

Regeln für eine wirksames Feedback

Das Feedback hat folgende Zielsetzung:

- Der Coach soll dem SR und den SRA darüber berichten, wie er die Spielleitung und das Verhalten des SR erlebt hat und wie er es als Fachmann bewertet.
- Der Coach soll den SR darüber aufklären, welche Veränderungen in seinem Verhalten erforderlich sind, um sich weiterentwickeln zu können.

Feedback kann manchmal auch problematisch sein, da niemand und vielleicht gerade SR leichten Herzens akzeptiert, in seinem Selbstbild korrigiert zu werden. Da diese Situationen für SR und Coach oftmals prekär sein können, ist es günstig, wenn grundsätzlich bestimmte Regeln eingehalten werden:

- **Zuerst positive und dann negative Punkte nennen.**
Was war gut? Was kann man besser machen?
- **Konkret kritisieren und nicht pauschal**
Der Coach muss auf die einzelne Situation bezogen kritisieren, dabei Beispiele und Punkte benennen, Konsequenzen aufzeigen sowie für zukünftige Spielleitungen Ziele definieren.
- **Eigene Eindrücke formulieren**
Der Coach muss klar machen, dass er über seinen eigenen Wahrnehmungen und Vermutungen spricht, auch, wenn der SR dies anders gesehen hat.

In diesem Zusammenhang muss der Coach beim SR erreichen, dass dieser keine Verteidigungshaltung einnimmt. Er muss ihm klar machen, dass er sich nicht rechtfertigen soll, sondern nachfragen und konstruktive Beiträge beisteuern sollte.

Das Feedback sollte....

- möglichst beschreibend, nicht sofort wertend sein
Der Coach gibt dem SR eine möglichst konkrete Beschreibung der Situation oder seines Verhaltens.
- angemessen sein
- klar und genau formuliert sein
- sachlich richtig sein
- nicht zu viel Informationen, aber neue Informationen beinhalten

Ein **Feedback** sollte zielorientiert sein, d. h., welche Möglichkeiten gibt es für die Zukunft, aus diesen Fehlern zu lernen. Feedback sollte daher immer

- konstruktiv sein, d. h. Perspektiven für Zukunft beinhalten
- beschreibend sein, d. h. Bewertungen zunächst noch außen vor lassen. Meckern, Schimpfen sind völlig unangebracht. Kritik immer sachlich äußern.
- konkret sein. Durch Verallgemeinerungen und pauschale Aussagen weiß der SR nicht, wie er das Problem beseitigen kann. Außerdem ist es für den SR am einfachsten, das Feedback nachzuvollziehen, wenn das Ereignis möglichst konkret beschrieben wird.
- subjektiv formuliert sein. Wenn der Coach von seinen eigenen Beobachtungen und Eindrücken spricht und nicht von denen anderer, fällt es dem SR leichter, das Feedback anzunehmen.
- nicht nur negativ sein. Man sollte stets daran denken, dass es schwer ist Kritik einzustecken. Daher ist es für den SR leichter, Verbesserungsvorschläge zu akzeptieren, wenn er merkt, dass man nicht nur herumkritisieren möchte, sondern auch die positiven Seiten sieht.