

Trainer B Basketbal

Module 4: Stagemodule

Stage



**VLAAMSE
TRAINERSCHOOL**
SPORT VLAANDEREN - SPORTFEDERATIES
UNIVERSITEITEN EN HOGESCHOLEN LO

//

Colofon

Titel	Stage
Auteur(s)	Benny Mertens
Uitgever	Sport Vlaanderen - Vlaamse Trainersschool Arenberggebouw, Arenbergstraat 5 1000 Brussel
Telefoon	+32 2 209 47 21
Editor	Pedagogische cel
E-mail	vtss@sport.vlaanderen

© Vlaamse Trainersschool 2016

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

//

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Koppeling VTS competentierooster	5
Hoofdstuk 2	Doel van de stage.....	9
Hoofdstuk 3	Stageopdrachten.....	11
3.1	Deel 1: Observatiestage.....	11
3.1.1	Inhoud van de observatiestage.....	11
3.1.2	Observatieprotocol	12
3.1.3	Stagedossier	14
3.2	Deel 2: Reflecteren over het eigen coachgedrag.....	14
3.2.1	Taak 1: Jezelf laten filmen tijdens het coachen van 2 wedstrijden.....	14
3.2.1.1	<i>Inhoud</i>	14
3.2.1.2	<i>Stagedossier</i>	14
3.2.2	Taak 2: Video-opnames bekijken en analyseren aan de hand van de reflectieleidraad.....	15
3.2.2.1	<i>Inhoud</i>	15
3.2.3	Taak 3: Reflecteren over het eigen handelen en het gedrag tijdens het coachen van een wedstrijd	15
3.2.3.1	<i>Inhoud</i>	15
3.2.3.2	<i>Stagedossier</i>	15
3.3	Deel 3: Spelersanalyse.....	16
3.3.1	Stap 1: Analyse maken van 2 spelers	16
3.3.1.1	<i>Inhoud</i>	16
3.3.2	Stap 2: Werkpunten formuleren voor de 2 spelers aan de hand van de analyse.....	16
3.3.2.1	<i>Inhoud</i>	16
3.3.3	Stap 3: Oefeningen formuleren om deze werkpunten te bereiken.....	16
3.3.3.1	<i>Inhoud</i>	16
3.3.4	Stagedossier	17
3.4	Deel 4: Opmaken van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).....	17
3.4.1	Stap 1: Voorbereiding bij het opstellen van de POP	17
3.4.1.1	<i>Beschrijving van je context en je loopbaanplan</i>	17
3.4.1.2	<i>De SWOT-analyse van de coach</i>	18
3.4.1.3	<i>Bepalen van je competenties</i>	19
3.4.2	Stap 2: Acties ondernemen om tot een POP te komen	19
3.4.2.1	<i>Diagnose stellen van de te ontwikkelen competenties</i>	20
3.4.2.2	<i>Prioriteiten vastleggen van de te ontwikkelen competenties</i>	20
3.4.3	Stap 3: Opvolging van de POP.....	21
3.4.4	Stagedossier	21
Hoofdstuk 4	Evaluatie van de stage.....	23
4.1	Evaluatie afspraken	23
4.2	Evaluatiecriteria.....	24
Hoofdstuk 5	Bijlagen.....	27
	Bijlage 1: Leidraad voor de videoreflectie	27
	Bijlage 2: Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP)	28
	Bijlage 3: Evaluatieformulier voor het stagedossier op trainer B niveau.....	29

Hoofdstuk 1 Koppeling VTS competentierooster



Doelstellingen van dit hoofdstuk

Aan het einde van dit hoofdstuk moet je in staat zijn om:

- te weten aan welke competenties je werkt tijdens de Trainer B basketbal stage.

Binnen de stagemodule van de Trainer B Basketbal zal gewerkt worden aan de competenties binnen de kerntaken zelfstandig training geven, begeleiden, coachen, talentidentificatie en - selectieproces én informatie verzamelen.

Kerntaak: Zelfstandig training geven

Bij de kerntaak zelfstandig training geven, werkt de cursist op de competenties: Communicatie, feedback geven, individualiseren, pedagogisch & didactisch handelen, samenwerken in team én tactisch & strategisch handelen.

- Communicatie: De cursist communiceert op verbale en non-verbale wijze met alle betrokken partijen tijdens de training van competitieve sporters.
- Feedback: De cursist communiceert met de betrokken sporters i.f.v. prestatieverbetering tijdens de training van competitieve sporters.
- Individualiseren: De cursist past zijn handelingen en activiteiten aan i.f.v. één individu tijdens de training van competitieve sporters.
- Pedagogisch & didactisch handelen: De cursist hanteert een pedagogisch verantwoorde omgang met de betrokken sporters en alle acties om deze iets bij te leren tijdens de training van competitieve sporters.
- Samenwerken in team: De cursist communiceert met minstens één betrokken partij uit de entourage van de sporters tijdens de training van competitieve sporters.
- Tactisch & strategisch handelen: De cursist onderneemt acties binnen een bepaalde visie buiten de wedstrijdcontext tijdens de training van competitieve sporters.

Kerntaak: Begeleiden

Bij de kerntaak begeleiden, werkt de cursist op de competenties: Communicatie, feedback geven, individualiseren, pedagogisch & didactisch handelen, plannen, samenwerken in team én tactisch & strategisch handelen.

- Communicatie: De cursist communiceert op verbale en non-verbale wijze met alle betrokken partijen buiten de trainingssessies en de wedstrijddagen.
- Feedback: De cursist communiceert met de betrokken sporters i.f.v. prestatieverbetering buiten de trainingssessies en wedstrijddagen.

- Individualiseren: De cursist past zijn handelingen en activiteiten aan i.f.v. één individu buiten de trainingssessies en wedstrijddagen.
- Pedagogisch & didactisch handelen: De cursist hanteert een pedagogisch verantwoorde omgang met de betrokken sporters en alle acties om deze iets bij te leren buiten de trainingssessies en wedstrijddagen.
- Plannen: De cursist treft inhoudelijke en organisatorische voorbereidingen met betrekking tot trainingssessies en wedstrijden.
- Samenwerken in team: De cursist communiceert met minstens één betrokken partij uit de entourage van de sporters buiten de trainingssessies en wedstrijddagen.
- Tactisch & strategisch handelen: De cursist onderneemt acties binnen een bepaalde visie buiten de wedstrijdcontext en buiten de trainingssessies.

Kerntaak: Coachen

Bij de kerntaak coachen, werkt de cursist op de competenties: Communicatie, feedback geven, individualiseren, pedagogisch & didactisch handelen, samenwerken in team én tactisch & strategisch handelen.

- Communicatie: De cursist communiceert op verbale en non-verbale wijze met alle betrokken partijen tijdens de wedstrijddag.
- Feedback: De cursist communiceert met de betrokken sporters i.f.v. prestatieverbetering tijdens de wedstrijddag.
- Individualiseren: De cursist past zijn handelingen en activiteiten aan i.f.v. één individu tijdens de wedstrijddag.
- Pedagogisch & didactisch handelen: De cursist hanteert een pedagogisch verantwoorde omgang met de betrokken sporters en alle acties om deze iets bij te leren tijdens de wedstrijddag.
- Samenwerken in team: De cursist communiceert met minstens één betrokken partij uit de entourage van de sporters tijdens de wedstrijddag.
- Tactisch & strategisch handelen: De cursist onderneemt acties binnen een bepaalde visie buiten de wedstrijdcontext tijdens de wedstrijddag.

Kerntaak: Talentidentificatie en –selectie

Bij de kerntaak talentidentificatie en –selectie, werkt de cursist op de competenties: Communicatie, pedagogisch en didactisch handelen, plannen, samenwerken in team en tactisch en strategisch handelen.

- Communicatie: De cursist communiceert met alle betrokken partijen met betrekking tot het identificatie- en selectieproces van talentvolle sporters tot op het nationale niveau.
- Pedagogisch en didactisch handelen: De cursist hanteert een pedagogisch verantwoorde omgang met de betrokken talentvolle sporter(s) tot op het nationale niveau tijdens het identificatie- en selectieproces.
- Plannen: De cursist treft alle inhoudelijke en organisatorische voorbereidingen met betrekking tot het identificatie- en selectieproces.
- Samenwerken in team: De cursist communiceert met minstens één betrokken partij uit de entourage van de sporter(s) tot op het op het nationale niveau tijdens het identificatie- en selectieproces.
- Tactisch en strategisch handelen: De cursist onderneemt acties binnen een bepaalde visie buiten de wedstrijdcontext in functie van het talentidentificatie en – selectieproces.

Kerntaak: Informatie verzamelen

Bij de kerntaak informatie verzamelen geven, werkt de cursist op de competenties: Communicatie, evoluties opvolgen én samenwerken.

- Communicatie: De cursist communiceert op verbale en non-verbale wijze met alle betrokken partijen i.f.v. het verzamelen van informatie.
- Evoluties opvolgen: Informatie verzamelen over relevante sporttakoverschrijdende en - specifieke trends voor de eigen sporttak.
- Samenwerken in team: De cursist communiceert met minstens één betrokken partij uit de entourage van de sporters i.f.v. het verzamelen van informatie.

Hoofdstuk 2 Doel van de stage



Doelstellingen van dit hoofdstuk

Aan het einde van dit hoofdstuk moet je in staat zijn om:

- het doel van de stage te kennen.

Met de stage op Trainer B niveau willen we verder bouwen op de doelstellingen die we met de stage op Instructeur B niveau nagestreefd hebben.

Als eerste doel willen we je inzichten bijbrengen aan de hand van een observatiestage bij een ervaren coach. Je observeert kritisch en geeft aan welke informatie je kan meenemen naar de eigen praktijk.

Als tweede doel willen we je verder laten ontwikkelen als begeleider van jongeren door je te laten reflecteren in functie van het verder bijsturen van je handelingen als trainer/coach. Je filmt jezelf als coach tijdens 2 wedstrijden en analyseert je gedrag.

Als derde doel willen we dat je als coach spelers gericht kan analyseren en aan de hand van deze analyses jouw spelers beter kunt maken door aan te geven wat hun werkpunten zijn en hoe ze deze werkpunten kunnen bereiken. Als coach moet je ook kunnen evalueren of deze werkpunten bereikt zijn.

Als laatste doel stellen we dat je als coach jezelf kan plaatsen in je coachcontext waarbij je nadenkt over hoe je je verder kan ontwikkelen als coach met een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Met de stageopdracht op Trainer B niveau willen we dat je erin slaagt volgende doelstellingen te bereiken:

- je kan kritisch een ervaren coach beoordelen aan de hand van een gerichte observatie;
- je kan informatie uit de observatiestage meenemen naar je eigen praktijk en deze implementeren;
- je hebt inzicht in je eigen handelen als coach bij wedstrijden;
- je kan aangeven hoe je interactie is tijdens wedstrijden en welke aspecten van die interactie kunnen verbeterd worden;
- je hebt inzicht in je sterke punten als coach en in je werkpunten. Je bent bewust van de kansen en de bedreigingen binnen jouw functioneren als coach.
- je kan spelers gericht analyseren en op basis hiervan werkpunten formuleren voor de spelers;
- je kan oefeningen geven om werkpunten te bereiken;
- je kan evalueren of werkpunten bereikt zijn;
- je hebt inzicht in jezelf als persoon in een bredere coachcontext;
- je beseft welke competenties als coach je aandacht vragen;
- je kan voor jezelf een actieplan schrijven in functie van het ontwikkelen van competenties.

Hoofdstuk 3 Stageopdrachten



Doelstellingen van dit hoofdstuk

Aan het einde van dit hoofdstuk moet je in staat zijn om:

- te weten welke opdrachten de stage omvat;
- te weten hoe je de documenten moet benoemen en bijhouden.

De stageopdracht op Trainer B niveau bestaat uit:

- Deel 1
 - Kritisch observeren van een ervaren coach.
 - Aangeven welke zaken kunnen meegebracht worden naar de eigen praktijk.
- Deel 2
 - Jezelf filmen tijdens het coachen van 2 wedstrijden.
 - Reflecteren over het eigen coachgedrag aan de hand van de reflectieleidraad.
- Deel 3
 - Analyse maken van 2 spelers.
 - Werkpunten formuleren voor de 2 spelers aan de hand van de analyse.
 - Oefeningen formuleren om deze werkpunten te bereiken.
 - Aantonen hoe je zult nagaan of deze werkpunten bereikt zijn.
- Deel 4
 - Uitwerken van een persoonlijk ontwikkelingsplan.
 - Een actieplan kunnen uitschrijven in functie van de te ontwikkelen competenties.

3.1 Deel 1: Observatiestage

3.1.1 Inhoud van de observatiestage

De kijkstage omvat het observeren van een ervaren coach, die met voorkeur een Trainer A-diploma en minstens 6 jaar coachervaring heeft, gedurende 8 uur. De coach die je observeert moet een landelijke ploeg (\geq U16) coachen. Op basis van een observatieprotocol observeert de cursist een aantal trainingen en één wedstrijd. Een uitzondering kan gemaakt worden voor cursisten die trainingen in de Topsportschool of trainingen van de Landelijke/Nationale selecties wensen te volgen. Zij hoeven geen wedstrijd(en) te observeren. Vanuit een kritische reflectie geeft de cursist aan wat hij uit de observatiestage geleerd heeft.

3.1.2 Observatieprotocol

De cursist maakt verslagen op van de trainingen en wedstrijd(en) op basis van onderstaande richtlijnen.

Administratie

Bovenaan het verslag wordt gestart met een administratieve rubriek. Hier vult de cursist volgende zaken in:

- Naam cursist.
- Naam van de coach die geobserveerd wordt.
- Aantal jaar ervaring + diploma van coach die geobserveerd wordt.
- Datum + duur van observaties.
- Locatie van observaties.
- Handtekening van de coach die geobserveerd wordt.

Observatieverslag

Bij het verslag wordt er in twee kolommen gewerkt. In de linkerkolom worden de trainingsfasen (opwarming, lichaamsbeheersing, balbeheersing, spelbeheersing, cooling down, enz.) of wedstrijd fasen (briefing, opwarming, wedstrijd, cooling down, debriefing, ...) genoteerd.

Binnen elke trainingsfase wordt een overzicht gegeven van volgende zaken:

- Duur van de oefening.
- Inhoud van de oefening (+ evt. progressie, regressie en variatie).
- Aanpak van de coach.
- Organisatie van de oefening.
- Gedrag van de spelers (Werken ze goed mee?, Zijn ze gemotiveerd?, enz.).

Binnen de wedstrijd fasen worden volgende zaken zeker vermeld:

- Briefing:
 - Welke zaken geeft de coach mee aan zijn spelers?
 - Hoe motiveert de coach zijn spelers voor de wedstrijd?
 - Hoe gedragen de spelers zich tijdens de briefing?
 - Is er interactie met de spelers tijdens de briefing?
- Opwarming:
 - Duur van de oefeningen.
 - Inhoud van de oefeningen.
 - Aanpak van de coach tijdens de opwarming.

- Organisatie van de oefeningen.
- Gedrag van de spelers tijdens de opwarming.
- Wedstrijd:
 - Korte schets van het verloop van de wedstrijd en hoe de coach reageert op het wedstrijdverloop en verschillende situaties tijdens de wedstrijd.
 - Hoe pakt de coach zijn time-outs aan?
 - Gedrag van de spelers tijdens de time-out.
 - Hoe motiveert de coach zijn spelers tijdens de wedstrijd?
 - Op welke zaken legt hij voornamelijk aandacht?
- Cooling down:
 - Duur van de oefeningen.
 - Inhoud van de oefeningen.
 - Aanpak van de coach tijdens de cooling down.
 - Gedrag van de spelers tijdens de cooling down.
- Debriefing
 - Wat geeft de coach mee aan zijn spelers?
 - Aanpak van de coach.
 - Gedrag van de spelers.

Indien er bepaalde fases (bvb. Debriefing) niet toegepast worden door de coach, dan worden deze niet beschreven, maar dan moet de cursist aangeven of hij dit anders zou aanpakken of niet.

Let bij je observatie op volgende aandachtspunten in de handelingen van de lesgever/trainer:

- Hoe de lesgever de oefeningen/trainingen/wedstrijden voorbereidt.
- Hoe de lesgever organiseert en zijn sporters opstelt.
- Hoe de lesgever aandacht heeft voor het aspect veiligheid.
- Hoe de lesgever/trainer de trainingen/wedstrijden zowel op didactisch als op sporttechnisch vlak aanpakt?
- Hoe de lesgever communiceert en in interactie treedt met de sporters?

In de rechterkolom wordt een kritische analyse van de trainingen/wedstrijd(en) gemaakt. Per fase schrijf je een specifieke analyse neer. Je noteert wat je hebt bijgeleerd en wat je zal toepassen in je eigen praktijk. Je geeft ook aan en beschrijft hoe je sommige activiteiten anders zou aanpakken en je verklaart waarom je dit anders zou doen.

Een voorbeeld van bedenkingen die je in de rechterkolom kunt plaatsen:

- Zou je de oefening op dezelfde manier als de coach aanpakken? Waarom wel/niet?
- Hoe zou jij de oefening anders aanpakken?

3.1.3 Stagedossier

Je slaat het verslag van de observatiestage op in je VTS-portfolio (map op eigen computer).

Je slaat het bestand op in pdf.

Je noemt het volgens volgende structuur:

<Observatiestage><Naam><Voornaam><Opleidingsniveau> <Jaar><Cursusplaats>

Bv: Observatiestage_JanssensMieke_TrainerB_2017_Aalter.pdf

3.2 Deel 2: Reflecteren over het eigen coachgedrag

De stageopdracht reflecteren over het eigen handelen tijdens het coachen van een wedstrijd bestaat uit drie taken:

- Jezelf laten filmen tijdens het coachen van 2 wedstrijden.
- Video-opnames bekijken en analyseren aan de hand van de reflectieleidraad.
- Reflecteren over het eigen handelen en het gedrag tijdens het coachen van 2 wedstrijden.

3.2.1 Taak 1: Jezelf laten filmen tijdens het coachen van 2 wedstrijden

3.2.1.1 Inhoud

Het filmen van de wedstrijden kan gebeuren voor de start van de cursus. Bij inschrijving zal je deze opdracht ook al krijgen. Het is dus geen geldig excuus te stellen dat het seizoen gedaan is en je niet beschikt over videomateriaal.

Je laat je filmen tijdens het coachen van 2 wedstrijden op gelijk welk niveau. Je zorgt dat je zelf voortdurend in beeld komt. Je zorgt dat de camera zo opgesteld staat dat ook je verbale communicatie hoorbaar is op de videobeelden.

Het filmen start bij het begin van je briefing en eindigt met het kleedkamergesprek na de wedstrijd.

3.2.1.2 Stagedossier

Je slaat de filmbestanden op als Youtube bestanden. In jouw reflectie van de wedstrijden verwijst je naar de Youtube-links (vb. https://www.youtube.com/watch?v=Aiem1w_TvaA).

Je gebruikt volgende titels op Youtube voor jouw filmfragmenten:

- <Video wedstrijd 1><Naam><Voornaam><Opleidingsniveau> <Jaar><Cursusplaats>
- <Video wedstrijd 2><Naam><Voornaam><Opleidingsniveau> <Jaar><Cursusplaats>

Bv: Video Wedstrijd 1 Janssens Mieke Trainer B 2017 Aalter

3.2.2 Taak 2: Video-opnames bekijken en analyseren aan de hand van de reflectieleidraad

3.2.2.1 Inhoud

Je bekijkt de video een aantal keer. Als je dit kan doen samen met een collega-coach of jeugdcoördinator, dan is dit een pluspunt.

Je let bij het bekijken van de video op specifieke aspecten die beschreven staan in de leidraad. Het gaat daarbij over de items: context, motiveren, reageren, coachmoment, ...

3.2.3 Taak 3: Reflecteren over het eigen handelen en het gedrag tijdens het coachen van een wedstrijd

3.2.3.1 Inhoud

Voor elk item van de reflectieleidraad geef je aan:

- hoe je gedrag was voor – tijdens – na de wedstrijd;
- welke handelingen je gesteld hebt voor – tijdens – na de wedstrijd. Met andere woorden op welke manier je gedrag zichtbaar was;
- op welke manier je het anders zou aanpakken, indien je dezelfde wedstrijd opnieuw zou coachen. Met andere woorden je formuleert **werkpunten** voor jezelf bij het coachen van wedstrijden;
- en leg je duidelijke linken met de videobeelden en de gesprekken die op de video opgenomen werden;
- bij de tweede wedstrijd formuleer je of je reeds (een deel van de) werkpunten bereikt hebt en welke werkpunten er nog zijn.

Wees niet te snel tevreden!

3.2.3.2 Stagedossier

Je slaat de reflectie van de wedstrijd op in je VTS portfolio (map op eigen computer).

Je slaat het bestand op in een pdf-bestand.

Je benoemt het volgens de volgende structuur:

<Reflectie wedstrijd><Naam><Voornaam><Opleidingsniveau> <Jaar><Cursusplaats>

Bv: Reflectie_Wedstrijd_JanssensMieke_TrainerB_2017_Aalter.pdf

3.3 Deel 3: Spelersanalyse

De stageopdracht spelersanalyse bestaat uit vier stappen:

- Analyse maken van 2 spelers.
- Werkpunten formuleren voor de 2 spelers aan de hand van de analyse.
- Oefeningen formuleren om deze werkpunten te bereiken.
- Aantonen hoe je zult nagaan of deze werkpunten bereikt zijn.

3.3.1 Stap 1: Analyse maken van 2 spelers

3.3.1.1 Inhoud

Gedurende 3 maand observeer je 2 spelers uit je eigen ploeg (of andere ploeg) tijdens trainingen en wedstrijden. Tijdens deze observatie let je gericht op en kijk je welke werkpunten je kan meegeven aan beide spelers.

3.3.2 Stap 2: Werkpunten formuleren voor de 2 spelers aan de hand van de analyse

3.3.2.1 Inhoud

Aan de hand van de observaties maak je een document op voor beide spelers afzonderlijk waarbij je werkpunten op verschillende vlakken (2 offensieve punten (1 on 1, shooting, ..), 1 defensief, attitude) formuleert.

3.3.3 Stap 3: Oefeningen formuleren om deze werkpunten te bereiken

3.3.3.1 Inhoud

Zodra de werkpunten geformuleerd zijn, tracht je bij elk werkpunt minstens 2 verschillende oefeningen te geven zodat de speler deze werkpunten kan bereiken.

3.3.4 Stagedossier

Je slaat de spelersanalyses op in je VTS portfolio (map op eigen computer).

Je slaat het bestand op in een pdf-bestand.

Je benoemt het volgens de volgende structuur:

<Spelersanalyse><Naam><Voornaam><Opleidingsniveau> <Jaar><Cursusplaats>

Bv: Spelersanalyse_ JanssensMieke_TrainerB_2017_Aalter.pdf

3.4 Deel 4: Opmaken van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Het traject van de coach vertrekt van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Het uitgangspunt bij het ontwikkelen van een POP is in de eerste plaats overeenstemming te vinden om de coach ontwikkelingskansen te bieden. Het is tevens de bedoeling om te kunnen doorgroeien naar je beste niveau. Gezien je er als coach vaak alleen voor staat, is het goed om een mentor te betrekken in je traject. Een **mentor is een vertrouwenspersoon** die je kan helpen om als coach verder te groeien.

De opbouw van de POP wordt in drie verschillende stappen opgebouwd:

- Stap 1: Voorbereiding bij het opstellen van het POP
- Stap 2: Acties ondernemen om te komen tot een POP
- Stap 3: Opvolging van de POP

3.4.1 Stap 1: Voorbereiding bij het opstellen van de POP

Om het intakegesprek voor te bereiden is het nuttig om inzicht te krijgen in jezelf als persoon. Daarvoor kan je:

- je eigen context beschrijven en een loopbaanplan uitwerken;
- een SWOT-analyse van jezelf maken, de resultaten ervan bekijken en nagaan hoe je mentor je ziet;
- samen met je mentor bepalen welke competenties voor jou belangrijk zijn in je eigen ontwikkeling.

3.4.1.1 Beschrijving van je context en je loopbaanplan

Bij de voorbereiding van je persoonlijk ontwikkelingsplan is het belangrijk om de context van je huidige situatie even te schetsen. Het komt er op aan dat je aangeeft in welke club je nu zit en welke

ploeg je daarin coacht. Je mag je verhaal verduidelijken door aan te geven hoe je deze context ervaren hebt. Je mag gerust zowel de positieve als minder positieve punten beschrijven.

Daarnaast beschrijf je je loopbaan. Je geeft aan welke ploegen je voorafgaandelijk aan de cursus coachte. Daarnaast denk je na wat je toekomstig plan is. Je toekomstig plan is hoe jij je ziet verder evolueren in de tijd. Het zou leuk zijn dat je droomt en nadenkt hoe je deze droom gaat realiseren. We verwachten dat je nadenkt waarom je coacht en hoe je je ambities kan uitschrijven.

3.4.1.2 De SWOT-analyse van de coach

In het persoonlijk ontwikkelingstraject is het de bedoeling dat de coach vertrekt van een SWOT-analyse om via een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) zijn competenties te verbeteren. Het is de verantwoordelijkheid van de coach om zichzelf te ontwikkelen als coach en om zo ook zijn sporters beter te maken. Het is aan de coach en de mentor om samen de prioriteiten in tijd vast te leggen.

De SWOT-analyse

In de SWOT-analyse worden de krachten en werkpunten in kaart gebracht. De coach probeert zijn kansen en bedreigingen te benoemen in zijn eigen coachomgeving. Het competentieprofiel (in bijlage) kan je helpen om dit te verduidelijken.

Deze analyse zal je als coach helpen om een actueel beeld te krijgen van je persoonlijke ontwikkeling en hoe je dit verder kan uitbouwen. Deze SWOT-analyse resulteert in de formulering van duidelijke doelen op korte en lange termijn en hoe je deze gaat realiseren. Met andere woorden de SWOT-analyse stuurt het POP aan en geeft aan hoe je aan deze doelen zal werken.

Bij het formuleren van de sterke punten kunnen volgende vragen helpen:

- Wat kan ik goed?
- Wat lukt goed?
- In welke punten ben ik goed volgens anderen?

Bij het formuleren van de werkpunten kunnen volgende vragen helpen:

- Wat kan ik beter doen?
- Wat lukt minder goed?
- Welke verbeterpunten zien anderen?

Bij het formuleren van de kansen kunnen volgende vragen helpen:

- Welke kansen kan ik nemen?
- Hoe kan ik voordeel halen uit de omgeving waarin ik werk?
- Wat doe ik beter dan de concurrentie om ze te overtreffen?

Bij het formuleren van de bedreigingen kunnen volgende vragen gesteld worden:

- Welke bedreigingen zijn realistisch?
- Welke nadelen ervaar ik uit de omgeving?
- Waarin dreigt de concurrentie mij te overtreffen?

De bedoeling is dat de mentor ook deze oefening maakt. De analyse van de coach kan dan getoetst worden aan deze van andere experts.

To do in functie van de POP door mentor en coach

SWOT-analyse

- **Beschrijf de sterke punten**
- **Beschrijf de werkpunten**
- **Beschrijf de kansen**
- **Beschrijf de bedreigingen**

3.4.1.3 Bepalen van je competenties

In een derde stap ga je na in welke mate je de competenties beheerst die je als coach binnen jouw context wenst te beheersen. Het doel van een POP is, in een groeiende mindset, je bewust te zijn van welke stappen je kan ondernemen om jezelf te ontwikkelen als coach/mens. In deze cursus zal het gebruik maken van de competentiepeiling Instructeur B (zie bijlage) een hulpmiddel zijn om je plan vorm te geven. Je geeft jezelf een cijfer tussen 1 en 5 (van minder goed naar goed) en je geeft aan waarom je je dit cijfer geeft. Een dosis gezond verstand en de hulp van een mentor kunnen je reeds flink op weg helpen. Je competenties uiteten zich niet alleen op de professionele competenties waarbij het in de eerste plaats gaat om de basketgerelateerde competenties. Het gaat ook over hoe je jezelf kan ontwikkelen als persoon of de intra-persoonlijke competenties. Daarnaast is het ook belangrijk als coach hoe je in de verbinding treedt met anderen. Met andere woorden hoe je in staat bent te communiceren met je sporters en je omgeving (stakeholders, zoals het bestuur, andere coaches, scheidsrechters, ouders, supporters, enz.). Daarnaast is het ook belangrijk dat je van jouw ploeg een geheel maakt en je kan spelen op de cohesie. We spreken van de interpersoonlijke competenties.

3.4.2 Stap 2: Acties ondernemen om tot een POP te komen

In je analyse kan je best in volgend stramien aan de slag gaan:

- het bepalen van de te ontwikkelen competenties;
- de prioriteiten vastleggen van de te ontwikkelen competenties;

- de doelen formuleren;
- het actieplan formuleren;
- de succesindicatoren formuleren.

3.4.2.1 Diagnose stellen van de te ontwikkelen competenties

De SWOT-analyse en het vastgelegde competentieprofiel (zie bijlage) zijn de basisdocumenten om de te ontwikkelen competenties te gaan bepalen. Het bepalen van de te ontwikkelen competenties leidt er toe dat de coach een strategie ontwikkelt om zijn competenties te verbeteren. Deze competenties zijn gerelateerd op het nu en in de verdere evolutie van de coach.

Bij het bepalen van de competenties moet er echt gewaakt worden over het aantal te realiseren competenties. Daarom is het goed het aantal te realiseren competenties te beperken.

3.4.2.2 Prioriteiten vastleggen van de te ontwikkelen competenties

Bepaal samen welke competenties prioritair moeten ontwikkeld worden. Rekening houdende met de werklast en het belang van de te ontwikkelen competenties, bepaal je de competenties die met de hoogste prioriteit op korte termijn (1 jaar), middellange termijn (2 jaar) en op langere termijn (4 jaar) gerealiseerd zullen worden.

De doelen formuleren

De gewenste evolutie en de te realiseren verbeteringen vertalen we in concrete doelstellingen. Deze doelstellingen zijn uiteraard gekoppeld aan de te ontwikkelen competenties.

Om de doelstellingen te realiseren houden we rekening met de werklast. Het is noodzakelijk om ook na te denken over de nodige middelen en de voorwaarden om de doelstellingen te kunnen bereiken.

Het actieplan formuleren

De coach bepaalt samen met de mentor welke leervormen het beste passen om de competenties te realiseren. Meerdere acties kunnen gerealiseerd worden (zie verder Hoofdstuk 4 en 5) en zijn per doelstelling mogelijk:

- Opleiding
- Bijscholing
- Congressen, seminaries
- Intervisiegesprekken, supervisiegesprekken
- Zelfstudie
- Enz.

Het is aan de coach om in functie van de te realiseren competenties de verschillende leervormen op te nemen. Daarnaast zal de coach in de tijd (1 jaar) vastleggen welke stappen hij zal ondernemen.

De succesindicatoren formuleren

De succesindicatoren helpen je om aan te tonen of je competentie gerealiseerd is. Ze verduidelijken wat het zichtbare resultaat zal zijn eens de competentie ontwikkeld is. Op deze manier zal duidelijk worden bij de uitvoering van de functie dat de kennis, de vaardigheden en attitudes effectief verworven zijn.

Om de succesindicatoren te kunnen formuleren kunnen volgende vragen helpen:

- Hoe kan je merken dat de competentie ontwikkeld werd?
- Welke gedragsindicatoren tonen aan dat je competentie werd verworven?

3.4.3 Stap 3: Opvolging van de POP

Bij deze stap is het de bedoeling om de vooruitgang van het leerproces ten opzichte van de vastgelegde doelen te meten en indien nodig de POP te herzien. Stap 3 zal tijdens het cursusverloop niet opgevolgd worden. Weliswaar bij aanvang van een volgende cursus zal je POP een instrument zijn dat je verder zal uitwerken. In de Trainer B en Trainer A opleidingen worden deze documenten verder verfijnd.

Om het ontwikkelingsplan actueel te houden is de POP een instrument voor jezelf waarbij je nagaat in welke mate je progressie maakt als coach. In deze ontwikkeling zijn jouw sporters jouw eerste observatoren en kunnen ze je helpen in je ontwikkelingsproces. Ga af en toe na hoe zij jouw vooruitgang ervaren.

Tijdens de opvolgingsgesprekken komen volgende vragen aan bod:

- Werde de vastgelegde planning gerealiseerd? Indien niet, waarom?
- Zijn de uitgeschreven doelen nog steeds motiverend?
- Welke acties zijn gerealiseerd? Wat is er geleerd?
- Wordt de coach met voldoende situaties geconfronteerd waarin hij iets kan leren?
- Laat de trainingscontext het toe om het geleerde toe te passen?
- Wat kan er nog gedaan worden om bij te dragen tot het bereiken van de resultaten?

3.4.4 Stagedossier

Je slaat jouw persoonlijk ontwikkelingsplan op in je VTS-portfolio (mapje op eigen computer). Je slaat het bestand op in een pdf-bestand.

Je noemt het volgens de volgende structuur:

<POP><Naam><Voornaam><Opleidingsniveau> <Jaar><Cursusplaats>

Bv: POP_JanssensMieke_InstructeurB_2017_Brugge.pdf

To do coach:

- **Uitschrijven POP in het uitgetekende sjabloon**

To do mentor:

- **Op regelmatige basis de coach opvolgen**

Hoofdstuk 4 Evaluatie van de stage



Doelstellingen van dit hoofdstuk

Aan het einde van dit hoofdstuk moet je in staat zijn om:

- te weten hoe en wanneer je jouw stageportfolio moet indienen;
- de evaluatiecriteria te kennen.

4.1 Evaluatie afspraken

Het vak stage staat in totaal op 20 punten, zoals alle andere vakken.

De beoordeling van de stageopdracht bestaat uit:

- a) Beoordeling van het observatieverslag (4 punten)
- b) Beoordeling van de reflectie als coach (6 punten)
- c) Beoordeling van de spelersanalyse (4 punten)
- d) Beoordeling van de POP (6 punten)

De evaluatie wordt uitgevoerd door de DSKO Basketbal en de docenten.

De evaluatie vindt plaats als alle documenten **op tijd** in het VTS-portfolio aanwezig zijn. De deadline is de **voorlaatste lesdag** van de Trainer B cursus waarvoor men zich inschreef. Portfolio's die later ingediend worden, komen niet meer in aanmerking. Je bezorgt jouw VTS-portfolio digitaal (via e-mail, USB-stick, we transfer, ...) aan de cursusverantwoordelijke. De cursusverantwoordelijke plaatst vervolgens alle portfolio's online op een dropbox die gedeeld wordt met de evaluatoren.

Bij een onvoldoende (score C of D) in eerste zitting, moet de **volledige** stageopdracht opnieuw uitgevoerd worden voor de tweede zitting. Er is geen deliberatie mogelijk voor stage.

Alle documenten moeten in het portfolio upgeload zijn op de dag van het centraal herexamen.

In het VTS-portfolio Trainer B moeten vier documenten upgeupload worden voor de stagemodule:

1. <Observatiestage><Naam><Voornaam><Opleidingsniveau> <Jaar><Cursusplaats>
Bv: Observatiestage_JanssensMieke_TrainerB_2017_Aalter.pdf
2. <Reflectie wedstrijd><Naam><Voornaam><Opleidingsniveau><Jaar><Cursusplaats>
Bv: Reflectie_Wedstrijd_JanssensMieke_TrainerB_2017_Aalter.pdf
3. <Spelersanalyse><Naam><Voornaam><Opleidingsniveau> <Jaar><Cursusplaats>
Bv: Spelersanalyse_ JanssensMieke_TrainerB_2017_Aalter.pdf
4. <POP><Naam><Voornaam><Opleidingsniveau> <Jaar><Cursusplaats>
Bv: POP_JanssensMieke_TrainerB_2017_Aalter.pdf

Indien één van de documenten ontbreekt, kan de cursist niet slagen.

4.2 Evaluatiecriteria

Voor de evaluatie van het stagedossier kijkt de evaluator naar volgende zaken:

Beoordeling van het observatieverslag (4 punten)

1. Zijn alle gegevens aanwezig die in de richtlijnen vermeld staan?
2. Maakt de cursist kritische bedenkingen in het verslag?
3. Somt de cursist waardevolle elementen op die hij zal meenemen naar zijn eigen praktijk?

Beoordeling van de reflectie als coach (6 punten)

4. Kan je bij het reflecteren concreet omschrijven:
 - welk gedrag je vertoont;
 - welke handelingen je daarvoor gesteld hebt;
 - welke werkpunten je daaruit kan distilleren voor de toekomst?
5. Heb je oog voor de diverse elementen van je coachgedrag/handelen: verbale, non verbale communicatie, didactisch handelen, interactie, sociale vaardigheden, ... om te reflecteren?
6. Geef je duidelijk aan wat je dacht, wat je opmerkte, wat je voelde?
7. Ben je kritisch voor je eigen handelen als coach/ trainer?

Beoordeling van de spelersanalyse (4 punten)

8. Formuleer je werkpunten op verschillende vlakken voor beide spelers?
9. Formuleer je oefeningen om de werkpunten te bereiken?
10. Formuleer je hoe je zal nagaan of de werkpunten bereikt zijn?

Beoordeling van de POP (6 punten)

11. Is er voldoende diepgang in de SWOT-analyse?
12. Ben je je bewust van welke competenties je wenst te ontwikkelen?
13. Is er een actieplan waarbij alle werkpunten worden omschreven en uitgewerkt?
14. Worden er succesindicatoren bepaald en zijn die in overeenstemming met de analyse?

Een stageverslag zonder duidelijke voorbereiding, met ontoereikende diepgang of zonder persoonlijke inbreng en visie krijgt een negatieve beoordeling.

De omvang van het verslag, het aantal bladzijden, speelt geen rol in de evaluatie.

Er wordt gevraagd om volledig en overzichtelijk te zijn.

Hoewel dit geen criterium is, wordt gevraagd verzorgd werk af te leveren. Onverzorgd werk bemoeilijkt de verwerking ervan.

Hoofdstuk 5 Bijlagen

Bijlage 1: Leidraad voor de videoreflectie

Leidraad voor videoreflectie			
Naam coach:			
Cursusplaats:			
Niveau:			
	Gedrag	Handeling	Hoe bijsturen?
Context			
- tov scheidsrechters			
- tov collega coaches			
- tov tafelofficiëlen			
- ouders			
Motiveren			
- ploeg			
- spelers individueel			
Feedback geven			
- ploeg			
- spelers individueel			
Reageren op gedrag			
- goed gedrag			
- slecht gedrag			
Communicatie tijdens coachmomenten			
- hoeveelheid informatie			
- inhoud vd informatie			

Bijlage 2: Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP)

Naam:

Loopbaan als coach:

Huidige ploeg:

SWOT-analyse

Sterke punten

Werkpunten

Kansen

Bedreigingen

Welke competenties wens je te ontwikkelen?

- Intrapersoonlijk
- Interpersoonlijk
- Professioneel

Welke competenties stel je voorop?

Actieplan

Geef aan wat, wanneer, hoe en komt dit overeen met SMART?

- S: specifiek
- M: meetbaar
- A: acceptabel
- R: realistisch
- T: tijdsgebonden

Tot wat moet dit leiden? Welke succesindicatoren worden hier aan gekoppeld?

Bijlage 3: Evaluatieformulier voor het stagedossier op trainer B niveau

EVALUATIEFORMULIER STAGE + STAGEVERSLAG Trainer B		
Cursusplaats:	Examenfase: 1 - 2	Totaal score:/ 20
Kandidaat:		
Beoordeeld door:		

Beoordeling stageverslag (docent)	Feedbackelementen (+/-)	D	C	B	A
		--	-	+	++
Beoordeling van het observatieverslag (4p)	Score:				
Zijn alle gegevens aanwezig die in de richtlijnen vermeld staan?					
Maakt de cursist kritische bedenkingen in het verslag?					
Somt de cursist waardevolle elementen op die hij zal meenemen naar zijn eigen praktijk?					
Beoordeling van de videoreflectie (6p)	Score:				
Kan je bij het reflecteren concreet omschrijven:					
- welke gedrag je vertoont?					
- welke handelingen je daarvoor gesteld hebt?					
- welke werkpunten je daaruit kan distilleren voor de toekomst?					
Heb je oog voor de diverse elementen van je coachgedrag/ handelen: verbale, non verbale communicatie, didactisch handelen, interactie, sociale vaardigheden, ... om te reflecteren?					
Geef je duidelijk aan wat je dacht, wat je opmerkte, wat je voelde?					
Ben je kritisch voor je eigen handelen als coach/ trainer?					
Beoordeling van de spelersanalyse (4p)	Score:				
Formuleer je werkpunten op verschillende vlakken voor beide spelers?					
Formuleer je oefeningen om de werkpunten te bereiken?					

Formuleer je hoe je zal nagaan of de werkpunten bereikt zijn?					
Beoordeling van de POP (6p)	Score:				
Is er voldoende diepgang in de SWOT analyse?					
Ben je je bewust van welke competenties je wenst te ontwikkelen?					
Is er een actieplan uitgeschreven?					
Worden er succesindicatoren bepaald?					

Opmerkingen - aandachtspunten:

-
-
-
-
-
-
-