

Philipp Hesselmann
Vizepräsident Schiedsrichter

Wittener Straße 403
44577 Castrop-Rauxel

sr_vorsitz@whv-hockey.de

Beobachtungskonzept des WHV-SRA

Nach Satzung des Westdeutschen Hockeyverband e.V. ist der Ausschuss für Schiedsrichterfragen für die Aus- und Weiterbildung der Schiedsrichter*innen im Verbandsgebiet verantwortlich. Aufgrund der wachsenden Anforderungen an die Verbandsschiedsrichter*innen sowie der steigenden Qualität unseres Sport muss aus Sicht des SRA in die Weiterbildung des bestehenden Kaders investiert werden. Dies geschieht derzeit durch praktische sowie theoretische Schulungen in Form von Lehrgängen, Workshops und der jährlichen Schiedsrichtertagung. Neben diesen Möglichkeiten sollen die Verbandsschiedsrichter*innen verstärkt in den Ligaspielen des Verbandes aus- und weitergebildet werden. Dies geschieht durch kollegiale Beobachtung von außen durch erfahrene Ausbilder*innen bzw. Beobachter*innen. Nachstehend finden sich entsprechende Hinweise und Regelungen für diese Beobachtungen im Gebiet des WHV:

Beobachter*innen

Der Kader der Beobachter*innen im WHV besteht aus Kolleg*innen, die sich aufgrund ihrer Erfahrung sowie der jährlichen Fortbildung (Beobachterfortbildung) für diese Aufgabe qualifizieren konnten. Eine Teilnahme an dieser Fortbildung ist nach Vorschlag durch den SRA möglich.

Die Berechtigung, Spiele / Schiedsrichter*innen in Auftrag und im Namen des WHV SRA zu beobachten kann aufgrund von Fehlverhalten, Nicht-Teilnahme an Fortbildungen oder aus anderen Gründen (siehe Schiedsrichter- und Lizenzordnung) durch den WHV SRA entzogen werden.

Beobachterschulung

Die Schulung der Beobachter*innen im WHV findet mindestens einmal jährlich durch einen Workshop statt. Dieser kann auch online stattfinden. Die Teilnahme an dieser Fortbildung ist verpflichtend, um weiterhin als Beobachter*in für den WHV aktiv sein zu können. Die Inhalte dieses Workshops sind die aktuellen Regelauslegungen und -änderungen sowie die derzeit gültigen Beobachtungskriterien, die sich an den Vorgaben der FIH orientieren.

Neben dieser jährlichen Schulung können weitere Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung der Beobachter*innen stattfinden.

Ansetzungen

Die Beobachter*innen des WHV werden durch den Ansetzer des SRA für die Beobachtungen der Verbandsschiedsrichter*innen eingeteilt. Eine eigenständige Ansetzung ist nicht möglich. Die Ansetzungen werden über die bekannten Kanäle (Terminfreigabetool) versendet. Sollte ein*e Beobachter*in eine Ansetzung nicht wahrnehmen können, so ist der Ansetzer sowie der Ausbildungskoordinator zeitnah darüber zu informieren.

Welche Spiele und Schiedsrichter*innen beobachtet werden sollen, ist im Bereich **Auswahl der Schiedsrichter*innen für Beobachtungen** nachzulesen.

Ablauf der Beobachtung

Beobachter*innen sind essentieller Bestandteil der Aus- und Weiterbildung der Verbandsschiedsrichter*innen und sollten diese Aufgaben daher entsprechend ernst nehmen. Sie sollten nach Möglichkeit spätestens 15 Minuten vor Beginn des Spiels auf der Anlage sein und die Schiedsrichter*innen begrüßen. Während des Spiels sind die Beobachter*innen dazu angehalten, sich uneingeschränkt auf das Spiel und deren Akteure zu konzentrieren und Ablenkungen von außen zu vermeiden. Im Anschluss des Spiels (nach Beendigung der Formalia, z.B. Spielbericht) soll ein gemeinsames Gespräch über die Stärken und Verbesserungsgebiete der Schiedsrichter*innen stattfinden. Die Inhalte dieses Gesprächs werden im Beobachtungsbogen durch die Beobachter*innen festgehalten und entsprechend bewertet und benotet. Zur methodischen Ausgestaltung steht den Beobachter*innen die Methodensammlung des SRA zur Verfügung.

Der Beobachtungsbogen muss spätestens 10 Tage nach der Beobachtung bei der durch den SRA beauftragten Person (Ausbildungskoordinator) eingehen. Die Abrechnung der Kosten kann erst stattfinden, wenn der Bogen eingegangen und die Kosten ordnungsgemäß mitgeteilt wurden (siehe Bereich Kosten).

Beobachtungsbogen und Benotung

Der Beobachtungsbogen sowie dessen Benotung ist unter Anderem Grundlage für die Einstufung der Schiedsrichter*innen und für die Entscheidungen des SRA bezüglich der folgenden Ansetzungen.

Die Schiedsrichter*innen erhalten den Beobachtungsbogen per Email durch den Ausbildungskoordinator. Bei Fragen sind die Beobachter*innen sowie der Ausbildungskoordinator die Ansprechpersonen.

Kosten und deren Abrechnung

Nach Abschluss der Beobachtung und Versand des Beobachtungsbogens an den Ausbildungskoordinator können die Beobachter*innen ihre Kosten durch den SRA abrechnen. Dies erfolgt über ein zentrales Online-Formular.

Die Kosten für Fahrtkosten sowie die Aufwandsentschädigung können nur abgerechnet werden, wenn die Beobachtung stattgefunden hat und der Beobachtungsbogen fristgerecht eingegangen ist.

Die Fahrtkosten werden mit jeweils 0,30€ pro gefahrenen Kilometer abgerechnet, sofern keine eigene Ansetzung der Beobachter*in in einem Ligaspiel vor oder nach der Beobachtung am

gleichen Ort stattfindet. In diesem Fall werden die Fahrtkosten über den Heimverein und den Elektronischen Spielbericht abgerechnet.

Für jede durchgeführte Beobachtung erhalten Beobachter*innen 40€ Aufwandsentschädigung.

Auswahl der Schiedsrichter*innen für Beobachtungen

Um eine geeignete Auswahl der Schiedsrichter*innen für Beobachtungen zu treffen, hat der SRA eine Priorisierung der verschiedenen Gruppen vorgenommen, um eine transparente Ansetzungspolitik zu gewährleisten.

1. Neu- und Quereinsteiger nach bestandener C-Lizenz (i.d.R. die ersten 3-4 Spiele)
2. Nach einer Neueinstufung in eine höhere Spielklasse (i.d.R. die ersten 2-3 Spiele)
3. Potentielle Quereinsteiger*innen für die Bundesliga / Kandidat*innen für Hochstufungen (insbesondere Beobachtung durch WHV SRA in höchster bisheriger Spielklasse)
4. (potentielle) DHB-Nachwuchsschiedsrichter*innen (i.d.R. direkt vor Maßnahmen des DHB in höchster bisheriger Spielklasse)
5. Kolleg*innen mit Beobachtungsbedarf (z.B. bestehende Einstufung fraglich, lange keine Maßnahme mehr besucht, etc.)

Ansprechpersonen im SRA

Ressort Ansetzungen

Benjamin Göntgen
sr_ansetzungen@whv-hockey.de



Ausbildungskoordination

Ingo Keßner
sr_lehrgaenge@whv-hockey.de



Vizepräsident Schiedsrichter

Philipp Hesselmann
sr_vorsitz@whv-hockey.de



Mit freundlichen Grüßen

Westdeutscher Hockeyverband e.V.

Philipp Hesselmann

Vizepräsident Schiedsrichter

Respect
is Hockey



**WIR
HABEN
VERANTWORTUNG**

Anhang: Beobachtungsbogen

Beobachtungsbogen

Schiedsrichter*in:		
Beobachter*in		
Kolleg*in		
Schwierigkeitsgrad:	leicht	0,98
Spiel:		
Liga / Altersklasse	Regionalliga	Damen
Gesamtpunktzahl:	3,43	



**WHV - Schiedsrichterausschuss
Beobachtungsbogen**

Bewertungsschema

überdurchschnittlich gut	sehr gut	gut	den Erwartungen entsprechend	unter Erwartung	verbesserungswürdig	viele Mängel	sehr viele Mängel	nicht erkennbar	gar nicht erkennbar
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Kriterium	Bewertung	Faktor	Punkte	Bemerkung
Persönliches Auftreten	7	0,1	0,7	
Stellungsspiel	7	0,1	0,7	
Treffen von Entscheidungen	7	0,3	2,1	
Spielfluss	7	0,2	1,4	
Spielmanagement / Kommunikation	7	0,3	2,1	
		1	7	3,43

leicht	mittel	schwer
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0,98		

So ergibt sich deine Punktzahl:
 Bewertung x Faktor für das jeweilige Kriterium
 Summe aller Kriterien x Faktor Schwierigkeitsgrad
 Ergebnis / 2, um Punktzahl zwischen 0 und 5 zu erreichen

Anmerkungen / Feedback / Kommentare:

Noteninterpretation der Gesamtpunktzahl

viele Mängel	verbesserungswürdig	den Erwartungen entsprechend	über den Erwartungen	überdurchschnittlich gut
> 2	2 - 2,99	3 - 3,99	4 - 4,5	> 4,5

Methodensammlung der WHV- Schiedsrichterbeobachter

Stand August 2023

Kontakt
Schiedsrichterbeobachtungen:

Philipp Hesselmann
Wittener Straße 403
44577 Castrop-Rauxel
sr_vorsitz@whv-hockey.de
015775062841

Methodensammlung der WHV-Schiedsrichterbeobachter

Einleitung

Zehn goldene Feedbackregeln

Eigenwahrnehmung fördern - Skalierungsfragen

Methode 1: Was ich mir für das Spiel vorgenommen habe

Methode 2: An meinem Partner hat mir gut gefallen...

Methode 3: Die fünf-Finger-Methode

Methode 4: Blitzlicht

Hilfereich: Was bedeuten die Kategorien im Beobachtungsbogen?

Einleitung

Liebe Beobachterinnen und Beobachter,

in dieser Methodensammlung wollen wir gemeinsam mit Euch Strategien zusammenführen und zur Verfügung stellen, die Euch helfen können, erfolgreiche Beobachtungen und besonders die Beobachtungsgespräche durchzuführen. Diese Methoden sind natürlich nicht verpflichtend und Ihr seid weiterhin frei in der Wahl Eurer Methodik und der persönlichen Gesprächspunkte sowie Eurer Schwerpunkte. Dennoch können Methoden manchmal helfen, eine Struktur in die Gespräche zu bekommen oder auch einfach den Einstieg zu erleichtern.

In der nächsten Zeit werden wir dieses Dokument immer aktualisieren und weiterentwickeln, sodass ein breiter Pool an Methoden und Material zur Verfügung steht. Das soll aber nicht nur durch unsere Initiative passieren, denn Ihr als Beobachterinnen und Beobachter seid jedes Wochenende unterwegs, führt die Gespräche und füllt die Beobachtungsbögen aus. Deshalb brauchen und wollen wir Eure Ideen haben, damit wir uns alle gemeinsam weiterentwickeln können. Auch Euer Feedback zu den hier vorgestellten Methoden sowie Verbesserungsvorschläge sind natürlich immer gern gesehen. Dieses Feedback könnt ihr also jederzeit telefonisch, per Mail oder im privaten Gespräch an uns weitergeben.

Wir freuen uns auf die gute und konstruktive Ausbildungsarbeit mit Euch gemeinsam.

Sportliche Grüße

Philipp

Zehn goldene Feedbackregeln

Die folgenden Feedbackregeln sind selbstverständlicher Bestandteil jedes Feedback- bzw. Beobachtungsgesprächs. Wir haben Sie hier auch noch aufgelistet, um uns diesen essentiellen Bestandteil unserer Arbeit noch einmal ins Gedächtnis zu rufen. Diese Regeln oder besser Tipps helfen uns dabei, ein erfolgreiches Gespräch zu führen. Es gibt natürlich viele weitere Möglichkeiten und Aspekte, die berücksichtigt werden sollten. Diese sind aber die essentiellen zehn, die für uns im Zentrum stehen sollten.

1. Beschreibend, im Gegensatz zu bewertend: Beschreibt Eure eigene Wahrnehmung. Gebt damit dem Gegenüber die Möglichkeit selbst Schlüsse daraus zu ziehen und eine Bewertung zu treffen. Im Kontext einer Beobachtung ist eine Bewertung natürlich immer ein Bestandteil unserer Arbeit. Diese sollte aber im Kern immer sachlich sein und den Menschen von seinen Fehlern trennen.
2. Klar und genau formuliert: Das Feedback soll nachvollziehbar sein.
3. Sachlich richtig: Die Beobachtung muss von allen nachvollzogen werden können. Das ist sicherlich nicht immer zu 100% möglich, da Eigenen- und Fremdwahrnehmung variieren. Hierauf sollte dann klar Bezug genommen werden, um die Eigenwahrnehmung der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter zu fördern. Mehr hierzu im Abschnitt *Eigenwahrnehmung fördern*.
4. Ohne moralische Verurteilung: Dadurch mindert Ihr den Drang beim Gegenüber, sich zu verteidigen und das Feedback abzulehnen.
5. Konkret: Im Gegensatz zu allgemein. Wenn Ihr jemandem sagt, er sei zu hektisch, kann er oder sie damit in Bezug auf eine Verhaltensänderung wenig anfangen. Sagt lieber, was er oder sie konkret falsch gemacht hat und wie genau eine Verhaltensänderung stattfinden sollte.
6. Bezieht euch auf Beobachtungen im Gegensatz zu Vermutungen.
7. Sprecht veränderbare Verhaltensweisen an und nicht Unzulänglichkeiten, auf die der Betreffende relativ wenig oder gar keinen Einfluss hat.
8. Erbeten im Gegensatz zu aufgezwungen: Feedback ist dann am wirksamsten, wenn der Empfänger um eine Veränderung gebeten wird. Todschlagphrasen wie "Das musst du anders machen" sollten vermieden werden.
9. Berücksichtigt die Bedürfnisse des Empfängers. Fühlt sich ein Schiedsrichter beispielsweise durch etwas angegriffen, dann nehmt das ernst und versucht darauf einzugehen.
10. Zur rechten Zeit oder möglichst bald: Kein Gang durchs "Museum"! Feedback ist am wirksamsten, je kürzer die Zeitspanne zwischen dem Spiel und dem Beobachtungsgespräch ist. Allerdings kann nach einem aufregenden oder emotionalen Spiel eine Pause gut tun, bevor man sich mit Problemen beschäftigt. Hier seid Ihr auf Eure Menschenkenntnis angewiesen.

Eigenwahrnehmung fördern - Skalierungsfragen

Eigen- und Fremdwahrnehmung können oft weit auseinandergehen. Das ist natürlich in unseren Beobachtungsgesprächen ein großes Problem, denn Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter lassen sich weniger auf ein Feedback ein, wenn sie selbst keine Problematik sehen und sich selbst ganz anders eingeschätzt hätten. Hier kann es immer helfen, wenn man sich als Beobachter mit der Eigenwahrnehmung der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter beschäftigt und diese im Beobachtungsgespräch berücksichtigt. Aber wie finden wir heraus, wie sich jemand einschätzt?

Und? Erzähl mal. Wie war das Spiel denn für Dich? Wie lief es denn?

Jeder von uns hat diese Frage zu Beginn einer Beobachtung sicher schon einmal gehört und bestimmt auch schon einmal gesagt oder sie zumindest im Kopf gehabt. Das Ergebnis sind meistens kurze, ungenaue und wenig sinnvolle Antworten. Eine Möglichkeit eine genauere Selbsteinschätzung der Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter zu bekommen sind

Skalierungsfragen. Hier sollen sich die Gesprächsteilnehmer selbst, bezogen auf einen konkreten Aspekt auf einer Skala von 0 bis 10 einschätzen. Hier ist es besonders wichtig, dass ein konkreter Aspekt zu Grunde liegt, der sinnvoll auf die Leistung des Schiedsrichters / der Schiedsrichterin bezogen ist. So ein Aspekt könnte beispielsweise das Stellungsspiel, das Spielmanagement oder die Kartenvergabe sein. Es ist und bleibt aber schwierig, so eine Frage zur Selbsteinschätzung zu finden. Hier kann *Methode 1: Was ich mir für das Spiel vorgenommen habe* helfen. Man könnte Schiedsrichter/innen mithilfe dieser Methode zu Beginn des Beobachtungsgesprächs eine Frage bezogen auf die selbst gewählten Aspekte stellen und damit abfragen, wie gut sie die Umsetzung dieses Aspekts selbst bewerten.

Der Vorteil dieser Skalierungsfragen besteht darin, dass sie klar quantitative Einschätzungen ermöglicht, die im weiteren Beobachtungsgespräch als Aufhänger genutzt werden können. Auch gerät die Diskussion über das Spiel erfahrungsgemäß dadurch besser ins Rollen als eine einfache *Wie war das Spiel für Dich - Frage*. Weiterhin kann die jeweilige Einschätzung eines Schiedsrichters / einer Schiedsrichterin auch langfristig genutzt werden, um die Entwicklung zu reflektieren und Entwicklungsgespräche zu führen. Schätzt der Schiedsrichter / die Schiedsrichterin sich zu Beginn der Saison beim Thema Stellungsspiel mit einer 5 ein, kann bei der nächsten Beobachtung am Ende der Saison beispielsweise gefragt werden "Auf einer Skala von 0 bis 10, wenn 0 gar keine und 10 eine Entwicklung darstellt, mit der man vollkommen zufrieden sein kann seitdem wir uns das letzte Mal gesehen haben, wie würdest Du Dich heute einschätzen?". Dieses Tool der Überprüfung von Weiterentwicklung auf kurze oder lange Sicht kann also auch helfen, die Schiedsrichter/innen an eine gesunde Selbsteinschätzung heranzuführen, bei der man als Beobachter/in dennoch ein Wort mitzureden hat.

Die Skalierungsfragen, wie wir sie hier vorstellen haben jedoch nicht nur Vorteile sondern sind auch immer mit Vorsicht zu genießen. Beispielsweise ist zu beobachten, dass Menschen bei dieser Art der Fragen eine Tendenz zur Mitte zeigen. Das bedeutet, dass viele Befragte sich davor scheuen eines der beiden Extreme auf der Skala zu sehr zu belasten und sich dadurch im Bereich von 4 bis 7 einpendeln. Dieses Phänomen ist sowohl in natürlichen Feedbackgesprächen als auch in wissenschaftlichen Studien zu beobachten, da sich Befragte einerseits nicht zu schlecht einschätzen wollen um das eigene Selbstbild und das Ego nicht zu verletzen, andererseits aber auch keine zu gute Skalierung wählen, weil sie nicht zu selbstsicher und eingebildet wirken wollen. Der Weg gegen dieses Phänomen anzugehen ist kein einfacher, führt aber meist über Kommunikation. Macht man den Befragten deutlich, was die einzelnen Zahlen auf der Skala bedeuten, dann kann dies dazu führen, dass sie sich doch besser oder schlechter einschätzen als zuvor. Eine hundertprozentige Sicherheit, dass die Tendenz zur Mitte damit aufgelöst wird besteht aber nie. Hier ist man also auf sein Gefühl angewiesen und sollte keine Scheu davor haben auch mit durchschnittlichen Einschätzungen zu arbeiten.

Hier sind ein paar Beispiele für Skalierungsfragen, die benutzt werden könnten:

- Auf einer Skala von 0 bis 10, wenn 0 keine Spielkontrolle und 10 perfekte Autorität darstellt, wie würdest Du Eure Leistung heute einschätzen?
- Auf einer Skala von 0 bis 10, wenn 0 keine Verbesserung zum letzten Spiel und 10 eine hundertachtziggrad-Wende darstellt, wo siehst du dich selbst?
- Nehmen wir eine Skala von 0 bis 10. Die 0 steht dafür, dass du heute gar nicht mit den Spielern kommuniziert hast und die 10 für eine perfekte Kommunikation, die die Spieler jederzeit erreicht hat. Wie würdest Du Dich auf dieser Skala selbst einschätzen?

Methode 1: Was ich mir für das Spiel vorgenommen habe

In dieser Methode soll es darum gehen, dass die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter bereits vor dem Spiel ihre Stärken und Schwächen reflektieren und versuchen gezielt an diesen zu arbeiten. Das soll mithilfe des kurzen Bogens unten erleichtert werden.

Gefordert ist von den Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern dabei aber keine ausführliche Analyse ihrer Stärken und Schwächen - es geht eher darum sich einzelne Punkte ins Gedächtnis zu rufen und auch dauerhaft präsent zu haben.

Von uns als Beobachterinnen und Beobachtern erfordert das natürlich, dass wir schon vor dem Spiel die Interaktion mit den Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern aufnehmen und zwar rechtzeitig. Daher eignet sich diese Methode hauptsächlich, wenn man sowieso schon vorher auf der Anlage ist und die nötige Zeit dafür hat. Niemand erwartet von Euch, dass Ihr als beobachtende Person eine Stunde eher auf der Anlage seid, wenn ihr nicht schon dort seid.

Das Verfahren:

1. Die Schiedsrichter/innen bekommen vor dem Spiel (idealerweise mehr als 30 Minuten vor Beginn) den Selbstdiagnosebogen ausgehändigt. (Achtung! Die Vorlage unten beinhalten zwei Bögen auf einer Din A4 Seite!)
2. Sie tragen die Punkte ein, auf die sie selbst bei diesem Spiel achten möchten bzw. was sie im Vergleich zu sonst verbessern wollen.
3. Der Beobachter / die Beobachterin nimmt den Bogen vor Beginn des Spiels an sich und kann während des Spiels schon Notizen darauf machen.
4. Im Beobachtungsgespräch nach dem Spiel können die Verbesserungspunkte, die der Schiedsrichter / die Schiedsrichterin vor dem Spiel genannt hat als Einstieg genutzt werden. Hier sollte mit einer positiven Runde gestartet werden. "Welchen Aspekt hast du heute verbessern / umsetzen können?" oder "Was hat dir selbst gut an den Aspekten gefallen, die du vorher aufgeschrieben hast?"
Danach kann eine konstruktive Negativrunde erfolgen, in der klar gemacht wird, woran weiter gearbeitet werden sollte.
5. Im weiteren Beobachtungsgespräch kann immer wieder auf die Aspekte Bezug genommen werden. Diese sollen auch Teil des Beobachtungsbogens sein.
6. Die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter dürfen den Selbstdiagnosebogen mit nach Hause nehmen, um sich selbst bei den nächsten, nicht beobachteten Spielen daran erinnern zu können.

Vorteile:

- + Selbstreflexion wird gefördert.
- + Schiedsrichter/innen können sich ihre Verbesserungsgebiete selbst suchen; dies führt zu Eigenverantwortung und soll erreichen, dass Schiedsrichter auch mal ohne Beobachtung gegenseitig oder selbst spiegeln.
- + Einstieg in die Beobachtung mit selbstgewählten Themen; daher größere Motivation

Nachteile:

- die selbstgewählten Themen könnten zu leicht sein, d.h. dass die Umsetzung sehr einfach zu schaffen ist. Das sollte hier nicht das Ziel sein. Es geht eher um schwierigere Aspekte, die man mithilfe des Beobachters / der Beobachterin nach dem Spiel noch weiter verfeinern kann. Lösung: Vor dem Spiel kann bereits klargemacht werden, was das Ziel der Methode ist. Es kann auch sofort interveniert werden, wenn zu einfache Aspekte genannt werden.
- das Thema könnte keine Schwäche sondern eine Stärke des Schiedsrichters / der Schiedsrichterin sein. Hier könnte der Versuch, sich besser darzustellen im Vordergrund stehen. Lösung: Schwer! Kann nur verhindert werden, wenn man die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter bereits besser kennt.

Ich habe mir für das heutige Spiel vorgenommen diese Aspekte besonders in den Blick zu nehmen und zu verbessern (ein aussagekräftiges Stichwort genügt):

--	--

Außerdem möchte ich heute diesen weiteren Aspekt gezielt verbessern (optional):

--

Ich habe mir für das heutige Spiel vorgenommen diese Aspekte besonders in den Blick zu nehmen und zu verbessern (ein aussagekräftiges Stichwort genügt):

--	--

Außerdem möchte ich heute diesen weiteren Aspekt gezielt verbessern (optional):

--

Methode 2: An meinem Partner hat mir gut gefallen...

Die Methode "An meinem Partner hat mir gut gefallen" zielt darauf ab, zu Beginn des Beobachtungsgesprächs eine positive Feedbackrunde zu implementieren. Hierbei sollen die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter (losgelöst von der Beobachtung des Außenstehenden) sich gegenseitig Feedback geben. Hierbei geht es natürlich nicht darum, die Schwächen des Anderen herauszustellen. Diese Methode zielt eher darauf ab, dass sich unsere Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter auch ihrer Stärken bewusst werden und diese nicht unter den Tisch fallen. Bei dieser Methode ist natürlich alles Positive erlaubt, was den Schiedsrichterinnen und Schiedsrichtern in den Sinn kommt. Es geht ja schließlich darum, den Partner (vielleicht nach einem nicht so guten Spiel) erst einmal aufzubauen.

Das Verfahren:

1. Nach Abschluss des Spiels aber noch vor Beginn des eigentlichen Beobachtungsgesprächs werden die Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter gebeten das Material "An meinem Partner hat mir gut gefallen ..." auszufüllen. Hier sollte noch einmal klar gemacht werden, dass es um Stärken und nicht um Schwächen geht.
2. Währenddessen füllt auch der Beobachter / die Beobachterin eine der Karten für jeden der beiden Schiedsrichter/innen aus.
3. Nachdem die Schiedsrichter/innen das Material ausgefüllt haben nimmt der Beobachter / die Beobachterin die Karten an sich.
4. Die aufgeschriebenen Punkte werden genutzt, um einen positiven Einstieg zu schaffen. Hier gibt es verschiedene Möglichkeiten in das Beobachtungsgespräch einzusteigen. Die Wahl ist hier natürlich dem Beobachter / der Beobachterin freigestellt.
 - Die Schiedsrichter/innen stellen sich gegenseitig die positiven Punkte vor und können sie selbst kommentieren.
 - Der Beobachter / die Beobachterin stellt die positiven Punkte vor, kommentiert diese und lässt auch die Schiedsrichter/innen ihre Einschätzung vorsagen.
 - Die Feedbackkarte wird nur als visuelle Motivation für die Schiedsrichter/innen genutzt. Sie lesen die über sie geschriebenen Punkte selbst vor und beziehen Stellung dazu.
 - *Es gibt hier natürlich weitere Möglichkeiten. Die Gestaltung des Beobachtungsgesprächs bleibt trotz der Verwendung dieser Methode vollkommen frei.*
5. Am Ende des Gesprächs sollen die Schiedsrichter/innen die Feedbackkarten mit nach Hause nehmen können. Diese sollen als langfristige Motivation dienen und auch auf Dauer die Stärken unserer Schiedsrichter in den Vordergrund stellen.

Vorteile

- + Herausstellen der Stärken der Schiedsrichter (Motivation)
- + Diagnose von Stärken durch die Beteiligten im Spiel: der Beobachter / die Beobachterin nimmt von Außen anders Wahr als die Schiedsrichter/innen auf dem Platz. Aber dennoch wird die Meinung des Beobachters / der Beobachterin immer mit einbezogen.
- + Von den Positiven Punkten aus kann eine konstruktive Kritik der negativen Aspekte erfolgen. Diese können dann mit den positiven Punkten in Verbindung gebracht werden. Gibt es die Möglichkeit die bisherigen Schwächen durch die bereits vorhandenen Stärken zu verbessern?

Nachteile

- Schiedsrichter/innen müssen sich gegenseitig diagnostizieren. Das heißt sie müssen den Mut aufbringen sich positive Aspekte mit auf den Weg geben zu können. Das kann eine Überwindung für manche Schiedsrichter/innen sein. Lösung: Schiedsrichter/innen ermutigen oder als Beobachter/in den Einstieg übernehmen.
- Nur Fokus auf positive Aspekte. Lösung: Beobachter/in muss nach der positiven Runde den Schritt zu verbesserungswürdigen Aspekten finden / vorgeben.

Das hat mir an meinem Kollegen gut gefallen:

Das hat mir an meinem Kollegen gut gefallen:

Methode 3: Die fünf-Finger-Methode

Die fünf-Finger-Methode teilt das Feedback in fünf verschiedene Kategorien ein, welche sowohl negatives als auch positives Feedback enthalten. Hierbei sind die Schiedsrichter aufgefordert selbst Feedback über ihre (gemeinsame) Leistung zu geben während der Beobachter / die Beobachterin kommentiert und selbst eigene Aspekte einbringt, die in die Kategorien passen. Hierbei ist das Ziel, dass nicht nur Kritik geäußert wird, sondern auch konkret Stärken benannt werden. Allerdings sind auch hier die Gebiete, die noch verbessert werden müssen im Vordergrund und stellen so den Kern der Methode dar und sollen, im Idealfall konstruktiv bearbeitet werden. Wichtig ist hierbei, dass die Methode auf die gemeinsame Leistung der beiden Schiedsrichter/innen abzielt und nicht auf die individuelle Ebene zu heben ist. Sie dient damit als Einstieg - später im Gespräch kann der Beobachter / die Beobachterin dann auf die individuelle Ebene eingehen.

Die Methode kann entweder mündlich oder schriftlich verwendet werden. Bei der schriftlichen Version sollten die beiden Schiedsrichter/innen nicht zusammen arbeiten können. Hier sollte der Fokus auf die jeweils eigenständige Meinung liegen.

Das Verfahren:

- Der Beobachter / die Beobachterin legt den Schiedsrichter/innen die Abbildung der Hand vor (nächste Seite). Jeder (Beobachter/in wie Schiedsrichter/innen) nennen nun jeweils einen Aspekt zu jeder Kategorie für die die Finger der Hand stehen.
- Wenn ein Aspekt genannt wurde, dann kann dieser von den anderen Beteiligten kommentiert und gemeinsam diskutiert werden.
- Wichtig: hier liegt der Fokus auf der gemeinsamen Leistung der beiden Schiedsrichter/innen

Die Bedeutung der fünf Finger:

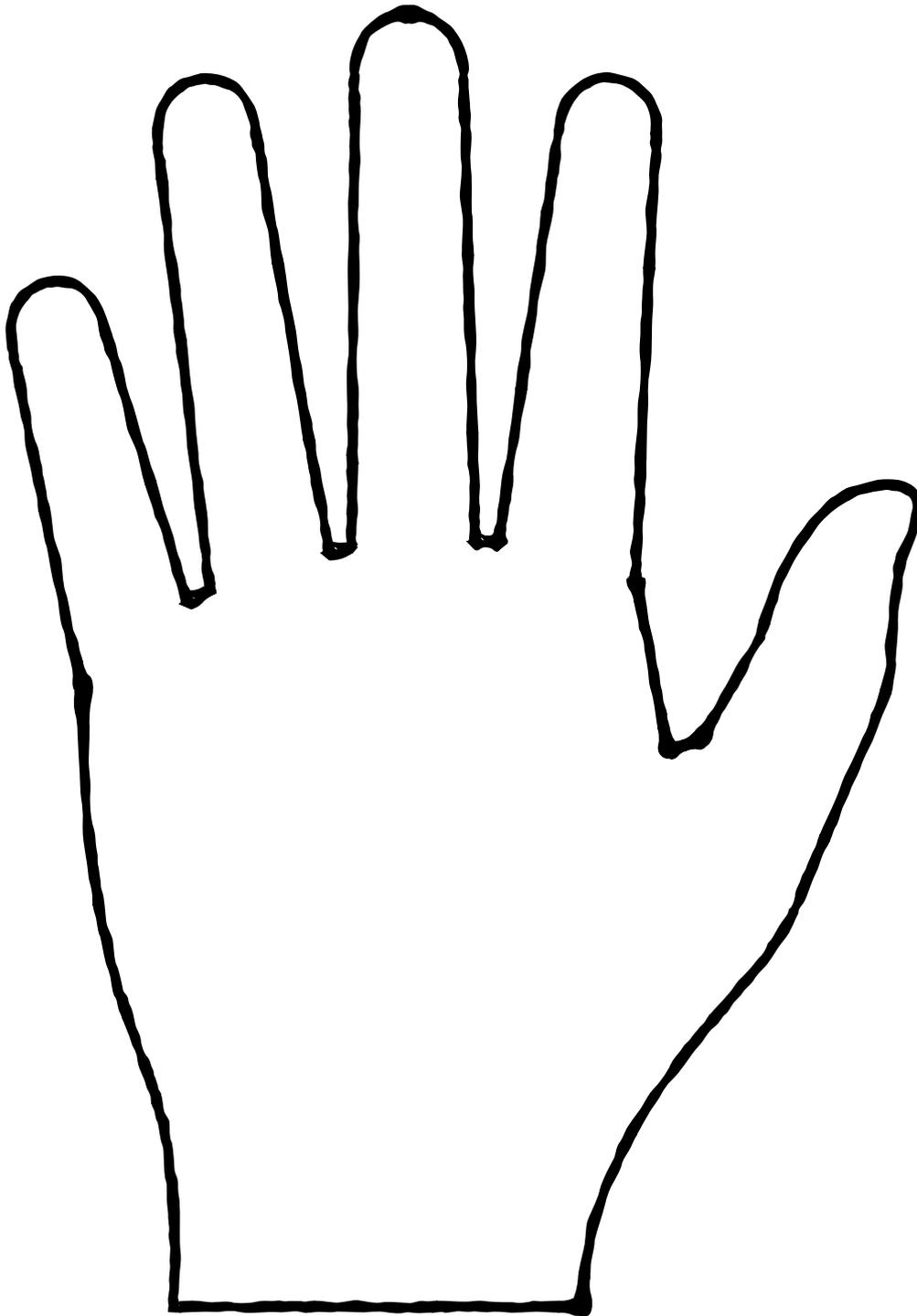
- **Daumen** (Daumen hoch): *Was war super heute? Was ist ideal gelaufen? Was hat gut geklappt?*
- **Zeigefinger** (Zeigegeste): *Worauf sollte der Fokus liegen? Was sind neue Erkenntnisse? Was ist neu? Was ist dir aufgefallen?*
- **Mittelfinger** (Stinkefinger): *Was hat dich gestört? Was sollte verbessert werden? Was hat dich genervt?*
- **Ringfinger** (Ehering): *Woran möchtest du festhalten? Was hat so gut geklappt, dass es mit ins nächste Spiel mitgenommen werden soll?*
- **Kleiner Finger**: *Was ist dir zu kurz gekommen? Was hat nicht genug Platz gefunden? Auf welchen Aspekt haben wir zu wenig wert gelegt?*

Vorteile:

- + klarer Fokus auf positive und negative Aspekte
- + eigenständige Meinung der Beteiligten + Selbstdiagnose
- + Strukturierter Ablauf des Feedbacks
- + Fokus nicht auf individuelle Fehler sondern auf gemeinsame Stärken und Verbesserungsgebiete

Nachteile:

- kein individuelles Feedback während dieser Methode. Lösung: zweite Runde mit individuellem Feedback oder nach dem Einstieg mit dieser Methode auf individuelle Ebene eingehen im Gespräch.
- Gefahr der übermäßigen Fixierung auf positive oder negative Aspekte. Lösung: Für Ausgewogenheit sorgen. Beobachter/in muss Moderator sein!



- **Daumen** (Daumen hoch): *Was war super heute? Was ist ideal gelaufen? Was hat gut geklappt?*
- **Zeigefinger** (Zeigegeste): *Worauf sollte der Fokus liegen? Was sind neue Erkenntnisse? Was ist neu? Was ist dir aufgefallen?*
- **Mittelfinger** (Stinkefinger): *Was hat dich gestört? Was sollte verbessert werden? Was hat dich genervt?*
- **Ringfinger** (Ehering): *Woran möchtest du festhalten? Was hat so gut geklappt, dass es mit ins nächste Spiel mitgenommen werden soll?*
- **Kleiner Finger**: *Was ist dir zu kurz gekommen? Was hat nicht genug Platz gefunden? Auf welchen Aspekt haben wir zu wenig wert gelegt?*

Methode 4: Blitzlicht

Die Methode Blitzlicht ist ein klassisches Beispiel für einen Einstieg in eine bestimmte, vorher festgelegte Thematik. Hierbei geht es darum, dass die Teilnehmer/innen der Diskussion in einem vorher genannten Zeitrahmen ihre Einschätzung teilen. Wir können diese Methode aber auch als Abschluss des Beobachtungsgespräch nutzen für Fragen wie "Was nimmst du also aus dem heutigen Gespräch mit?". Hier steht, anders als bei der Verwendung der Methode als Einstieg, die Reflexion und der Ausblick in die Zukunft im Vordergrund. Wichtig für diese Methode sind natürlich die Fragen, die gestellt werden. Unten finden sich hierfür einige Beispiele, die natürlich beliebig zu ergänzen sind und auch für andere Zwecke verwendet werden können.

Das Verfahren:

1. Der Beobachter / die Beobachterin stellt eine gezielte Frage.
2. Jeder Schiedsrichter / jede Schiedsrichterin bekommt 45 Sekunden Zeit, um auf die Frage zu antworten. Während dieser Zeit ist es den anderen Teilnehmern der Diskussion nicht gestattet zu unterbrechen.
3. Nachdem die Frage von beiden Schiedsrichter/innen beantwortet wurde, kann in die offene Diskussion über die Frage eingestiegen werden.
4. Ist die die offene Diskussion abgeschlossen kann eine zweite Frage mit der gleichen Methode gestellt werden. Das ist natürlich optional.

Vorteile:

- + Eine konkrete Fragestellung wird beantwortet.
- + Fokussierung auf jeweils einen Diskussionsteilnehmer. Dieser kann frei sprechen.

Nachteile:

- wenig Reaktionsfreudigkeit der Methode, da nicht unterbrochen werden darf. Lösung: Notizen machen und auf bestimmte Punkte in der offenen Aussprache eingehen.
- festgeschriebene Zeitspanne kann dafür sorgen, dass ein Gedanke nicht zu Ende geführt wird. Lösung: Verlängerung der Zeit. Hierbei ist aber wichtig, dass alle Teilnehmer dennoch den gleichen Redeanteil bekommen.

Mögliche Fragen, die in dieser Methode genutzt werden könnten:

- *Was hat Euch heute besonders gut gefallen? Warum?*
- *Welche Situationen habt Ihr heute gut gelöst? Welche Situationen habt Ihr weniger gut gelöst?*
- *Was nehmt ihr aus diesem Spiel mit?*
- *Welche Entscheidungen sind Euch besonders im Gedächtnis geblieben? Warum genau diese?*
- *Was nehmt ihr aus unserem Gespräch mit?*
- *Inwiefern würdet ihr das Spiel genauso noch einmal angehen?*
- *Welche Spielvorbereitung hat Euch geholfen, das Spiel zu meistern?*
- *Was hattet ihr Euch für das Spiel vorgenommen? Was davon hat funktioniert und was nicht?*
- ...

Hilfereich: Was bedeuten die Kategorien im Beobachtungsbogen?

Kategorie	Merkmale
Persönliches Auftreten (Dazu auch: Zeichengebung und Körpersprache)	<p>professionelles Auftreten: Pünktlichkeit, Spielvorbereitung, Umgang mit Fehlern, Vollständigkeit der Ausrüstung,</p> <p>Klarheit der Anzeige (gerader Arm, richtiger Arm etc.), Klarheit der Körpersprache (wird durch Körpersprache die richtige Botschaft gesendet?), Angemessenheit der Mimik für jeweilige Spielsituation,</p> <p>Auch: Kartenvergabe</p>
Stellungsspiel / Laufwege / Nähe zum Spielgeschehen	Hundekurve, Umschalten zwischen Abwehr und Angriff, Körperliche Fitness um Stellungsspiel aufrecht zu halten,
Treffen von Entscheidungen (Auch: Abstandsregeln / gefährliche Bälle)	<p>Sind die Entscheidungen generell korrekt? Regelkenntnis und Auslegung</p> <p>Auslegung Abstand: absichtliche Unterbrechung oder nur knapp daneben? Eingegriffen oder nicht?</p> <p>gefährliche Bälle: Gefahr vs. hoher Ball, Regelauslegung lt. Briefing</p>
Spielfluss und Timing	Vorteil ist nicht gleich Ballbesitz, Schnelligkeit der Entscheidungen, entsteht aus Vorteilen wirklich ein Vorteil; keine Bewertung von „unglücklichen“ Situationen nötig
Spielmanagement / Kommunikation (Spielkontrolle / Konsequenz)	<p>Kommunikation von Vorteil, Handling unterhalb der Karten, Angemessenheit der Kommunikation mit Spielbeteiligten, Klarheit der Kommunikation,</p> <p>Auch: nuanciertes Pfeifen</p> <p>Konsequenz: werden Androhungen umgesetzt? Ist das Spiel jederzeit unter Kontrolle? Sind Konsequenzen für Spielbeteiligte nachvollziehbar?</p> <p>Auch: Nachvollziehbarkeit der Karten, Wurden Karten gegeben, die unbedingt nötig sind (Sliding Tackle, Tätlichkeiten, Wechselfehler etc.)?</p>