



VOETBAL VLAANDEREN

PETERSCHAP



Beste peter,

Als peter speel je een unieke rol in de ontwikkeling van een nieuwe scheidsrechter.

De peter helpt de beginnende scheidsrechters bij het zetten van hun eerste stappen in de wereld van de arbitrage en op deze wijze draagt de peter bij tot de start van een carrière.

En dat maakt deze ervaring uniek voor onze nieuwe collega. Iedere scheidsrechter kent immers zijn peter nog, ook al is dat twintig jaar geleden of meer.

Met deze brochure wil het Departement Arbitrage Voetbal Vlaanderen u enerzijds duidelijkheid scheppen over de verwachtingen die we van u hebben terwijl we u anderzijds ook de nodige handvaten willen aanreiken om deze belangrijke functie binnen de coaching en begeleiding van jonge en nog onervaren refs op te nemen.

We wensen u veel plezier in de uitoefening van deze rol en willen u reeds bij voorbaat danken voor de tijd die u hiervoor wenst vrij te maken.

Team Development
Departement Arbitrage
Voetbal Vlaanderen

1. Doelstellingen

Het peterschap heeft meerdere doelstellingen die niet alleen kaderen binnen de kerntaak van de scheidsrechter (het doen respecteren van de spelregels), maar die veel breder gaan en die een actieve bijdrage leveren aan de algemene vorming van de nieuwe scheidsrechter.

Vorming in de zin van de ontwikkeling van persoonlijke karaktereigenschappen, zoals het geven van leiding, goed kunnen communiceren alsook het eigen maken van maatschappelijke waarden zoals respect en gezag. De peter draagt hiermee op een constructieve wijze bij tot het voetbalspel.

De voornaamste doelstellingen van het peterschap zijn

- De praktische vorming van de nieuwe scheidsrechter verder optimaliseren.
- De nieuwe scheidsrechter de nodige praktische en morele steun verlenen.
- De nieuwe scheidsrechter kennis laten maken met de manier van opvang en begeleiding in de arbitrage.
- De nieuwe scheidsrechter introduceren en opvangen in het sociaal weefsel van de arbitrage in het algemeen en de vriendenkring in het bijzonder.

De voornaamste taken van de peter kunnen dan ook als volgt samengevat worden

- De technische basisaspecten van de arbitrage bijschaven, voor, tijdens en na de wedstrijd.
- De nieuwe scheidsrechter bijstaan op administratief vlak voor en na de wedstrijd.
- De nieuwe scheidsrechter bijstaan op relationeel vlak voor, tijdens en na de wedstrijd.
- Morele steun verlenen en positief aanmoedigen.



2. Pedagogisch aspect

Een peterschap is een leerproces waarbij de peter tracht de nieuwe scheidsrechter de nodige basisaspecten van de arbitrage bij te brengen. Zoals bij elk leerproces zal dit de ene keer makkelijker gaan dan de andere; zal de peter de ene keer eenvoudiger tot de nodige conclusies kunnen komen dan de andere keer en zal de nieuwe scheidsrechter de ene keer sneller dingen leren dan de andere keer.

Bij het uitvoeren van het peterschap moet er optimaal gebruik gemaakt worden van een aantal pedagogische principes.

2.1. Motivatieprincipe

Het motivatieprincipe houdt in dat de leersituatie (de feedback) zo georganiseerd wordt dat de nieuwe scheidsrechter graag leert. Scheidsrechters hebben de facto een intrinsieke motivatie. Ze worden (een uitzondering niet te na gelaten) niet onder druk van externe factoren (zoals de financiële vergoeding en de gratis toegangkaart) scheidsrechter. Dit is een enorm voordeel, hetwelk optimaal benut moet worden.

De peter kan dit principe toepassen door

- Aan te sluiten bij de actualiteit (bv. bepaalde spelfases vergelijken met spelfases die zich in eerste klasse hebben voorgedaan).
- De sterke punten van de nieuwe scheidsrechter te benadrukken en hem aan te zetten deze optimaal te gebruiken.
- De nieuwe scheidsrechter zelf verantwoordelijkheid te geven door hem niet alles voor te doen, maar vooral door toezicht te houden en te helpen waar er vragen of problemen zijn.
- Op een enthousiaste wijze feedback te geven.
- Op een aangename wijze feedback te geven.
- Actief te luisteren en gedegen antwoorden te geven op de vragen van de nieuwe scheidsrechter.
- Een gedetailleerd, onderbouwd en correct peterschapsverslag op te maken.

2.2. Aanschouwelijkheidsprincipe

Bij leerpunten voor de nieuwe scheidsrechter optimaal gebruik maken van diens zintuigen en alles zo tastbaar mogelijk maken.

Dit kan door voorbeelden te geven van bepaalde spelfases, bepaalde zaken voor te doen (fluitsignaal, signalisatie, ...), gebruik te maken van beelden (via tablet / smartphone).

2.3. Activiteitsprincipe

Het activiteitsprincipe houdt in dat de nieuwe scheidsrechter in het leerproces een zo actief mogelijke rol krijgt. Dit kan best door de nieuwe scheidsrechter te betrekken in het leerproces.

Hiervoor kunnen verschillende vragen gesteld worden:

- Wat vond je van je prestatie?
- Wat vond je goed en zou je zeker niet veranderen?
- Wat is er voor verbetering vatbaar?
- Hoe zou je dat kunnen verbeteren?

2.4. Geleidelijkheidsprincipe

Zeker bij nieuwe scheidsrechter is het belangrijk om in stapjes te werken. Het is een utopie om te denken dat de nieuwe scheidsrechter na drie peterschappen alle punten kan oppikken die u als peter kan zien tijdens de wedstrijd.

Het kan in tegendeel demotiverend werken of overweldigend overkomen indien alle opmerkingen ineens worden meegedeeld.

Daarom dient er optimaal gebruik gemaakt te worden van de pauzes tussen de quarters enerzijds en anderzijds de nabespreking van elke wedstrijd, waar er niet meer dan telkens enkele bijkomende verbeterpunten meegegeven mogen worden met de nieuwe scheidsrechter.



3. Verwachtingen

Aanvaarden van het peterschap betekent een belangrijke verantwoordelijkheid bij de beginnende ontwikkeling van een nieuwe scheidsrechter. In die zin moet het veel méér zijn dan louter aanwezigheid.

Naast de technische raadgevingen is vooral de mentale en psychologische ondersteuning van enorm belang. Onze beginnende kandidaat voelt zich gedragen en ondersteund door iemand met de nodige ervaring en deskundigheid. Vergeet in die zin nimmer dat je zelf ooit die eerste beginnende stappen hebt gezet. Dat op zich is reeds voldoende om als peter het beste van jezelf te geven. Het is een mooie maar delicate opdracht in functie van iemand die begint aan een loopbaan in de arbitrage.

Het peterschap aanvaarden is dan ook geen vrijblijvende opdracht.

Na het aanvaarden van deze opdracht om als peter te fungeren verbindt men zich ertoe om de gestelde verwachtingen op te volgen, de afgesproken data om aan begeleiding te doen te respecteren en de hiernavolgende afspraken te respecteren

- Wees vroegtijdig voor de wedstrijd aanwezig zodat dit het nodige vertrouwen wekt bij de nieuwe scheidsrechter.
- Begeleid de nieuwe scheidsrechter. Dit betekent dat je de taken niet in zijn plaats doet. Nodig hem vooral uit tot het concreet zelf invullen van zijn opdrachten en kom pas tussen als je ervaart dat hij/zij niet verder kan.
- Wees duidelijk in je peterschap: stel je voor aan de afgevaardigden/trainers van beide ploegen en zeg kort wat je bedoelingen zijn bij dit peterschap.
- Wees vriendelijk en uitnodigend en boezem vooral vertrouwen in bij de nieuwe scheidsrechter: "je kunt op mij rekenen".
- Blijf voldoende beseffen dat het de eerste wedstrijden van een nieuwe scheidsrechter zijn.
- Durf verantwoordelijkheid nemen indien blijkt dat de nieuwe scheidsrechter door de afgevaardigden en/of door de trainers geprovoceerd wordt.
- Maak van de onderbreking na elk quarter, tijdens de rust en na de wedstrijd gebruik om met de scheidsrechter in gesprek te gaan.
- Zorg dat je vooral een coach bent. De ref is de belangrijkste persoon in het gesprek en dat betekent dat hijzelf moet bijleren en dus maximaal zelf aan het woord moet zijn.

Onthoud hierbij twee belangrijke principes van een coachend gesprek

- L S D: luisteren – samenvatten – doorvragen.
- Wees geen O M A: oordeel niet – geef niet je eigen mening (begrijp de beslissing van de ref) – geen adviezen geven (laat de ref er zelf achter komen wat de beste oplossing is).
- Na de wedstrijd heb je ook voldoende aandacht voor onze nieuwe scheidsrechter: verdere formulieren invullen, luisterend oor omtrent zijn ervaringen, eventuele vragen, problemen en mogelijke ontgoochelingen opvangen. Als er na de wedstrijd een drankje aan de ref aangeboden wordt, ga mee. Observeer ook hoe de ref omgaat met die contacten.
- Het peterschapsverslag wordt binnen de 48 uur opgestuurd naar de verantwoordelijke voor de peterschappen in jouw regio. De ref ontvangt het verslag binnen de week via e-mail het verslag.

Besteed hier dus voldoende tijd aan. Zorg dat het verslag een weerspiegeling is van wat na de wedstrijd ook is besproken. Beschrijf fases maar ga vooral oplossingsgericht en coachend te werk.

- Vanuit het Departement Arbitrage wordt gestreefd naar continuïteit in verband met de begeleiding. Indien je echter door ernstige omstandigheden niet op je volgende wedstrijd kunt aanwezig zijn, gelieve dan zo vlug mogelijk te verwittigen.
- Indien je nog vragen hebt of indien bepaalde zaken niet duidelijk zijn gelieve contact te nemen met de verantwoordelijke van de vriendenkring, de verantwoordelijk voor de peterschappen in jouw regio of met de regioverantwoordelijke.

4. Opbouw van het peterschap

4.1. Voorafgaand contact met de scheidsrechter

Het is aangeraden om met de nieuwe scheidsrechter voorafgaandelijk contact te hebben om bepaalde gegevens uit te wisselen: gsm-nummer, e-mailadres, wat ingeval de aanduiding niet kan opgevolgd worden, wat als de wedstrijd uitgesteld wordt,

De peter kan ook een rol kunnen spelen om de nieuwe scheidsrechter de weg naar de vriendenkring te wijzen. Hij kan als een soort vaderfiguur optreden en de drempelvrees bij de nieuwe scheidsrechter wegnemen.

4.2. Voor de wedstrijd – Feed-up

Het peterschap begint reeds een tijdje voor het uur van de aftrap.

We vragen de peter tijdig aanwezig te zijn. Het lijkt ons zelfs opportuun om samen op een afgesproken uur op de accommodatie van de club toe te komen.

De nieuwe scheidsrechter voert de volgende opdrachten uit

- Contact met de afgevaardigden.
- Keuring van het speelveld.
- Invullen en nazicht van het wedstrijdblad.
- Nazicht van de identiteitskaarten.
- Nazicht van de schoenen en de kledij.

De peter bekijkt alles vanop de tweede lijn en komt pas tussen bij (eventuele) tekortkomingen.

Hier heb je ook het “feed-up” moment. Vraag hoe het met de ref gaat. Vraag wat hij al heeft meegemaakt op vlak van arbitrage. Check of hij zelf al een kijk heeft op eventuele sterke punten en aandachtspunten. Spreek één à twee zaken af waar in het eerste quarter specifieke aandacht zal aan besteed worden.

4.3. Tijdens de wedstrijd - Feedback

Tijdens de wedstrijd volgt de peter de nieuwe scheidsrechter zeer aandachtig.

Neem daarom en veelvuldig gedetailleerde nota's van het optreden van de ref: hoe gaat hij met bepaalde spelsituaties of gedrag van spelers om. Zorg dat je nadien duidelijke concrete situaties hebt om te bespreken: feiten, nummers van spelers, plaats op het speelveld, voorafgaande gebeurtenissen,

Tijdens de onderbreking tussen quarter 1 en quarter 2: ga tot bij de ref. Check hoe hij zich voelt. Kan hij werken aan de afgesproken punten? Geef één à twee positieve zaken aan; bespreek hoe hij zijn afgesproken werkpunten aanpakt en geef er indien nodig en mogelijk een nieuw mee.

Gebruik de rust om even wat grondiger met de ref te spreken. Maak een korte evaluatie van de eerste helft en geef al wat grondiger feedback. Spreek over de aandachtspunten en vermeld zeker ook de positieve zaken. Maar vergeet zeker ook niet de ref even op adem te laten komen en gun

hem indien nodig wat tijd voor zichzelf.

Tijdens de onderbreking tussen quarter 3 en quarter 4: ga tot bij de ref. Check hoe hij zich voelt. Kan hij werken aan de afgesproken punten? Geef één à twee positieve zaken aan; bespreek hoe hij zijn afgesproken werkpunten aanpakt en geef er indien nodig en mogelijk een nieuw mee.

4.4. Na de wedstrijd – Feed-back & Feed-forward

De peter zorgt ervoor dat hij zich goed plaatst wanneer de scheidsrechter het speelveld verlaat. Het is de bedoeling in de gaten te houden wat er gebeurt en mogelijks in te grijpen, mocht dit noodzakelijk zijn.

Na de wedstrijd en de verkwikkende douche, vult de ref het wedstrijdblad in. De peter stuurt bij waar nodig.

Daarna volgt een degelijk feedbackgesprek. Dit betekent dat dit voorbereid wordt (terwijl de ref doucht). Het komt er vooral op neer de ref positieve feedback te geven, maar zeker ook oog te hebben voor zijn tekortkomingen. De manier waarop dit met hem wordt gecommuniceerd, is heel essentieel.

Begin altijd eerst met de ref te vragen een zelfevaluatie te maken. Hoe heeft hij de wedstrijd ervaren. Wat vond hij goed? Wat vond hij zelf dat beter kon?

Geef daarna je eigen feedback. Doe dit grondig en gestructureerd en op de volgende manier

1/ Toepassing van de spelregels. Bespreek wat goed was en wat moet verbeterd worden. Staaf dit met concrete wedstrijd situaties. Laat daarbij de ref zelf aan het woord: waarom nam hij de beslissing? Op wat heeft hij zich gebaseerd? Hoe zou hij het de volgende keer anders aanpakken? Benoem zelf niet alleen het probleem maar reik zelf de nodige oplossingen aan. Waar mogelijk, illustreer met een tekening of maak een foto of filmpje met je smartphone.

2/ Spelers- en wedstrijdmanagement. Zelfde aanpak.

3/ Plaatsing en verplaatsing. Zelfde aanpak.

Dit zijn de drie hoofdzaken waarover het feedbackgesprek overwegend moet gaan. Uiteraard benoem je ook zaken die misschien moeten verbeterd worden op vlak van fluitsignaal, signalisatie, Maar hou er rekening mee dat dit niet de grote accenten van het feedbackgesprek mogen zijn. Meestal zijn dat al zaken die je tijdens de spelonderbrekingen al hebt kunnen meegeven en waar de ref al direct heeft kunnen aan werken.

Sluit je evaluatie af met "feed forward". Waar gaat de ref de volgende wedstrijd nu speciaal op letten? Wat kan hij eventueel al tussen de wedstrijden door doen? Voor wat kan hij op jou rekenen? Zorg dat de ref zeker een paar werkpunten meeneemt naar zijn volgende wedstrijd (niet te veel maar enkele fundamentele werkpunten).

5. Inhoud

Tijdens het uitoefenen van peterschap op de wedstrijd wordt op de volgende zaken gelet

5.1. Houding

- Persoonlijkheid van de ref: intravert/extravert; open; sociaal;
- Kledij: is zowel de burger- als wedstrijdkledij van de ref verzorgt en aangepast aan zijn rol.
- Hoe is zijn motivatie en hoe is zijn inzet.
- Hoe is het gedrag na de wedstrijd.

5.2. Vorbereiding wedstrijd

- Tijdig op de wedstrijd.
- Nazicht van het speelveld.
- Nazicht identiteitskaarten.
- Nazicht van de uitrustingen.
- Richtlijnen afgevaardigden.
- Opwarming.

5.3. Signalisatie

- Gebruik van de voorgeschreven signalisatie.
- Steeds in de juiste richting.
- Dynamisch.

5.4. Fluitsignaal

- Krachtig genoeg: luid, duidelijk.
- Gevarieerd en aangepast aan de aard van de overtreding.

5.5. Plaatsing

- Bij aftrap.
- Bij doelschop en hoekschop.
- Bij inworp.
- Bij vrije trap.

- Bij strafschoep.

5.6. Verplaatsing

- Fysieke conditie.
- Voldoende inzet.
- Diagonaal maar afwijkend waar nodig.
- Versnelling en demarrage.
- Anticipatie op spelevolutie.
- Beweeglijkheid/dynamiek.
- Voldoende zijwaarts.
- Voldoende achterwaarts.

5.7. Toepassing van de spelregels

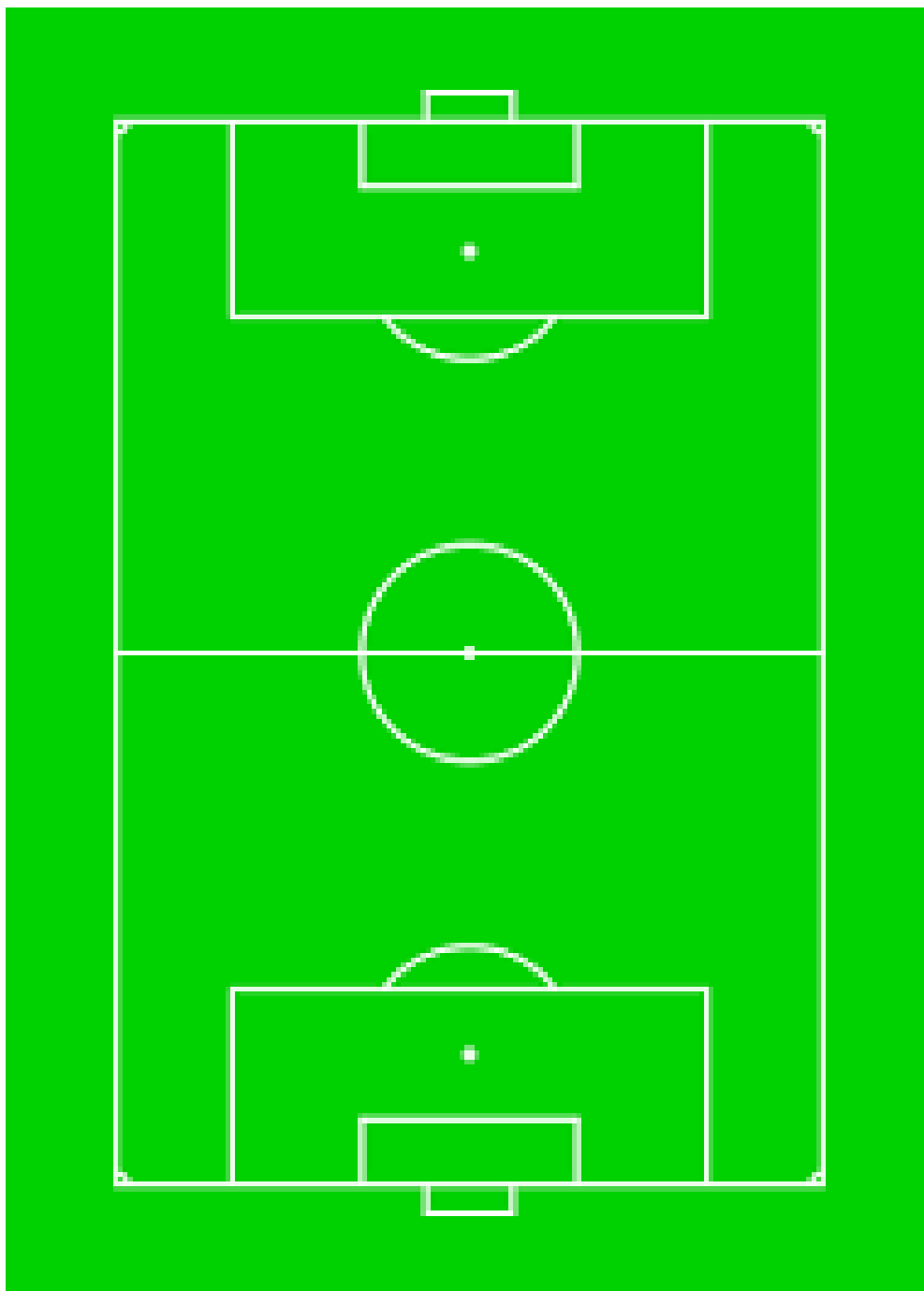
- Ziet de overtredingen en durft ze te fluiten.
- Bal in en uit het spel.
- doelschoep – hoekschoep.
- indirecte en directe vrije schoppen.
- Buitenspel.
- Vermijden van scheidsrechterlijke vergissingen.
- Onderscheid spelfeit en spelfout.
- Handspel.
- Attent op duwfouten.

5.8. Gezag

- Gezagsopbouw.
- Wedstrijdmanagement.
- Gebruik van de verbale opmerking.
- Gebruik van de gele en rode kaart.
- Controle over banken en neutrale zone.

5.9. Allerlei

- Omgaan met gekwetste speler (verzorging).
- Beheer van de wissels.



6. Het peterschapsverslag

De vaststellingen en raadgevingen worden in een rapport weergegeven. Het is belangrijk om in de rubrieken te omschrijven wat de scheidsrechter goed deed en welke werkpunten hij in het vervolg moet aanpakken om zijn arbitrage te verbeteren.

Het verslag moet voor de nieuwe ref een degelijk en gedetailleerd document zijn waaruit hij kan leren. Beschrijf heel duidelijk de wedstrijdssituaties. Maar vooral: benoem niet het probleem, maar reik de ref ook steeds oplossingen aan.

Onthoud dan ook dat de peter het verslag niet voor zichzelf opstelt en er zich vlug vanaf maakt, maar hier de nodige tijd voor neemt.

6.1. Gegevens met betrekking tot de stagiair, peter en de wedstrijd

In dit gedeelte dient de peter de gegevens met betrekking tot de wedstrijd in te vullen, de naam van de scheidsrechter en de eigen naam. Daarnaast kan hier aangegeven worden over het hoeveelste peterschap het gaat voor deze scheidsrechter.

6.2. Voornaamste aandachtspunten voor de volgende wedstrijd

In dit gedeelte noteert de peter maximaal drie aandachtspunten. Het is belangrijk dat gefocust wordt op hoofdzaken. Het onderwerp heeft dus bijna altijd te maken met spelregels, management en plaatsing & verplaatsing.

Idealiter zijn het uiteraard ook zaken die in het feedbackgesprek na de wedstrijd als conclusies zijn meegegeven.

De uitleg wordt in een coachende stijl gegeven. Beschrijf gedetailleerd waarover het gaat en geef steeds oplossingen aan.

6.3. Aandachtspunten van de vorige wedstrijd (vanaf tweede peterschap)

Het leertraject en de evolutie zijn belangrijk. Duid aan of de ref in staat is de nodige raadgevingen van de vorige peterschappen te begrijpen en toe te passen.

6.4. Mogelijkheden van de scheidsrechter

In dit onderdeel wordt aan de peter gevraagd om aan te geven of de nieuwe ref in staat zou zijn om volledig zelfstandig een wedstrijd te leiden (inclusief de administratie, de contacten met clubs en officials voor en na de wedstrijd).

Uiteraard dient niet alles perfect te zijn. Het gaat erom dat de peter vertrouwen heeft dat de ref een aanduiding tot een goed einde zou kunnen brengen.

De peter geeft ook aan in welke categorie hij denkt dat de ref de volgende wedstrijden zou kunnen leiden.

6.5. Bespreking van de prestatie van de scheidsrechter

Hier volgt een gedetailleerde evaluatie van de prestatie van de ref. Dit zowel voor, tijdens als na de wedstrijd.

- Per rubriek aanduiden of de ref al dan niet voldoet aan het gevraagde.
- Per rubriek de positieve punten vermelden. Beschrijf zo duidelijk mogelijk de feiten.
- Per rubriek een beschrijving geven van de ruimte voor verbetering. Wat zijn de voornaamste aandachtspunten waar de ref de volgende wedstrijd moet op letten.

Hier dienen de (maximaal een drietal) voornaamste aandachtspunten meegegeven te worden waar de nieuwe scheidsrechter gedurende de volgende wedstrijd aan dient te werken. Er kunnen veel meer aandachtspunten zijn voor de scheidsrechter (bij de mondelinge evaluatie van de prestaties kan dit ook aangegeven worden), maar de ref dient zich op een aantal zaken te kunnen focussen. De peter dient dus deze punten te selecteren waar prioritair aan moet gewerkt worden.

- Noteer eventuele extra zaken die aan de ref kunnen meegegeven worden.

6.6. Vermelding speciale situaties, gebeurtenissen

Hier kan alle extra info meegegeven worden.

