

Fördermaßnahmenkonzept – Stand 05.04.2023

Das neue Fördermaßnahmenkonzept passt sich an die derzeitig vorherrschende Auffassung in den übergeordneten Verbänden dahingehend an, dass bei momentan verlautbarter Altersgrenze für die Ersteinstufung als Schiedsrichter in die B-Junioren-Bundesliga, die im Regelfall bei 23 Jahren liegt, und der propagierten Altersgrenze vor möglichem Eintritt in den Elitebereich, die im Regelfall bei 25/26 Jahren und nur im begründeten Ausnahmefall später liegen soll, ein Umdenken in unserem Förderkonzept zwingend erforderlich ist.

Inhaltsverzeichnis:

1. Arten der Förderung
2. Verschlankungsgedanken
3. Neustrukturierung des Fördergedankens
4. Schaffung von Kompetenzteams und Vernetzung von Maßnahmen
5. Einsatz von Lehrmaterialien
6. Einbindung in übergeordnete Maßnahmen
7. Einbindung in externe Maßnahmen
8. Anlagen

01. Arten der Förderung:

Gefördert werden Schiedsrichter im Juniorenleistungskader (nachfolgend JLK genannt), im Team Förderkader (nachfolgend TFK genannt), im Team Leistungskader (nachfolgend TLK genannt), durch das neu geschaffene Referat Talentesichtung (nachfolgend RTS genannt), welches bereits bestehende Coachingmaßnahmen intensivieren soll. Die Förderung im **JLK** versteht sich als **Ursprungs- und Basisförderung**, die im **TFK** als **Grund- und Aufbauförderung**, die im **TLK**, unabhängig von der Spielklassenzugehörigkeit des Schiedsrichters mit guten Aussichten auf ein zeitnahes Amtieren im überregionalen Bereich, als **Nuancen- und Qualitätsförderung** und wird inhaltlich wie konzeptionell durch die jeweilige Leitung gestaltet. Das Referat Talentesichtung wird eine engere Vernetzung der Förderkader kommunikativ vorantreiben, eine gezielte Sichtung von Talenten mit weiteren Maßnahmen begleiten, sowie den schwierigen Übergang von JLK-Schiedsrichtern in den Herrenbereich mit unterstützenden Präventivmaßnahmen versehen. Die Sonderförderung ist ein Bestandteil aus den Maßnahmen des RTS sowie den Coachingmaßnahmen der

Fördermaßnahmenkonzept – Stand 05.04.2023

Fördergruppen und wird durch den Austausch der Leitungen des RTS sowie den Fördergruppen vorangetrieben. Die Kernpunkte zu den einzelnen Maßnahmen können den jeweiligen Richtlinien, die in aktueller Fassung nach Zustimmung durch den Schiedsrichterausschuss (nachfolgend SRA genannt) im Anhang dieses Fördermaßnahmenkonzeptes zu finden sind, entnommen werden.

02. Verschlankungsgedanken:

Um eine zukünftig noch gezieltere und vor allem individuellere Förderung zu ermöglichen, ist eine Verschlankung der Mitgliederzahlen zumindest im TLK (bisher 10-12 Mitglieder – zukünftig eher 6-8 Mitglieder) und in der AF angedacht. Im JLK (zukünftig zumindest 20 und maximal 25 Mitglieder) wird dagegen keine Begrenzung der Mitgliederzahlen gewünscht. Dessen früher gelebte Selbstverpflichtung, der Ansetzungspflicht in den Verbandsligen der A-C-Junioren vollständig nachzukommen und daraus ableitend die Anzahl seiner Mitglieder zu akquirieren, wird so nicht mehr praktiziert. Vielmehr werden Spiele, die der JLK nicht mehr selbst besetzt, an den Leistungsbereich (A-Junioren-VL), den Breitenbereich (Schiedsrichter der Bezirksliga für Spiele der B-Junioren-VL) und die einzelnen Regionen (C-Junioren-VL) zur Besetzung überwiesen. Unbetroffen von dieser Regelung bleiben die mit besonderen Anforderungen verbundenen Aufträge an den JLK in der CJRL, BJRL, AJRL, den Pokalspielen der A-C-Junioren sowie eine überwiegende Beteiligung an den Hallenendrunden der A-C-Junioren (nach entsprechend jährlichen Schulungsmaßnahmen zu den jeweils geltenden Futsalregeln).

03. Neustrukturierung des Fördergedankens:

Insgesamt ist ein noch früheres Heranführen an gesteigerte Anforderungen notwendig. Hierzu werden zunächst die Kader A-D im JLK hinsichtlich ihrer Begrifflichkeiten neu definiert und wie folgt hinsichtlich der Einsatzverwendung der Mitglieder festgelegt:

A-Kader:

- Vorbildcharakter
- Sehr gute sportliche Leistung
- Übernahme von Verantwortung
- Maximale Zuverlässigkeit

Fördermaßnahmenkonzept – Stand 05.04.2023

- Kontinuierlich sehr gute Regelsicherheit
- Engagement für den JLK / für den Schiedsrichterbereich
- Ausgeprägter Leistungsgedanke
- Ziel: Weiterführende Förderung im Herren-Leistungsbereich

B-Kader:

- auf gutem Weg zum Vorbildcharakter
- Standing im JLK
- vorwiegend gute sportliche Leistungen
- Übernahme von Verantwortung
- Maximale Zuverlässigkeit
- Überwiegend gute Regelsicherheit
- Vorhandener Leistungsgedanke
- Ziel: Weiterführende Förderung

C-Kader:

- Etablierung im JLK
- Erweiterte sportliche Grundvoraussetzungen
- Sicheres Grundregelwissen
- Förderfähig und förderwillig
- Positives charakterliches Erscheinungsbild
- Positives Auftreten
- Grundzuverlässigkeit

D-Kader:

- Interesse an Förderung im JLK
- Sportliche Grundvoraussetzung
- Grundregelwissen
- Förderperspektive
- Positives charakterliches Erscheinungsbild
- Positives Auftreten
- Grundzuverlässigkeit

Talente aus dem JLK, die nach Einschätzung von dessen Leitung und/oder dem RTS zusätzlich zur Förderung im JLK noch einer gesonderten Förderung (Sonderförderung) zugeführt werden sollten, erhalten regelmäßig ab dem 15. Lebensjahr genügend Einsatzmöglichkeiten als Schiedsrichter im

Fördermaßnahmenkonzept – Stand 05.04.2023

Herrenbereich. Die Kadereinteilung wird jederzeit flexibel, höchst mutig und im Sinne des Fördergedankens zum frühestmöglichen Zeitpunkt in enger Abstimmung mit den Erziehungsberechtigten der Mitglieder den Erfordernissen der Talentförderung sowie dem Leistungsvermögen der Mitglieder lenkungsfördernd angepasst.

Voraussetzung hierfür ist, dass in jährlichem Turnus sowie unverzüglich vor Neuaufnahme eines Mitgliedes die Zustimmung der Erziehungsberechtigten bezüglich möglicher Ansetzungen im Herrenbereich mittels Unterzeichnung einer entsprechenden Erklärung einzuholen ist. Das ist durch den SRA zu überwachen und zu verwalten. Zusätzlich sind halbjährliche Elternsprechtage durch die Leitung anzubieten, in denen transparent Entwicklungsstände, das Förderkonzept allgemein, die Erwartungen der Leitung und administrative Dinge erörtert werden können. Auch die aktuelle Fassung der Schiedsrichterordnung ist hinsichtlich der möglichen Einsätze in Herrenspielen ab dem 15. Lebensjahr entsprechend anzupassen.

Auch der TFK wird künftig die Spielklassen in entsprechende Kader umbenennen, wird jedoch in diesem Zusammenhang auf eine weitere Unterteilung verzichten.

04. Schaffung von Kompetenzteams und Vernetzung der Maßnahmen:

Der Referent für Talentesichtung hat die Leitungen sämtlicher Fördermaßnahmen (TLK, TFK, JLK, RTS) mehrfach in einer Saison zu einem Austausch einzuberufen, um so die Kommunikation und Zusammenarbeit der einzelnen Maßnahmen zu koordinieren. Die zusätzliche, neu zu intensivierende Sichtung von Talenten wird durch das Referat Talentförderung in enger Abstimmung mit den jeweiligen Förderkadern umgesetzt. Das RTF stellt dazu eine Auswahl an sichtenden Personen, die die Spiele unter den im Konzept des RTF genannten Aspekten sichten, zur Verfügung. Diese Personen, bzw. Sichter, haben einen Status als Beobachter im BFV, sind unabhängig und bekleiden parallel kein leitendes Amt in einer der Fördergruppen. Sie können zwar einen SR in einem der Förderkader coachen, werden dann jedoch nicht gleichzeitig zu Sichtungsspielen zu eben dieser zu coachenden SR eingesetzt. Die zu sichtenden Spielleitungen werden durch den Leiter RTS in Abstimmung mit den jeweiligen Fördergruppen und/oder dem SR-Ausschuss koordiniert und mittels eines internen Potenzialeinschätzungsbogens bewertet, welches nur den jeweiligen Fördergruppenleitungen und/oder dem SR-Ausschuss bei Bedarf zur

Fördermaßnahmenkonzept – Stand 05.04.2023

Verfügung gestellt werden. Wichtig: Die klassische Beobachtung und sämtliche Coachingmaßnahmen vor Ort bleiben unangetastet und haben den gleichen Stellenwert wie zuvor! Die Sichtungmaßnahmen des RTS stellen lediglich eine unterstützende Einrichtung dar, daher ist eine Zusammenarbeit mit den Coaches der jeweils zu sichtenden SR erwünscht. Die genauere Vorgehensweise der zu sichtenden Spiele durch das RTF wird im Anhang (Konzept Referat Talentförderung) erläutert.

Grundsätzlich werden alle Schiedsrichter, die einer Fördermaßnahme angehören, entweder durch aktive Schiedsrichter oder hierfür geeignete Beobachter als Coaches betreut. Kernaufgabe des Coachings ist neben einer maximal möglichen Anzahl von Spielbesuchen insbesondere die Überwachung der Führung eines Stärke- und Schwächenprofils, das für den Fall einer weitergehenden Förderung bzw. eines Maßnahmewechsels an den weiterführenden Bereich zu übergeben ist, um den Entwicklungsprozess des Schiedsrichters in angemessener Art und Weise zu dokumentieren.

Eine Vernetzung des JLK mit dem TLK ist unverzichtbar und wird durch das RTS unterstützt.

Der TFK hingegen fördert ausschließlich Schiedsrichter des Breitenbereichs mit dem Ziel, diesen das Erreichen des Leistungsbereichs zu ermöglichen und die Schiedsrichter für diesen bestmöglich vorzubereiten. Er unterliegt dabei keiner Mitgliederbeschränkung dem Grunde nach und ist insoweit auch an einer Vernetzung mit der SoF und dem TLK grundsätzlich nicht beteiligt. Seine Vernetzung besteht insoweit mit dem JLK, als dass die aus diesem ausscheidenden Schiedsrichter, die für eine Aufnahme in den TFK grundsätzlich geeignet sind, bei Bestehen aller Aufnahmevoraussetzungen prioritär dort aufgenommen werden.

In den Fördermaßnahmen ist es ausdrücklich erwünscht, dass der jeweilige Beobachteransetzer einen für die Maßnahme qualifizierten Beobachter zur Überprüfung der Entwicklungsstände eines Schiedsrichters innerhalb einer Saison in naturgemäß angemessenem Abstand mehr als einmal zu einem Beobachtungsauftrag ansetzt.

Fördermaßnahmenkonzept – Stand 05.04.2023

05. Einsatz von Lehrmaterialien:

In naher Zukunft ist es angedacht, über ein Mittel wie einem Videoportal Möglichkeiten zu schaffen, intensivere fachliche Lehrmaterialien zu generieren.

06. Einbindung in übergeordnete Maßnahmen:

Angezeigt ist eine Einbindung besonderer Talente in den Rahmen der Talentförderung in Richtung des NOFV. Dies sollte derart erfolgen, dass Talente aus dem JLK nach Empfehlung der Leitung und positiver Prognose durch das RTS für bestimmte Spiele, die auf eine zukünftig mögliche Tätigkeit als Schiedsrichter in der B-Junioren- Bundesliga abzielen und die in der Landesliga des eigenen Landesverbandes absolviert und durch bestimmte, durch das RTS in enger Abstimmung mit dem SRA ausgesuchte Beobachter begutachtet werden, anzusetzen sind. Der TLK stellt dagegen im Regelfall zumindest einen Kandidaten, der für die Talentspiele des NOFV, die auf eine zukünftig mögliche Tätigkeit als Schiedsrichter in der Oberliga abzielen und durch einen Beobachter des NOFV begutachtet werden, gemeldet wird.

07. Einbindung in externe Maßnahmen:

Förderschwerpunkte werden zusätzlich in der regelmäßigen Durchführung von externen Maßnahmen gesetzt. Dies betrifft die Durchführung und den Besuch internationaler wie nationaler Lehrgänge, die wechselseitige, aber nunmehr noch verstärkt anzustrebende Vereinbarung von Austauschprogrammen und Austauschspielen mit anderen Landesverbänden, Schulungsmaßnahmen im Rahmen der Persönlichkeitsentwicklung durch Mentaltraining, Differenzierungs-, Referenz-, Orientierungs- und Entscheidungstraining, Videoanalysen, Trainingslager, Leistungsüberprüfungen im Lauf-, Schnelligkeits-

Fördermaßnahmenkonzept – Stand 05.04.2023

und Athletikbereich sowie ein zweiwöchentlich verpflichtend wahrzunehmendes Training für Förderschiedsrichter.

08. Anlagen

Anlagen zu diesem Fördermaßnahmenkonzept sind sämtliche Richtlinien zu den einzelnen Maßnahmen, deren Fassungen mit jeder Saison neu durch den SRA zu beschließen sind, sowie die in den einzelnen Maßnahmen ggf. bereits bestehenden Beobachterlisten.

Für die Sichtung der Mitglieder des Junioren-Leistungskaders werden Vorschläge geeigneter Schiedsrichter aus dem Juniorenbereich des Berliner FV herangezogen, die durch die Mitglieder des Schiedsrichterausschusses, die Ansetzer, eine Lehrgemeinschaftsleitung, erfahrene Schiedsrichter und Beobachter oder die JLK-Leitung selbst erfolgen können. Vorausgesetzt werden neben der charakterlichen Eignung insbesondere ein großes Interesse an persönlicher Leistungsoptimierung, die sportliche wie regeltechnische Fitness und eine hohe und zuverlässige Einsatzbereitschaft und Verfügbarkeit. Der vorgeschlagene Schiedsrichter sollte nicht jünger als 13 Jahre und nicht älter als 17 Jahre sein.

Der Kandidat muss im Rahmen der Sichtung den sportlichen Leistungstest nach den jeweils gültigen Normen der Qualifikationsrichtlinie und einen theoretischen Regeltest mit mindestens 24 von 30 Punkten bestehen. Über eine mögliche Aufnahme in den JLK und Abweichungen bei Einzelfällen entscheidet die Leitung im Anschluss der Sichtung aber darüber hinaus noch nach vielfältig anderen Kriterien, die in einem verpflichtenden Abschlussgespräch mit dem jeweiligen Kandidaten gemeinsam erörtert werden.

Die Berufung in den JLK erfolgt ausschließlich durch den Schiedsrichterausschuss auf Antrag der JLK-Leitung.

Insgesamt soll grundsätzlich eine Anzahl von 20-25 festen Mitgliedern dem JLK angehören.

Neben den sportlichen Aspekten setzt die Leitung des JLK bestimmte positive Kompetenzen bei seinen Mitgliedern voraus, u.a. respektvolles Verhalten, Entwicklungsfähigkeit, *Teamfähigkeit*, *Kritikfähigkeit*, *Zuverlässigkeit*, *Aufgeschlossenheit*, *Empathie* und *Sozialkompetenz* sowie *motiviertes und ambitioniertes Verhalten*.

Trotzdem gilt, dass Schule und Ausbildung jederzeit uneingeschränkt im Vordergrund stehen müssen. Sportliche Verpflichtungen dürfen dem nicht entgegenstehen.

Verpflichtend ist während eines Spieljahres, das im Regelfall vom 01.07. bis zum 30.06. des Folgejahres andauert, neben dem Besuch von fünf Lehrgemeinschaften der monatliche Besuch eines JLK-Stützpunktes, der Besuch der in regelmäßigen Abständen stattfindenden JLK-Tageslehrgänge, die Teilnahme an bis zu vier JLK-Wochenendlehrgängen im Landesleistungszentrum des Berliner FV sowie die Teilnahme am internationalen JLK-Osterlehrgang über eine ganze Woche.

Die JLK-Leitung entscheidet jährlich über die Anzahl der Besuche von Fortbildungen und kommuniziert diese am Anfang jeder Saison über die Qualifikationsrichtlinie.

Auch nach der Berufung in den JLK darf ein Mitglied bei den regelmäßigen Regeltests in der laufenden Saison grundsätzlich nur in zwei Fällen hintereinander unter einer Punktzahl von 24 Punkten und in keinem Einzelfall unter einer Punktzahl von 20 Punkten bleiben. Über mögliche Folgen entscheidet die JLK-Leitung im Wege des Einzelfalls.

Tritt ein Mitglied des JLK in der laufenden Spielzeit selbstverschuldet zu einer offiziellen Ansetzung nicht an, ist hierüber ein entsprechendes Gespräch mit der JLK-Leitung zu führen. Über mögliche Folgen entscheidet diese auch hier im Wege des Einzelfalls.

Die Mitglieder des JLK werden während ihrer Zugehörigkeit in Kader eingeteilt. Näheres hierzu wie auch zu sonstigen Inhalten regelt das Fördermaßnahmenkonzept, das der Schiedsrichterausschuss jährlich zum Saisonbeginn neu verabschiedet.

Schiedsrichterausschuss – 15.11.2020



BERLINER
FUSSBALL-VERBAND

Schiedsrichter-Team Förderkader (SR-Team Förderkader) Konzeption ab der Saison 2020/2021

Inhaltsverzeichnis

1. Ziel der Fördermaßnahme

1.1. Anzahl der Plätze

2. Berufung von Schiedsrichtern

3. Voraussetzungen für Kandidaten

3.1. Spielklasse

3.2. Alter

3.3. Sportliche Eignung

3.4. Regeltechnische Eignung

3.5. Fachliche Eignung

4. Die Förderung

4.1. Maßnahmen zur Förderung

4.2. Grundsätzliche Erwartungen an die Mitglieder

4.3. Kompetenz-Team

4.4. Coaching

4.5. Ausbildung zum Schiedsrichter-Assistenten

4.6. Dauer der Zugehörigkeit

4.7. Automatisches Ausscheiden und Abberufung

5. Schlussbemerkung



BERLINER
FUSSBALL-VERBAND

1. Ziel der Fördermaßnahme

Das Ziel dieser Fördermaßnahme des Schiedsrichter-Wesens im Berliner Fußball-Verband e.V. (BFV) ist es, geeignete Schiedsrichter der

- 1. und 2. Herren Kreisligen
- 1. und 2. Herren Bezirksliga

fachlich weiterzubilden und damit jeweils auf die nächsthöhere Spielklasse vorzubereiten. Der Förderkader bildet den Grundstein zu Spielleitungen im Berliner Leistungsbereich. Schiedsrichter des SR-Team Förderkaders sind Leistungs-Schiedsrichter. Die Durchführung und Gestaltung der Fördermaßnahme obliegt dem Arbeitskreis II.

Der SR-Team Förderkader ist zwar die Fördermaßnahme für alle Schiedsrichter aus dem Breitenbereich, versteht sich darüber hinaus aber auch als weiterführende Fördermaßnahme für aus dem Juniorenleistungskader ausgeschiedene Schiedsrichter nach dem Wechsel in den Erwachsenenbereich, die von der Leitung des Juniorenleistungskaders in enger Abstimmung mit der Leitung des Team Förderkaders als weiterhin förderungswürdig angesehen werden. Ehemalige Mitglieder des Juniorenleistungskaders werden nach Empfehlung durch deren Leitung sowie nach erfolgreich bestandener Aufnahmeprüfung bevorzugt in den Team Förderkader als Mitglieder aufgenommen.

Spielansetzungen erhalten Schiedsrichter jedoch ausschließlich von ihrem jeweiligen Schiedsrichter-Ansetzer, also aus dem Breitenbereich (Arbeitskreis II). Dieser ist in allen Belangen außer der Förderung für seinen Schiedsrichter, vor allem was die Ansetzungen in den verschiedenen Spielklassen betrifft, alleinverantwortlich. Eine enge Zusammenarbeit mit den jeweiligen Coaches / Spielklassenverantwortlichen ist dabei zwingend erforderlich.

Der Schwerpunkt der Förderung liegt in der fachlich praktischen Weiterbildung als Schiedsrichter. Ein weiterer Fokus ist die Ausbildung als Schiedsrichter-Assistent.

1.1. Anzahl der Plätze

Die Anzahl der Plätze im Förderkader ist auf 18 begrenzt. Nach Möglichkeit sollte ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Kreisliga- und Bezirksliga-Schiedsrichtern herrschen.

Kommentiert [LT1]: Wollen wir das belassen oder nach Zuordnung des TFK zum AK II ändern?



BERLINER
FUSSBALL-VERBAND

2. Berufung von Schiedsrichtern

Die zuständigen Schiedsrichter-Ansetzer und Lehrgemeinschaftsleitungen sollen dem Förderkader geeignete Kandidaten zur Sichtung vorschlagen. Beide Gruppen erhalten dazu rechtzeitig durch die Leitung eine schriftliche Aufforderung.

Die Leitung des Förderkaders schlägt dem Schiedsrichter-Ausschuss nach der erfolgten Sichtung und unter Einbeziehung der unter Punkt 3 genannten Voraussetzungen geeignete Kandidaten zur Berufung in den Förderkader vor. Die Mitglieder werden vom Schiedsrichter-Ausschuss (SRA) berufen.

3. Voraussetzungen für Kandidaten

Jeder Kandidat für den SR-Team Förderkader muss die im Weiteren erläuterte Voraussetzungen mitbringen, um als Mitglied in Frage zu kommen. Diese Kandidaten absolvieren dann eine Sichtung, dessen erfolgreicher Abschluss nicht gleichbedeutend mit der Berufung in den Förderkader einhergeht. Auf Basis transparenter Kriterien (Ergebnisse Sichtung, bisherige Leistung, Perspektive, Ansetzbarkeit etc.) erarbeitet die Leitung des Förderkaders einen Vorschlag für die Berufung der Mitglieder durch den SRA.

3.1. Spielklasse

Der Kandidat ist Schiedsrichter der Kreisligen oder der Bezirksliga.

3.2. Alter

Der Kandidat soll im Jahr der Berufung mindestens 18 Jahre alt sein. In begründeten Ausnahmefällen und mit schriftlichem Einverständnis der/des Personensorgeberechtigten ist eine frühere Berufung möglich. Das Höchstalter zum Eintritt in den Förderkader beträgt 35 Jahre. Stichtag ist der 1. Juli des jeweiligen Jahres.

3.3. sportliche Eignung

Der Kandidat muss im Rahmen der Sichtung die Kriterien der Qualifikationsrichtlinien für Schiedsrichter der Landesliga erfüllen.

3.4. regeltechnische Eignung

Der Kandidat muss im Rahmen der Sichtung die Kriterien der Qualifikationsrichtlinien für Schiedsrichter der Landesliga erfüllen.

3.5. fachliche Eignung

Der Kandidat sollte bis zur Berufung mindestens eine Beobachtung durch das Beobachtungswesen erhalten haben, welche mit einer guten Potenzialeinschätzung bewertet wurde. Diese Beobachtung muss aus dem aktuellen Kalenderjahr sein. Eine Berufung trotz schlechterer Note (oder dem Schnitt aus mehreren Beobachtungen) ist nur



BERLINER
FUSSBALL-VERBAND

möglich, wenn die Bewertung durch einen spielrelevanten Einzelfehler zustande kam und die Förderungswürdigkeit explizit im Beobachtungsbogen vermerkt ist.

Der Kandidat muss in der Vorsaison mindestens 5 Lehrgemeinschaftsbesuche in seinem DFBnet-Account verzeichnet haben. Hierbei werden auch Schulungen für Schiedsrichter-Assistenten, Nachbetreuungslehrgänge, Stützpunkte und Klassentagungen angerechnet. Ausgenommen von dieser Regelung sind Schiedsrichter, welche mit Wissen ihres Ansetzers eine längere Abwesenheit begründen können.

Der Kandidat sollte noch nicht aus sportlichen Gründen aus einer Spielklasse abgestiegen sein.

Der Kandidat darf innerhalb der letzten Saison keinen unentschuldigten Nichtantritt verursacht haben.

Eine erhöhte Ansetzbarkeit in der letzten Saison ist wünschenswert.

4. Die Förderung

4.1. Maßnahmen zur Förderung

Es findet monatlich mindestens eine der folgenden Pflichtveranstaltungen statt:

- Förderkader-Treffen (wochentags abends)
- Förderkader-Stützpunkt (ganztags am Wochenende)
- Förderkader-Lehrgänge (2x pro Saison ein gesamtes Wochenende)
- Förderkader-Trainingslager (1x pro Saison)

An allen Terminen sind sowohl die theoretische Ausbildung, als auch sportliche Einheiten mögliche Inhalte. Die Termine und Inhalte werden rechtzeitig durch die Leitung bekanntgegeben.

4.2. Grundsätzliche Erwartungen an die Mitglieder

Die Mitglieder müssen folgende Erwartungen erfüllen:

- Erhöhte Anzahl an Spielleitungen, hohe Ansetzbarkeit
- Erhöhte Leistungsbereitschaft
- Professioneller Umgang mit (Selbst)Kritik
- Zuverlässigkeit (regelmäßige Teilnahme an Lehrgemeinschaften, Förderkadereinheiten, Stützpunkten, Klassentagungen)
- Teamfähigkeit
- Engagement im Schiedsrichter-Wesen

4.3. Kompetenz-Team und Ligaverantwortliche

Das Kompetenz-Team unterstützt die Leitung in der fachlichen Ausbildung. Es besteht aus erfahrenen Schiedsrichtern des Berliner Leistungsbereichs, die möglichst den Förderkader (ehemals Fördergruppe 2) selbst durchlaufen haben.



BERLINER
FUSSBALL-VERBAND

Alle Schiedsrichter einer Spielklasse des Förderkaders werden vom zuständigen Ligaverantwortlichen betreut. Die Ligaverantwortlichen sind ebenfalls Mitglied im Kompetenz-Team.

Die Ligaverantwortlichen sind zuständig für die individuelle Förderung, den neutralen Vergleich der Schiedsrichter-Leistungen innerhalb einer Spielklasse sowie der regelmäßigen Leistungseinschätzung. Ebenfalls stehen die Leitungsprofile in Obhut der Ligaverantwortlichen. Weiterhin beobachtet jeder Ligaverantwortliche alle Schiedsrichter seiner Spielklasse.

4.4. Coaching

Das Coaching wird im Förderkader integriert. Jedes Mitglied erhält einen eigenen Coach. Dieser ist der individuelle Trainer und zuständig für direkte Spielauswertungen nach jedem Einsatz. Der Coach soll nach Möglichkeit noch aktiver Schiedsrichter aus dem Leistungsbereich sein und überprüft ebenfalls regelmäßig das Leistungsprofil des Mitglieds. Dazu beobachtet der Coach „seinen“ Schiedsrichter mindestens einmal pro Saison.

Der Coach ist Ansprechpartner für den Ligaverantwortlichen bei Fragen, Wünschen oder Problemen.

Zwischen dem Mitglied und dem Coach wird eine intensive Kommunikation erwartet, sie soll vom Mitglied des Förderkaders ausgehen.

4.5. Ausbildung zum Schiedsrichter-Assistenten

Ein Schwerpunkt der Ausbildung bildet die Arbeit für Spielleitungen mit neutralen Schiedsrichter-Assistenten. Mitglieder des Förderkaders werden intensiv in der Tätigkeit als Schiedsrichter-Assistent ausgebildet. Bei überdurchschnittlichen Leistungen als Schiedsrichter-Assistent ist ein Einsatz in dieser Funktion bis zur höchsten Berliner Spielklasse möglich.

4.6. Dauer der Zugehörigkeit

Die Dauer der Zugehörigkeit zum Förderkader ist begrenzt. Der Aufstieg in die nächsthöhere Spielklasse nach einer festgelegten Zeit ist Voraussetzung für eine erneute Berufung. Alle Mitglieder können innerhalb des Förderkaders nur **zwei** Jahre in einer Spielklasse verbringen (Umformulierung durch angepasste Spielklassen). Die maximale Zugehörigkeit zum Förderkader ist auf **drei** Jahre begrenzt.

4.7. Automatisches Ausscheiden und Abberufung

Ein automatisches Ausscheiden aus dem Förderkader erfolgt bei einem unentschuldigtem Fehlen (Nichtantritt).

Ebenso endet die Mitgliedschaft zum 30. Juni eines Kalenderjahres automatisch. Auch Mitglieder der Vorsaison müssen somit erneut die Sichtung absolvieren und die Kriterien in jedem Jahr neu erfüllen. Diese Maßnahme ist nötig, um dem breiten Bewerberkreis, welcher sich jedes Jahr bietet, entsprechende Möglichkeiten zu verschaffen, Mitglied zu werden.



BERLINER
FUSSBALL-VERBAND

Ein Antrag auf Abberufung stellt die Leitung des Förderkaders, wenn im monatlich stattfindenden Regeltest ein Mitglied mehrmals weniger als 20 Punkte schreibt (Bestanden=24 Punkte). Alle Ergebnisse zwischen 20 und 23,5 Punkte können zu Einzelgesprächen zwischen Leitung und Mitglied führen, in dessen Folge sich die Leitung ebenfalls einen Antrag auf Abberufung aus dem Förderkader vorbehält.

5. Schlussbemerkung

Die Leitung des Förderkaders behält sich vor, Einzelfallentscheidungen zu treffen, die nicht explizit in dieser Konzeption geregelt sind. Diese Entscheidungen sind schriftlich zu begründen und dem Mitglied sowie dem zuständigen Schiedsrichter-Ansetzer und der zuständigen Lehrgemeinschaftsleitung mitzuteilen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf eine weibliche Form verzichtet. Diese Konzeption richtet sich jedoch gleichermaßen an alle Geschlechter.

Berliner Fußball-Verband e. V.
Schiedsrichter-Ausschuss, 22. August 2020

Team Förderkader

Anpassung des Fördermaßnahmenkonzepts zum 01.01.2022

3.2 Alter

Das Höchstalter zum Eintritt in den Förderkader beträgt 35 Jahre. **In begründeten Ausnahmefällen ist auch eine spätere Berufung möglich.**

4.7 Automatisches Ausscheiden und Abberufung

~~Ebenso endet die Mitgliedschaft zum 30. Juni eines Kalenderjahres automatisch. Auch Mitglieder der Vorsaison müssen somit erneut die Sichtung absolvieren und die Kriterien in jedem Jahr neu erfüllen. Diese Maßnahme ist nötig, um dem breiten Bewerberkreis, welcher sich jedes Jahr bietet, entsprechende Möglichkeiten zu verschaffen, Mitglied zu werden.~~

Erklärung: Die Schiedsrichter:innen dieser Fördermaßnahme sollen die Gelegenheit bekommen, sich mittelfristig, im Rahmen der maximalen Dauer der Zugehörigkeit (siehe Punkt 4.6), zu entwickeln.

Nach den Erfahrungen der letzten 5 Jahre wurde die max. Zahl von 18 Schiedsrichter:innen aufgrund von fehlender Eignung am Ende nie erreicht.

Allerdings wurde durch das automatische Ausscheiden und nur einen einzigen Sichtungstermin pro Saison vielen berufenen Schiedsrichter:innen der Vorsaisons nur aus rein terminlichen Gründen oder auf die Sichtung fallende Verletzungen die Gelegenheit genommen, sich ein weiteres Jahr weiterzuentwickeln.

Deshalb sollen Schiedsrichter:innen des TFK zukünftig im Rahmen der maximalen Dauer der Zugehörigkeit nicht zum 30.06. automatisch ausscheiden, sondern Mitglieder bleiben.

Um dem breiten Bewerber:innenkreis gerecht zu werden, soll 2x jährlich eine Sichtung stattfinden (Sommer- und Wintersichtung).

4.7 Automatisches Ausscheiden und Abberufung

Ein Antrag auf Abberufung stellt die Leitung des Förderkaders, wenn im monatlich stattfindenden Regeltest ein Mitglied in einer Halbserie dreimal weniger als 22 Punkte schreibt (bestanden = 24 Punkte). **Außerdem führt das einmalige Unterschreiten von 18 Punkten zu einem Antrag auf Abberufung. In begründeten Einzelfällen und unter Berücksichtigung der vorherigen Leistungen kann ein Nachttest erwogen werden.** Alle Ergebnisse zwischen 22 und 23,5 Punkte können zu Einzelgesprächen zwischen Leitung und Mitglied führen, in dessen Folge sich die Leitung ebenfalls einen Antrag auf Abberufung aus dem Förderkader vorbehält.



KONZEPTION SCHIEDSRICHTER-TEAM LEISTUNGSKADER

GÜLTIG AB DER SAISON 2021/2022

Inhaltsverzeichnis

1. Ziel des Team Leistungskaders
2. Zusammensetzung des Team Leistungskaders
3. Kriterien zur Mitgliedschaft im Team Leistungskader (Team-In-Standards)
 - a) Kernkompetenzen
 - b) Voraussetzungen
4. Fördermaßnahmen
 - a) Präsenzveranstaltungen
 - b) Coaching
 - c) Beobachtungen
 - d) Videoanalyse
5. Frauenförderung
6. Ausscheiden aus dem Schiedsrichter-Team Leistungskader (Team-Out-Standards)
7. Schlussbemerkungen



1. Ziel des Team Leistungskaders

Der Schiedsrichter-Team Leistungskader des Berliner Fußballverbandes versteht sich als Fördermaßnahme, die seine Mitglieder auf überregionale Spielklassen vorbereitet. Hierzu steht vor allem die Nuancen- und Qualitätsförderung der Schiedsrichter im Vordergrund. Im Rahmen der Talentförderung werden den Schiedsrichtern persönliche und fachliche Kompetenzen vermittelt, die zur steten Qualitätssteigerung und Leistungsentwicklung der Schiedsrichter führen soll. Dieser Entwicklungsprozess setzt bereits zu Beginn diverse persönliche und fachliche Eigenschaften der Schiedsrichter voraus. Der Team Leistungskader möchte die Vielfalt der Mitglieder fördern und die diversen charakterlichen Eigenschaften der Mitglieder individuell berücksichtigen.

Ziel der Fördermaßnahme ist es darüber hinaus, unter der Maßgabe der Altersbegrenzung im DFB-Elitebereich, die zukünftige Präsenz von Berliner Schiedsrichter in den höchsten überregionalen Spielklassen nachhaltig sicher zu stellen. Dies setzt eine frühe Talentförderung voraus. Der Team Leistungskader fördert eine gesunde Fehlerkultur und betrachtet die ganzheitliche Leistungsentwicklung seiner Mitglieder.

2. Zusammensetzung des Team Leistungskaders

Für die jährliche Aufnahme der Mitglieder in den Team Leistungskader werden sogenannte Team-In-Standards durch die Team-Leitung formuliert. Die Schiedsrichter, die dieser Fördermaßnahme letztlich angehören, werden von dem fachlichen Leiter des Team Leistungskaders dem SR-Ausschuss gemeldet, welcher diese Kandidaten bestätigt. Um eine transparente und leistungsgerechte Aufnahme zu gewährleisten ist eine enge Verzahnung der weiteren Fördermaßnahmen (JLK, TFK) mit dem Team LK sicherzustellen.

Im Regelfall wird von der Team Leitung eine Anzahl von 6 bis 8 festen Mitgliedern angestrebt. Weitere Schiedsrichter können je nach individuellem Leistungsstand, sowie zur Verzahnung mit anderen Fördermaßnahmen zu Veranstaltungen des Team LK eingeladen werden. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, Kandidaten für eine feste Mitgliedschaft im Team LK einzelne Fördermaßnahmen des Team LK zukommen zu lassen.

3. Kriterien zur Mitgliedschaft im Team Leistungskader (Team-In-Standards)

a) Kernkompetenzen

Die Mitglieder des Team LK müssen die nachfolgenden Kernkompetenzen zu jeder Zeit vorbildlich erfüllen. Sie bilden die Basis der Talentförderung im Team LK:

- (Selbst-) Kritikfähigkeit
- (gesunder) Ehrgeiz
- Lern- und Leistungsbereitschaft
- Leistungsentwicklung und Leistungsentwicklungsfähigkeit ▪
Zuverlässigkeit
- Teamfähigkeit



b) Voraussetzungen

Die erstmalige Aufnahme in den Team LK ist im Regelfall bis zu einem maximalen Alter von 21 Jahren möglich (Stichtag 01.07.). Ein Mindestalter besteht nicht. Es ist daher ausdrücklich möglich, auch minderjährige Schiedsrichter als feste Team LK Mitglieder zu benennen. In einem solchen Fall muss zuvor das Einverständnis der/des Erziehungsberechtigten eingeholt werden. Des Weiteren sind die/der Erziehungsberechtigte(n) über die Inhalte der Förderung, sowie den damit verbundenen Zeitaufwand durch die Team LK Leitung zu informieren.

Vor der Benennung der festen Team LK Mitglieder erfolgt eine Qualifizierungsmaßnahme, in der die Bewerber ihre Eignung für eine Mitgliedschaft nachweisen müssen. Hierbei sind folgende Mindeststandards zu erfüllen:

- ✓ Regeltest: Mind. Erreichung der NOFV-Oberliga-Norm (m/w)
- ✓ Lauftest: Mind. Erreichung der NOFV-Oberliga-Norm (m) bzw. Erreichung der NOFV-Frauen-Regionalliga-Norm (w)

Wird in einem dieser Bereiche die Norm nicht erfüllt, kann die Team LK Leitung eine einmalige Wiederholungsmöglichkeit anbieten. Es handelt sich hierbei um eine Einzelfallentscheidung. Im Rahmen dieser Qualifizierungsmaßnahme absolvieren die Kandidaten auch einen videobasierten Konformitätstest, der ebenfalls zur Potentialeinschätzung herangezogen werden kann.

Des Weiteren sollen die Bewerber vor der Qualifizierungsmaßnahme durch die Team LK Leitung oder eines Vertreters beobachtet worden sein. Hierbei ist eine Entwicklungsprognose zu erstellen, die ebenfalls ein Kriterium für die Aufnahme in den Team LK bildet.

4. Fördermaßnahmen

a) Präsenzveranstaltungen

Die Mitglieder des Team LK treffen sich mind. einmal im Monat zu einer der folgenden möglichen Präsenzveranstaltungen:

- Abend-Stützpunkt
- Ganztags-Stützpunkt
- Lehrgang (1x Saisonbeginn, 1x Halbjahr)
- Trainingslager außerhalb Berlins (1x jährlich)

b) Coaching

Jedem Schiedsrichter des Team LK steht ein Coach zur Verfügung. Der Coach soll die individuelle Leistungsentwicklung unterstützen und durch einen regelmäßigen Austausch Ansätze zur Leistungsoptimierung geben. Der Schiedsrichter ist gefordert, den Kontakt zu seinem Coach aktiv zu suchen und das Coaching-Verhältnis mit Engagement zu gestalten. Die regelmäßige Auswertung der absolvierten Spiele stellt einen Eckpfeiler im Coaching dar. Der Coach soll seinen Coachee mind. zweimal pro Saison beobachten.



c) Beobachtungen

Die Mitglieder des Team LK erhalten pro Saison mind. 7 Beobachtungen. Die Beobachtungen erfolgen durch einen vor Saisonbeginn durch den fachlichen Leiter des Team LK festgelegten Beobachterkreis. Diesem Beobachterkreis sollen vor allem Beobachter angehören, die selbst im NOFV/DFB Bereich amtieren bzw. amtiert haben oder in diesem als Beobachter tätig sind bzw. tätig waren.

Die Beobachtungen erfolgen zwar unter Vergabe einer Beobachtungsnote, es steht allerdings das qualitative Feedback des Beobachters im Vordergrund. Die Schiedsrichter sind angehalten, in einem offenen und ehrlichen Dialog dem Beobachter zu begegnen.

Es ist möglich, dass ein Beobachter im Verlauf einer Saison einen Schiedsrichter mehrfach beobachtet. Diese Möglichkeit soll der Bewertung der Leistungsentwicklung des Schiedsrichters dienen.

Die Ergebnisse der Beobachtungen werden von den Mitgliedern des Team LK, zeitnah nach Freigabe der Beobachtung, in einem Stärken-/ Schwächenprofil dokumentiert. Dieses Profil soll den Schiedsrichtern einen steten Überblick über die vorhandenen Optimierungsmöglichkeiten der Spielleitungen bieten.

d) Videoanalyse

Die Mitglieder des Team LK erhalten pro Saison in mind. 2 Spielen eine vollständige Videoaufzeichnung eines geleiteten Spiels. Das Videomaterial soll anschließend zeitnah mit dem jeweiligen Coach intensiv analysiert werden. Die relevantesten Szenen der Videoanalyse werden vom Schiedsrichter in einer Präsenzveranstaltung des Team LK präsentiert.

5. Frauenförderung im Team LK

Die Förderung von Schiedsrichterinnen, konkret ausgerichtet auf deren Weiterkommen im überregionalen Frauenbereich, ist fester Bestandteil des Team LK. Es gelten hier die analogen, bereits unter 3a genannten, erforderlichen Kernkompetenzen, sowie die unter 3b genannten Voraussetzungen. Im Fall der Nichterfüllung einer dieser Bestandteile besteht die Möglichkeit, einzelne Schiedsrichterinnen als nicht feste Mitglieder zu Veranstaltungen des Team LK einzuladen. Des Weiteren besteht im Einzelfall die Möglichkeit, weitere Fördermaßnahmen des Team LK anzuwenden, sofern das Entwicklungspotential der Schiedsrichterin als positiv bewertet wird.



6. Ausscheiden aus dem Team LK (Team-Out-Standards)

Ein Ausscheiden aus dem Team LK ist zu jedem Zeitpunkt möglich. Im Fall des Ausscheidens eines Mitglieds informiert der fachliche Leiter des Team LK den Schiedsrichter-Ausschuss über diesen Umstand.

Die Defizite, die zu einem Ausscheiden aus dem Team LK führen können, sind:

- Gelungener Aufstieg in die NOFV-Oberliga
- Erreichung der Altersgrenze von 25 Jahren (Stichtag 01.07.)
- Verletzung einer der Kernkompetenzen
- Verletzung einer der Voraussetzungen
- Kein Aufstieg in die nächste Spielklasse innerhalb von 3 Saisons
- Mehr als 2 verpasste Team LK Veranstaltungen (Ausnahme Spielleitung) ▪
Rückgabe von mehr als 2 Spielen

Erfüllt ein Schiedsrichter eines dieser Defizite, so entscheidet die Team LK Leitung über die weitere Mitgliedschaft. Erfüllt ein Schiedsrichter mehr als eines dieser Defizite, führt dies zum Ausscheiden aus dem Team LK, sofern dem keine entscheidenden Gründe entgegenstehen.

7. Schlussbemerkungen

Die Leitung des Team LK behält sich vor, im Einzelfall Entscheidungen zu treffen, die nicht ausdrücklich in dieser Konzeption geregelt sind bzw. davon abweichen. Eine solche Entscheidung ist dann aus Gründen der Transparenz schriftlich zu begründen und dem Schiedsrichter Ausschuss vorzulegen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Kai Kaltwaßer, aus der Vorlage der Team Standards von Andy Weißenborn
Januar, 2021

Referat Talentesichtung der Berliner Schiedsrichter

Saison 2021-2022

Team:

Lasse Koslowski (Leiter)

Philipp Kutscher

Robert Wessel

Konzept und Ziele

Was wollen wir?

Talente des Berliner Schiedsrichterwesens frühzeitig erkennen, begleiten, sichten bzw. fördern. Dies soll in enger Abstimmung mit den jeweiligen Fördergruppen geschehen, welche frei und unabhängig ihre Konzepte durchführen sollen. Die Talente werden in der Regel durch die Teilnahme im JLK, TFK und TLK an uns herangetragen. Wir verstehen uns nicht als Entscheidungsträger, um die Schiedsrichter in entsprechende Spielklassen zu befördern – das ist Sache des SR-Ausschusses. Ebenso liegt es auch nicht in unserem Bereich, die Schiedsrichter in die jeweilige höhere Fördergruppe einzustufen. Das ist eindeutig der eigenständigen Arbeit der Fördergruppen zugeschrieben. Wir verstehen uns als Unterstützung der Fördergruppen sowie des SR-Ausschusses, um die Talente des Berliner SR-Wesens gemeinsam und gezielter fördern zu können.

Vernetzung mit den Fördergruppen

Die bereits bestehende Kommunikation zwischen Fördergruppen, insbesondere zwischen JLK und TLK möchten wir intensivieren. Dazu würde es jährlich mehrfach stattfindende Treffen zwischen den Fördergruppenleitungen und dem Referat Talentesichtung geben. Hierbei sollen Informationen über die Schiedsrichter und deren aktuellen Ständen in den jeweiligen Fördergruppen ausgetauscht werden, um eventuell entsprechende Justierungen in unserer Sichtung vorzunehmen. Ebenso werden grundsätzliche fachliche Themen der Arbeiten in den Fördermaßnahmen besprochen.

Ein weiteres Ziel der Vernetzung ist die Koordinierung der zu sichtenden Talente. Hierzu soll der Austausch mit den Fördergruppen so ausgerichtet sein, dass die Koordinierung letztendlich über das Referat Talentesichtung an den SR-Ausschuss herangetragen wird.

Talentesichtung

Wir möchten mit unserem Team und erweiterten „Sichtungsmitgliedern“ (Sichtern) einige durch die Talente durchgeführten Spielleitungen sichten. Die Auswahl der zu sichtenden Spiele kann durch

- a) Abstimmung mit den Fördergruppen
- b) Hinweise durch den SR-Ausschuss
- c) Eigeninitiative

getroffen werden. Eine Sichtung eines Spiels ist NICHT gleichbedeutend mit einer klassischen Beobachtung, sondern stellt eine Potenzialeinschätzung des amtierenden Schiedsrichters in Hinsicht auf Einschätzung des Potenzials für kurz- und mittelfristige Zielsetzungen dar. Zur fundierten Potenzialeinschätzung wird von der sichtenden Person ein Potenzialeinschätzungsbogen ausgefüllt, der durch bestimmte Kriterien die interne Bewertung des Schiedsrichters innerhalb des Referats Talentesichtung ermöglicht. Dieser Bogen wird nur im Referat Talentesichtung verwandt und kann auf Nachfrage vom SR-Ausschuss oder den Leitungen der Fördergruppen zur Entscheidungshilfe, bzw. zur Empfehlung unterstützend eingesehen werden. Der Potenzialeinschätzungsbogen ist ein unabhängiges Instrument im Vergleich zur Beobachtung eines Schiedsrichters. Der Beobachter/Coach vor Ort bleibt unangetastet. Im Idealfall, sollte ein Sichtungsmitglied und ein Beobachter/Coach zeitgleich vor Ort sein, werden beide gemeinsam eine Einschätzung abgeben können, wobei der Beobachter/Coach für die Auswertung das letzte Wort hat. Die Anwesenheit des Sichtungsmitgliedes in der Analyse kann möglich, aber muss nicht obligatorisch sein. Doppelte Anwesenheiten sollten „wohlgestimmt“ abgestimmt sein und nicht zu unangenehmen Drucksituationen (auch für den Beobachter) führen. Ein Austausch zwischen den Sichtern und den Coaches/Beobachtern sollte zwecks Entwicklungsstand entweder vor oder nach den Spielen stattfinden. Sollte kein Beobachter vor Ort sein, muss das Sichtungsmitglied dem SR ein mündliches, allgemeines Feedback zur Spielleitung abgeben. Dies kann auch telefonisch nach dem Spiel geschehen. Sollte das Spiel aufgezeichnet werden, liegt die Auswertung gemäß der Vorstellungen der Fördergruppen in der Hand der Coaches, bzw. der Leitung. Das Sichtungsmitglied darf sich je nach Bedarf Situationen/Szenen wünschen, die er im Nachgang ausgehändigt bekommen kann, um sie zwecks bestimmter Sichtungsvorgänge weiterverarbeiten zu können.

Der Sichter ist eine unabhängige Person, die weder ein leitendes Amt einer Fördergruppe bekleiden noch gleichzeitig die Coachingfunktion des zu sichtenden SR ausüben darf.

Zur Sichtung versteht sich auch die ein oder andere unregelmäßige Teilnahme unseres Teams auf Veranstaltungen der jeweiligen Fördergruppen, um einen Eindruck der SR außerhalb des Platzes zu erhalten.

Begleitung Talente/Sonderförderung

Wir wollen verhindern, dass junge Talente, die aus dem JLK kommend nicht in sofortiger Form den höheren Schritt in den TLK oder gar in die gewünschte Spielklasse erreicht haben, in ein sportliches „Loch“ fallen. Dies würde durch Kontaktaufnahme und einer möglichen gezielten Sonderförderung (beispielsweise einer halbjährigen Begleitung) angepackt werden. Es werden dann durch uns Maßnahmen eingeleitet, die möglichst ein frühzeitiges Ausscheiden eines jungen SR (-Talents) vermeiden lassen.

Unter Sonderförderung verstehen wir außerdem eine gezielte Begleitung von Schiedsrichtern, die ein besonderes Potenzial aufweisen. Hierzu sollen zeitnahe und unbürokratische Möglichkeiten geschaffen werden, diese Schiedsrichter auf schnellerem Wege Spiele in höheren Klassen testweise amtieren zu lassen. Diese Sonderförderung wird im engen Austausch mit den jeweiligen Coaches erfolgen.

Unterstützung überregionale Schiedsrichter

Die Talentesichtung wird grundsätzlich anbieten, die überregionalen SR fachlich zu unterstützen. Sie wird allerdings keine enge Begleitung (Coaching) durchführen. Eher werden fachliche Ausarbeitungen wie aktuelle Regelauslegung, bzw. Schwerpunktthemen als „Guideline“ (in enger Zusammenarbeit mit Lehrwart?) sowie Bewertungen einzelner Videoszenen – auf Anfrage - zur Unterstützung angeboten.

Zusammenarbeit mit SR-Ausschuss

Das Referat Talentesichtung soll die Möglichkeit erhalten, durch Einsicht im DFB-Net, sämtliche Spiele und deren SR-Ansetzungen sowie den Beobachtern und Beobachtungen einzusehen. So wird es dem Team ermöglicht, auch spontane SR-Sichtungen vorzunehmen, ohne vorab bürokratische Vorgänge durchlaufen lassen zu müssen. Im Einzelfall sollte es in Abstimmung mit dem Ansetzer möglich sein, spezielle Spieleinsätze zwecks Sonderförderung im Voraus gemeinsam planen zu können.

Gez. Lasse Koslowski, stellvertretend für das Team „Referat Talentesichtung“, vom 28.07.2021