der Begriff des Coachings eine eingeständige Bedeutung gefunden und bezeichnet zumeist einen lösungsorientierten Beratungsansatz, der in den 1970er Jahren erstmals zur beruflichen Leistungssteigerung von Führungskräften eingesetzt wurde. Er zielt dabei, kurz gesagt, auf das Ermächtigen des Klienten zur Findung eigener Lösungen ab.

Diesen Ansatz macht sich auch das Reit-Coaching zunutze ...

Ein Reit-Coaching setzt bei den Selbstbestimmungsfaktoren an und verbindet den Coaching-Ansatz mit lösungsorientierter Gesprächsführung.

Ein Reit-Coach erfüllt zwei Funktionen: die eines Vertrauten für fachliche und emotionale Themen sowie die eines Trainers und Psychologen als Lehrer und Begleiter im Training und bei Turnieren.

Greif (2008, S. 69) definiert Coachings ›als eine intensive und systematische Förderung ergebnisorientierter Reflexionen und Selbstreflexionen sowie Beratung von Personen oder Gruppen zur Verbesserung der Erreichung selbstkongruenter Ziele oder zur bewussten Selbstveränderung und Selbstentwicklung‹. Selbstkongruente Ziele sind dabei solche, die weitgehend mit den eigenen Bedürfnissen, Werten und Überzeugungen übereinstimmen (Kuhl & Hartmann, 2003, S. 48).

Lerncoaching wird als eine eigenständige didaktische Form des Lernens gesehen und stellt eine Sonderform des Coachings dar. Lerncoaching versteht sich als ein Konzept, welches sich hauptsächlich auf den Lernprozess selbst bezieht.

Im Fokus stehen die Bedürfnisse, Erwartungen und Ziele des Schülers. Im Gegensatz

Aufgaben des Coaches im Reitsport

- Aufgabe des Coaches ist es, **maximale Bewegungsfreiheit im System Reiter-plus-Pferd** herzustellen und die Gesundheit von beiden nicht zu gefährden.
- Er ist zuständig für **Sicherheitsaspekte, Emotionscoaching / Angstbewältigung** und **körperliches Training**.
- Er fungiert als **Therapeut** für Pferd und Reiter und bisweilen als **Anwalt des Pferdes** sowie **Vermittler / Übersetzer / Kommunikator** zwischen Pferd und Reiter (siehe auch *Reiterlatein Übersetzungshilfen und Rechte und Pflichten*)
- Und schließlich muss er die **Folgen seines Tuns** einschätzen können, bestimmte Aktionen und Konzepte zu Ende denken, **Verantwortung** übernehmen. Wie geht das weiter, wenn das Training unverändert fortgesetzt wird. Bleibt einer auf der Strecke? Muss ich aus ethischen Gründen die Notbremse ziehen. Solche Entscheidungen erfordern Mitgefühl und Empathie.



Was verbessert Reitcoaching oder Unterricht?

Aufmerksamkeitslenkung
(Energie folgt der Aufmerksamkeit)

Verständnis der Techniken
und Bewegungsabläufe

Reaktionen verstehen
(eigene und die des Pferdes)

Den eigenen Körper kennen(lernen)

Reaktionszeiten
verbessern,
Minimierung von Kraft,
(Energie sparen)

Gelassenheit, Geduld, Angstbewältigung,

Leistungssteigerung durch besseres
Verständnis der Zusammenhänge

richtige Körperspannung und
falsche Verspannung (verlang-
samte Reaktionen) erkennen

zu Schüler-Lehrer-Beziehungen existiert kein hierarchisches Gefälle zwischen Lerncoach und Lernendem. Der Schwerpunkt liegt auf selbstverantwortlichem, individuellem Handeln und persönlicher Entfaltung des Lernenden in seiner subjektiven Realität.

Mein bester Coach

Diese Übung hilft, den eigenen Stil als Coach besser zu verstehen. Anhand folgender aufeinander aufbauender Fragen kann man herausfinden, was man von positiven, aber auch von negativen Vorbildern mitgenommen hat. Das hilft, in Zukunft bewusster und gezielter die Aspekte hervorzuheben und zu trainieren, die aus der eigenen Sicht einen guten Coach ausmachen:

- Was hat mein bester Coach ganz konkret gut bzw. mein schlechtester Coach ganz konkret schlecht gemacht?
- Welche Verhaltensweisen & Grundeinstellungen haben ihn ausgezeichnet?
- Was hat das damals bei mir bewirkt?
- Was habe ich, bewusst oder unbewusst, mitgenommen? (Engbert & Kossak, 2021, S. 230)

Themen für Gespräche

- **die aktuelle Situation.** Zu Beginn sollte der Trainer die Selbsteinschätzung des Reiters erfragen und anschließend seine persönliche Sicht darlegen. Dabei empfiehlt es sich, zuerst über Stärken und erst im Anschluss über Defizite zu sprechen.
- **die Leistungsbeurteilung** in den Segmenten Technikverständnis, Fitness-, und Gesundheitszustand, taktisches Verhalten / Konzepte, soziale Rolle, Kooperation, Mentales, Persönliches, Authentizität, Klarheit und Glaubwürdigkeit des Verhaltens, Fairness.
- **Ein Hauptproblem herauskristallisieren.** Dieses Problem muss zuerst gelöst werden, bevor es an die untergeordneten gehen kann. (Beispiel: Wenn ein Reitschüler Probleme mit der Kontrolle des Pferdes im Galopp hat, muss erst einmal im Schritt und Trab an den Paraden und Übergängen gearbeitet werden (und ggf. eine Art ›Anhalte-Reflex‹ etabliert werden – notfalls zuerst nur aus dem Schritt). Diese Kontrolle muss der Schüler mit dem Pferd zusammen erarbeiten! Es nützt nichts, wenn sich der Trainer auf das Pferd setzt und einfach nur Runde um Runde galoppiert ... dass bei ihm die Kontrolle funktioniert, heißt noch lange nicht, dass sie auch beim Schüler funktioniert – und das Pferd bekommt durch die Galopparbeit immer mehr Kondition, damit es dem Schüler noch besser davonlaufen kann.
- Jede Bewertung vergangener Leistungen erfolgt mit ›**Blick nach vorn**‹. Weder Selbstvorwürfe (hätt' ich doch bloß nicht ...) noch das Ausruhen auf den Lorbeeren vergangener Erfolge sind zweckdienlich (vorbei ist vorbei und jeder neue Erfolg muss neu erarbeitet werden).
Beispiel: Eine Reiterin, die sich mit einem speziellen Pferd gut zusammengerauft hat und erfolgreich Turniere geritten ist, bekommt auf einmal Probleme mit ihrem jungen Nachwuchspferd, weil das ganz anders ›tickt‹ als der Vorgänger. Vielleicht verträgt es Druck schlechter, oder es lernt langsamer, oder es hat körperliche Einschränkungen ... da ist oft ein Umdenken und eine Methodenänderung gefragt.
- **die Analyse und Bewertung der Zielerreichung**
- **Zielvereinbarungen** treffen (kurz-, mittel- und langfristig) und Festlegung von Zwischenschritten und Trainingsmaßnahmen. *In diesem Buch werden Sie immer wieder Bilder zur Blickschulung wie das auf der rechten Seite finden, auf denen beschrieben wird, was jeweils bei Pferd und Reiter erkennbar ist und welche Handlungsempfehlungen gegeben werden können.*
- **Zufriedenheit, Motivation und Ambitionen abfragen**
- Gesprächsabschluss mit einer **positiven Erwartungshaltung** und Zuversicht
- **Fortschritte und Leistungen bewerten** vor dem Hintergrund von Entwicklung und Potenzial von Reiter:in und Pferd
 - Haben Reiter oder Pferd besondere Leistungen (jenseits der gesetzten Ziele) erbracht?
 - Gab es besondere Versäumnisse? Sind deren Ursachen bekannt?
 - Hat sich die Beziehung zwischen Reiter und Pferd verändert?
 - Wie hat sich das Verhältnis Coach–Reiter:in in der näheren Vergangenheit entwickelt?

Blickschulung ›Haltung‹



Fokus auf das Pferd:

Das Pferd bewegt sich losgelassen in guter Haltung.
Aktive Hinterhand.
Freie Schulter.
Genick ist der höchste Punkt.
Nase ist vor der Senkrechten.

Fokus auf Bewusstheit und Achtsamkeit:

Die Reiterin ist zu sehr auf das Pferd fixiert und vergisst, sich selbst zu überprüfen.



Fokus auf Qualität der Bewegung:

Gutes Gleichgewicht ohne haltende Hilfen.
Reiterin und Pferd balancieren sich unabhängig voneinander aus.
Keiner stützt sich am anderen ab.

Fokus auf die Reiterin:

In dieser Einsitzphase des Leichttrabens ist der Oberkörper richtigerweise etwas vorgeneigt. Allerdings sitzt die Reiterin im Hohlkreuz und hat den Unterschenkel etwas zu weit hinten. Zöge man das Pferd unter ihr weg, würde sie nach vorn kippen. Zudem ist eine leichte Außenrotation im Fußgelenk zu sehen, was unnötige Spannung ins Bein bringt. Ihr Genick ist etwas starr und die Blickrichtung stimmt nicht. Der Zügel bildet eine Gerade zwischen Ellbogen und Pferdemaul. Der Oberarm hängt frei.

Fokus auf Orientierung im Raum:

Die Reiterin schaut dem Pferd auf den Hals, was zum einen die Präsenz verringert und zum anderen die Richtungskontrolle erschwert.

- Wie steht es um die Konfliktfähigkeit des Reiters in Bezug zum Trainer und zum Pferd?
- Sind langfristige Pläne des Reiters bekannt, vor deren Hintergrund eine besondere Motivation gegeben sein könnte?
- Wie geht der Reiter mit neuen oder besonders anspruchsvollen Herausforderungen (schwere Lektionen, unkooperatives Verhalten des Pferdes) um?
- Wie eigenständig agiert der Reiter? Kann er selbstständig Lösungsmöglichkeiten und Handlungsalternativen finden?

■ **Welche Ziele sind erreicht worden, was hat sich verbessert?**

- Welche (Zwischen-)Ziele und Maßnahmen wurden vereinbart?
- Wurden diese Ziele erreicht? Was funktioniert jetzt besser?
- Welche Qualität haben die Ergebnisse?
- Welche Qualität hatte der Prozess der Zielerreichung?
- Welche mir bekannten Begleitumstände haben die Zielerreichung vereinfacht oder erschwert? Verletzungen, Krankheiten, Zeitfaktoren
- Welche Gründe gibt es für Abweichungen von den Zielvereinbarungen?
- Schien der Reiter mit dem Erreichen der Ziele eher unter- oder überfordert? D. h. kann ich in Zukunft schneller vorankommen? Funktionieren die Basics sicher? (Beispiel: wenn man sich eine Weile bei den wichtigen Basics – Körperwahrnehmung, Konzentration auf die Interaktion des eigenen Körpers mit dem Pferd sowie ›Kontrolle, ohne festzuhalten‹ und Bewegungsfreiheit und -vielfalt ermöglichen – aufgehalten hat, bekommt man manche vermeintlich schweren Lektionen bisweilen einfach geschenkt.

■ **Welche Entwicklungsziele und -möglichkeiten sehe ich?** Einen ›Blick in den Himmel‹ tun lassen ... Motivation / Begeisterung / Leidenschaft erzeugen – und damit Durchhaltevermögen in schwierigen Abschnitten

- Welche Möglichkeiten gibt es für die persönliche Entwicklung der Reiterin und des Pferdes? Haben sich spezielle Talente herauskristallisiert?
- An welchen Fakten bzw. Vorkommnissen kann ich das festmachen?
- Für welche Entwicklungsmöglichkeiten sehe ich Erfolgsaussichten?
- Durch welche Maßnahmen könnten die Entwicklungsziele am effektivsten gefördert werden? Aufgabenerweiterungen, ergänzende Sonderaufgaben, Exkurse ...

Hinweise für Gespräche

Drei Faktoren für eine erfolgreiche Gesprächsführung:

- (1) Wertschätzung, Offenheit, Verständnis und Echtheit / Authentizität in der Gesprächshaltung
- (2) Ziel- und situationsabhängige Anpassung, um Gespräche flexibel gestalten und somit angemessen kommunizieren zu können.
- (3) Stetige Reflexion, Übung und Weiterentwicklung der eigenen Haltung