

Vragenlijst

Door ontwikkelen

De fase Door ontwikkelen kan gezien worden als de fase na de periode waarin de nieuwe scheidsrechters hun eerste activiteiten (trainingen, wedstrijden, etc.) meerdere keren ingevuld hebben en daarin op weg geholpen zijn. In tijd gezien zou dat bijvoorbeeld de eerste fase van de competitie (tot de herfstvakantie) kunnen zijn. Een periode waarin kennis gemaakt is met de meest relevante facetten van het scheidsrechtersbeleid van de vereniging, daarin hebben kunnen meekijken, begeleid zijn, ervaring opgedaan hebben, zichzelf ontwikkeld hebben, wellicht ook een aantal uitdagingen ontdekt hebben en er een basis is gelegd voor verdere ontwikkeling.

Naast bovenstaande logische stap na de fase Op weg helpen voor startende scheidsrechters is er ook een groep die al meer ervaren en/of gediplomeerd is en vaak al langer aan de vereniging verbonden is. Ook deze groep kan/moet zich uiteraard verder ontwikkelen. Dit vanuit het motto "Alleen het beste is voor goed genoeg voor scheidsrechters!" Daarnaast is het ook voor deze scheidsrechters fijn zich verder te kunnen ontwikkelen.

Op basis van bovenstaande kan gesproken over een soort van meersporenbeleid als het gaat om door ontwikkelen. Op basis daarvan zou het door ontwikkelen van de verschillende doelgroepen als volgt vorm gegeven kunnen worden:

1. Een programma gericht op de startende scheidsrechters die op weg geholpen zijn
2. Een programma gericht op meer ervaren en/of gediplomeerde scheidsrechters, waarbij die groep ook nog weer onderverdeeld zou kunnen worden in bijvoorbeeld scheidsrechters onderbouw en scheidsrechters bovenbouw
3. Een programma waarin de verschillende groepen scheidsrechters ook gezamenlijke activiteiten hebben
4. Een programma voor alle scheidsrechters

De keuze die daarin precies gemaakt wordt is uiteraard aan de vereniging.

Afhankelijk van die keuze moet ook voor elke onderscheiden groep beleid ontwikkeld worden. Daarbij kan de keuze gemaakt worden eerst te kiezen voor het maken van beleid (een programma) voor één of twee groepen en in een later stadium via dezelfde stappen beleid te ontwikkelen voor de overige groepen.

1. Groepen scheidsrechters duiden

Om het door ontwikkelen van scheidsrechters optimaal te kunnen gaan invullen is het van belang de verschillende groepen scheidsrechters goed te duiden.

- **Welke groepen binnen de scheidsrechters wil de vereniging onderscheiden als het gaat om het door ontwikkelen?**

2. Bepalen voor welke groep(en) nu de fase Door ontwikkelen uitgewerkt gaat worden

Voor alle bij 1. onderscheiden groepen kan nu beleid t.a.v. de fase Door ontwikkelen ontwikkeld gaan worden, maar er kan gekozen worden om dit nu voor één of twee van die groepen te gaan doen en dat voor andere groepen in een later stadium te gaan doen.

- **Voor welke doelgroep(en) wil de vereniging nu (in deze uitwerking) beleid gaan ontwikkelen op de fase Door ontwikkelen?**

De keuze die hier gemaakt wordt betekent dat voor elke onderscheiden groep scheidsrechters beleid gemaakt moet gaan worden en alle daartoe gestelde vragen voor elke doelgroep beantwoord moeten worden.

3. Doel

Het is aan te bevelen de doelstelling(en) van de fase Door ontwikkelen voor de gekozen groep(en) te formuleren. Die doelstelling(en) geven richting aan het beleid t.a.v. het door ontwikkelen.

- **Wat moet het resultaat van de fase Door ontwikkelen zijn voor de gekozen groep(en)?**

4. De inhoud

Scheidsrechters kunnen op allerlei facetten door ontwikkeld worden. Het begeleiden of managen van de wedstrijd, het toepassen van de spelregels of het omgaan met de clubcultuur zoals die uitgewerkt zijn in het scheidsrechtersbeleid kan de inhoud zijn. Naast datgene wat in het scheidsrechtersbeleid uitgewerkt is zijn er m.b.t. het omgaan met kinderen of volwassenen en het fluiten nog een tal van andere thema's die ook nuttig, interessant, inspirerend, leuk, aanvullend enz. kunnen zijn voor verschillende groepen scheidsrechters. Keus genoeg dus! Om daarin de juiste keuze te kunnen maken is het aan te raden eerst te bepalen hoe tot een waardevolle inhoud gekomen kan worden.

Die inhoud kan bijvoorbeeld voortkomen uit (combinaties van) o.a. scheidsrechtersbeleid van de vereniging, het monitoren van het handelen van de huidige groep scheidsrechters, het inventariseren van behoeftes/wensen van (individuele) scheidsrechters, ontwikkelingsgesprekken met scheidsrechters, ontwikkelplannen, ontwikkelingen in het (leren) fluiten en/of een aanbod dat vanuit de KNVB gedaan wordt.

- **Hoe/Op welke (combinatie van) manieren wil de vereniging scheidsrechters tot de inhoud (onderwerpen die bijdragen aan door ontwikkelen) komen?**

5. De vormen van door ontwikkelen

Het door ontwikkelen van de gekozen groep(en) scheidsrechters kan op veel verschillende manieren. Manieren die passender kunnen zijn voor de ene groep scheidsrechters dan voor de andere. Om tot een goed aanbod per gekozen groep te komen is het aan te bevelen daar passende vormen voor te bepalen.

- **Welke vorm(en) van door ontwikkelen vindt de vereniging per (gekozen groep) scheidsrechter het meest passend?**

Voorbeelden: Een interne opleiding die op basis van een eigen leerplan door de vereniging zelf verzorgd wordt, themabijeenkomsten, intervisie, een stageperiode bij een collega scheidsrechter, individuele begeleiding (o.b.v. een ontwikkelpunt), ontwikkelgesprekken, een opleiding die georganiseerd en/of verzorgd wordt door de KNVB of een andere externe partij, het bezoeken van bijeenkomsten, het delen en bespreken van webinars, podcasts, artikelen, een Teams-meeting, als vast onderdeel van een scheidsrechtersoverleg, ...

6. Slim combineren

Tijd, bereidheid, motivatie, ambitie, de gezinssituatie, studie, werkzaamheden, andere hobby's, vrijwilliger-zijn, betaald worden, afspraken, contractuele verplichtingen (als vrijwilliger en/of betaalde kracht) enz. kunnen van invloed zijn op de tijd en het aantal momenten dat de gekozen doelgroepen aangeboden kan worden en/of waar zij verplicht aanwezig moeten zijn. Het slim combineren van verschillende soorten ontwikkelactiviteiten en/of verschillende doelgroepen kan daarin helpen als het gaat om efficiënt met de tijd (van de doelgroepen en het andere betrokken kader) omgaan.

- **Met welke andere activiteiten zijn opleidingsactiviteiten eventueel te combineren?**

Voorbeelden: Voor en/of na trainingen, wedstrijden, als (vast) onderdeel van overleggen over scheidsrechters, via Teams tijdens het thuis-zijn, etc.

7. De periode van door ontwikkelen

Zoals aangegeven volgt de fase Door ontwikkelen voor de scheidsrechters op de fase waarin ze op weg geholpen zijn. Eerder is aangegeven dat die fase rond de herfstvakantie of kerstvakantie afgesloten zou kunnen worden. Op basis daarvan kan voor deze groep nagedacht worden over de periode in het seizoen waarin ontwikkelingsactiviteiten georganiseerd kunnen worden en deze groep zich verder kan ontwikkelen. Voor andere doelgroepen kan die periode het hele seizoen zijn.

In bovenstaande schets zal er een moment komen dat startende scheidsrechters ervaren (en wellicht ook gediplomeerde) scheidsrechters worden en deel gaan nemen aan het programma zoals dat voor ervaren scheidsrechters samengesteld is.

- **Welke periodes (start en eind) ziet de vereniging per groep scheidsrechters als ideaal om ontwikkelactiviteiten te laten plaatsvinden? Welke periode is dat voor de op weg geholpen scheidsrechters, welke voor de ervaren scheidsrechters en wanneer worden de op weg gelopen scheidsrechters ervaren scheidsrechters?**

8. Verantwoordelijken/Betrokkenen

Alle ontwikkelactiviteiten moeten gepland, gecommuniceerd, van inhoud voorzien worden, georganiseerd, verzorgd, geëvalueerd, gedeeld worden met de rest van de vereniging en wellicht ook (aan het bestuur) gerapporteerd worden. Om daar optimaal invulling aan te kunnen geven is het aan te raden de functionarissen en hun rol(len) te benoemen die hierin (eind) verantwoordelijkheid(-heden) dragen of anderszins een rol spelen. Daarbij kan, vanwege het structurele karakter van de fase Door ontwikkelen, overwogen worden een werkgroep kaderontwikkeling in het leven te roepen.

- **Wie binnen de vereniging moet welke verantwoordelijkheid(-heden) en rol(len) krijgen en/of zitting nemen in een werkgroep kaderontwikkeling?**

9. De visie op leren

Mensen ontwikkelen zich op vele verschillende manieren. Door het doen, ervaren, feedback krijgen, reflecteren, oefenen en weer doen, door te lezen, door te kijken, door een voorbeeld, impliciet, expliciet, door te luisteren, door co-creëren, door te herhalen, door deelnemers vooraf te activeren, door aan nazorg te doen enz. De omgeving waarin het leren plaatsvindt is daarbij ook van belang. Veiligheid, structuur, een gevoel van autonomie kunnen ervaren, binding ervaren, een gevoel van competentie ervaren, binnen de context van fluiten, wedstrijden fluiten, ontwikkelgesprekken enz. zijn belangrijke facetten van leren. Op basis van ideeën, overtuigingen, ervaringen, kennis enz. kan de vereniging uitgangspunten formuleren die richting geven aan de manier waarop men scheidsrechters wil ontwikkelen.

- **Vanuit welke uitgangspunten wil de vereniging het kader rondom scheidsrechters verder ontwikkelen en dus invulling geven aan opleidingsactiviteiten?**

10. De inzet/tijdsbesteding die gevraagd kan worden

De gekozen groepen scheidsrechters bestaan (logisch) uit verschillende mensen. Verschillend in de zin van ambitie, motivatie, competenties, kwalificaties, leeftijd, ervaring enz., maar ook t.a.v. de tijd die men beschikbaar heeft en/of bereid is te besteden aan ontwikkelactiviteiten. Als de vereniging ervoor gekozen heeft die tijd in het contract/de overeenkomst op te nemen is het voor beide partijen duidelijk wat er aangeboden en gevraagd kan worden. Als dat niet het geval is en/of de vereniging wil daar nog iets aan toevoegen, dan is het aan te bevelen een inschatting te maken van de tijd die nog aan de verschillende groepen scheidsrechters gevraagd kan worden voor ontwikkelactiviteiten en dus ook richting geven aan het programma/de seizoensplanning.

- **Hoeveel tijd (in de vorm van aantal bijeenkomsten en tijd per bijeenkomst) wil de vereniging per gekozen scheidsrechter per seizoen gaan vragen t.a.v. ontwikkelactiviteiten?**
- **Meer specifiek (mede op basis van de uitkomst van vraag 5: Hoeveel tijd (in de vorm van het aantal ontwikkelactiviteiten en tijd per soort ontwikkelactiviteit) wil de vereniging per soort ontwikkelactiviteit per gekozen groep scheidsrechters vragen?**

Ter overweging: Als vereniging heb je een goed beeld van enerzijds het aanbod aan extra activiteiten en anderzijds de bereidheid van de gekozen doelgroepen daarbij aanwezig te zijn. Dat beeld per doelgroep kan als uitgangspunt dienen voor datgene wat gevraagd kan worden. Vanuit die beginsituatie kan, indien gewenst of noodzakelijk geacht, via een soort van groeimodel per seizoen naar de ideale situatie gewerkt worden.

11. Ontwikkelactiviteiten (soort en aantal) per doelgroep

Eerder, bij 5, is al bepaald welke soorten vormen van door ontwikkelen per groep scheidsrechters zouden kunnen passen. Om daarin concreter te worden, mede vanuit de vastgestelde tijd die per groep gevraagd kan worden, kan nu bepaald worden welke soort(en) ontwikkelactiviteiten en hoeveel momenten per soort daadwerkelijk voor welke groep scheidsrechters ingezet gaan worden.

- **Bepaal per groep welke soort(en) ontwikkelactiviteiten en hoeveel activiteiten per soort onderdeel van het ontwikkelprogramma gaan worden.**

12. Evaluatiegesprekken

Evalueren is een onderdeel van ontwikkelen. Naast het evalueren van elke ontwikkelactiviteit is het aan te raden ook de ontwikkeling van de individuele scheidsrechters te evalueren. Enerzijds om vast te stellen wat de ontwikkeling geweest is, maar ook om naar elkaar uit te spreken of er ook komend seizoen sprake zal zijn van samenwerking of dat óf de vereniging en/of de scheidsrechter te kennen geeft volgend seizoen niet door te willen.

In datzelfde gesprek kan ook gesproken worden over de wensen van de scheidsrechter als het gaat om de precieze rol die hij komend seizoen voor zichzelf ziet. Naast de scheidsrechter zelf zal ook de vereniging daar een idee over hebben. De uitkomst hiervan is van belang voor de fases doorstromen en werven.

Een evaluatiegesprek kan een op zichzelf staand gesprek zijn, maar kan ook onderdeel van een ontwikkelgesprek zijn.

Om tot een goede afstemming t.o.v. de fases doorstromen en werven te komen is het van belang de evaluatiegesprekken, ook als ze onderdeel van één van de ontwikkelgesprekken zijn, zodanig te plannen dat kort na deze gesprekken de balans opgemaakt kan worden t.a.v. de trainers die willen blijven, mogen blijven, welke rol zij voor zichzelf zien en hoe de vereniging daarover denkt.

- **Maak een keuze t.a.v. het al dan niet combineren van een ontwikkelgesprek en een evaluatiegesprek, wat dat betekent voor de voorbereiding daarvan, de periode waarin die plaats moeten vinden i.r.t. het daadwerkelijk maken keuzes t.a.v. het doorstromen en werven.**

13. Ontwikkelprogramma en seizoenskalender

De contouren staan! Tijd om per gekozen groep scheidsrechters te gaan bepalen wat het ontwikkelprogramma per seizoen zal zijn. Anders gezegd: Dit is het moment om het ontwikkelprogramma per groep scheidsrechters vast te stellen en in een seizoenskalender te plaatsen. Dat kan in verschillende vormen: Concreet op datum voor komend seizoen, maar ook meer globaal door te bepalen in welke weken de verschillende activiteiten elk seizoen moeten gaan plaatsvinden om van daaruit elk seizoen tot een concrete planning te komen. Uiteraard spelen hierin ook andere activiteiten zoals een Kick-off, trainersoverleggen, de ALV enz. een rol. Kortom: Afstemming daarop is noodzakelijk.

- **Stel per gekozen groep scheidsrechters het ontwikkelprogramma vast en plaats die in een seizoenskalender**

14. De concrete invulling van de ontwikkelactiviteiten

Bijna alles is besproken en bepaald om tot het verder ontwikkelen van de gekozen groepen scheidsrechters te kunnen komen. Wat nog ontbreekt is het per groep bepalen van de doelstellingen en het programma per ontwikkelactiviteit. Daar kan invulling aan gegeven worden door het per groep en per (serie) ontwikkelactiviteit(en) invullen van de bijlage 'Uitwerking ontwikkelactiviteiten'. Daarin kan verschil gemaakt worden tussen jaarlijks terugkerende ontwikkelactiviteiten met een vast programma (voorbeelden: een interne opleiding voor startende scheidsrechters of ontwikkelgesprekken met scheidsrechters) of terugkerende ontwikkelactiviteiten die een wisselend programma kunnen hebben. Themabijeenkomsten kunnen daar voorbeelden van zijn.