

# Isala op koers

## LEERBELEIDSPLAN 2021-2025

In opdracht van de Roeioopleidingscommissie van ZRZV Isala



Opdracht HAN: AB 9.1 Leerbeleid ontwikkelen - Kans 1 19-20

Datum: 28 juni 2020

Jettie Hofsteenge, studentnr. 611740, LDN-D2, Anja van Aagten  
Pravir van Kampen, studentnr. 625984, LDN-D2, Christel Cremers  
Ineke Boerwinkel, studentnr. 621069, LDN-D2, Christel Cremers

## Voorwoord

Toen wij de uitdaging aanging dit leerbeleid voor roeivereniging ZRZV\* Isala te ontwikkelen, wisten we niet in welk vaarwater wij terecht zouden komen.

### *Corona-virus*

Het online samenwerken, weinig lessen ter ondersteuning, en zorgen in werk- en privésfeer bieden de nodige uitdagingen. Tegelijkertijd verwonderen we ons over de flexibiliteit van de vereniging. Er wordt snel en adequaat gehandeld en gecommuniceerd, in de sfeer waar Isala voor staat: open en transparant.

### *Nieuwe botenhuis*

Tijdens onze projecttijd verrees er met inzet van ieders expertise en inspanningen een nieuw botenhuis. Het is een lang gekoesterde wens van Isala. De Roeiopleidingencommissie (ROC) kan bij het opleiden gebruik gaan maken van de nieuwe faciliteiten.

### *Professionele organisatie*

Wij waren verrast door de professionaliteit waarmee Isala is georganiseerd. De ROC stelde belangeloos hun tijd en vele documenten tot onze beschikking.

Met dit beleidsplan reiken we een leidraad aan waarmee de ROC haar voordeel kan doen in het leerbeleid. Wellicht kan het ook dienen als inspiratie voor het beleid van de andere commissies.

Onze hartelijke dank gaat uit naar het bestuur en de ROC, en met nadruk naar Frans Boerman die altijd bereid was tot overleg en uitwisseling.

Jettie Hofsteenge  
Pravir van Kampen  
Ineke Boerwinkel

## Inhoud

Voorwoord .....	1
Inleiding .....	3
1. Strategische organisatievisie .....	4
1.1. Doelstellingen Isala.....	4
1.2. Doelstelling ROC .....	4
2. Strategische thema's .....	5
3. Visie op leren .....	7
3.1. We doen het samen .....	7
3.2. We leggen de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk .....	7
3.3. We leren en ontwikkelen vanuit ieders ambitie en niveau.....	7
4. Ontwikkeldoelen .....	8
1. Een aantrekkelijk opleidingsprogramma voor (potentiële) jeugdleden .....	8
2. Voldoende instructeurs die instructie en coaching bieden aan alle leden .....	9
3. Een gevarieerd opleidingsprogramma naar ieders niveau en ambitie .....	9
4. Leden beschikken over de juiste roeikennis en -vaardigheden .....	10
5. Leden kunnen elkaar coachen.....	10
6. Een leeromgeving waarin van en met elkaar geleerd wordt. ....	11
7. Leden spreken elkaar aan op veilig handelen en de eigen verantwoordelijkheid. ....	11
5. Taken en verantwoordelijkheden ROC.....	12
6. Implementatie van de interventies .....	13
7. Bronnenlijst .....	15
BIJLAGE I - BEGRIPPENLIJST .....	0
BIJLAGE II – ROEIOPLEIDINGENSHEMA .....	1

## Inleiding

Voor je ligt het strategisch leerbeleidsplan van de Zutphense Roei- en Zeil Vereniging Isala (hierna Isala), ontwikkeld in opdracht van de Roeiopleidingencommissie (ROC) voor de periode van 2021 tot en met 2025. Dit beleidsplan richt zich op de ontwikkeling van de ongeveer 200 leden van Isala (juni 2020).

In het kader van een studieopdracht voor de deeltijdopleiding Learning & Development in Organisations aan de Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN) te Nijmegen, is dit beleidsplan ontwikkeld.

### **Aanleiding**

Het bestuur van Isala heeft de ROC gevraagd na te denken over hun toekomstige rol binnen de vereniging. De ROC is op zoek naar beleidskaders en structuur, zodat op basis daarvan keuzes omtrent opleiden kunnen worden gemaakt. Onze studieopdracht sluit daar goed op aan: "Schrijf leerbeleid op strategisch en tactisch niveau, welke als basis kan dienen voor organisatorische interventies".

# 1. Strategische organisatievisie

De organisatievisie waar we ons leerbeleid op baseren (C. Schelfhorst, persoonlijke communicatie, 15 maart 2019), luidt als volgt:

Isala is er voor iedereen die veilig kan (leren) roeien. De leden kunnen fysiek en geestelijk verantwoordelijkheid dragen voor het materieel, adequate inschattingen maken over eigen mogelijkheden en beperkingen, ook ten aanzien van situaties op het water (weersomstandigheden, waterverkeer en wateromstandigheden). Bij Isala kunnen roeiers van alle niveaus een plek vinden.

Isala hanteert hierbij de volgende uitgangspunten:

- Veiligheid is de basis van alle activiteiten binnen Isala.
- We zijn een open vereniging: zowel intern als extern gericht.
- We functioneren op basis van gelijkwaardigheid, ieder met een eigen taak.
- Ieder lid heeft zijn eigen verantwoordelijkheden.
- We maken alleen bindende afspraken als ze nodig zijn.
- We doen het samen.
- Het bestuur maakt beleid, stuurt op grote lijnen en faciliteert commissies.
- We hanteren het principe plan-do-check-act.

## 1.1. Doelstellingen Isala

Om bovenstaande uitgangspunten om te vormen naar de dagelijkse praktijk, stuurt de vereniging op een cultuurverandering, uitgestreken over de komende 5 jaar.

Doelstellingen voor deze periode (5 jaar) zijn:

- Het op peil houden en zo mogelijk vergroten van het ledenaantal.
- Duidelijke beleidskaders en structuur bieden waarbinnen de leden zich vrij kunnen bewegen.
- Leden meer laten handelen vanuit eigen verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en betrokkenheid.
- De organisatie inrichten zodat ieder lid met plezier kan (leren) roeien binnen zijn of haar eigen ambitie.

## 1.2. Doelstelling ROC

Het belangrijkste strategische doel van de vereniging – het op peil houden van het ledenaantal – leidt tot de doelstelling voor de ROC: zo goed mogelijk aan de opleidingsvraag kunnen blijven voldoen. Dit leerbeleidsplan helpt dit doel te verwezenlijken.

## 2. Strategische thema's

Opleiden draagt bij tot het realiseren van de doelstellingen van Isala. In afstemming met Isala zijn drie strategische thema's vastgesteld:

**Binden en boeien (van leden en instructeurs)**

**Opleiden naar ieders niveau en ambitie**

**Elk lid handelt vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid**

### Veiligheid binnen de thema's

Veiligheid is belangrijk binnen Isala.

Binnen ieder onderdeel van de vereniging wordt hier uitgebreid aandacht aan besteed. Dan gaat het om de veiligheid op het water, in het botenhuis en op het vlot. "Trainen is in feite een veiligheidsoperatie!" (F. Boerman, persoonlijke communicatie, 25 maart 2020).

We hebben veiligheid niet als strategisch thema benoemd omdat het een belangrijk uitgangspunt is binnen ieder strategisch thema.

In het schema op de volgende pagina worden de drie strategische thema's nader omschreven met de organisatiedoelstellingen.

STRATEGISCH THEMA	OMSCHRIJVING	ORGANISATIE DOELSTELLINGEN
<b>Binden en boeien</b>	<p>Isala wil een gastvrije vereniging zijn waar elk lid naar eigen behoefte kan roeien. Om rendabel te zijn is een ledenbestand nodig van minimaal 180 leden. Leden voelen zich verbonden met Isala wanneer zij op hun niveau en naar hun eigen ambitie kunnen roeien. Om leden aan de vereniging te binden is een goed opleidingsstraject noodzakelijk.</p> <p>Een groot deel van het huidige ledenbestand van Isala is tussen de 50 en 70 jaar oud. Isala zou graag ook meer jongere leden (jeugd en jongvolwassenen) verwelkomen.</p> <p>Er dienen voortdurend voldoende instructeurs beschikbaar te zijn om aan de continue opleidingsvraag te kunnen voldoen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het ledenaantal bedraagt minimaal 180 leden. Streven is een jaarlijkse groei met minimaal 10%.</li> <li>• Isala heeft een aantrekkelijk wervings- en opleidingsprogramma voor (potentiële) leden van alle leeftijden.</li> <li>• Er is voldoende coaching- en instructiecapaciteit beschikbaar</li> </ul>
<b>Opleiden naar ieders niveau en ambitie</b>	<p>Isala is een open en transparante roeivereniging waar leden met plezier, met verschillende ambities en op verschillend niveau kunnen sporten. Daarvoor is een goed opleidingsstraject belangrijk. Na de basisopleiding is er behoefte aan verschillende vormen van coaching.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Isala biedt een aantrekkelijk opleidingsprogramma voor al haar (potentiële) leden.</li> <li>• Na de verplichte basisopleiding (zie bijlage I) zijn er voor alle leden laagdrempelige vervolgoopleidingen beschikbaar.</li> </ul>
<b>Handelen vanuit eigen verantwoordelijkheid en betrokkenheid</b>	<p>Isala wil een vereniging zijn waarin leden handelen vanuit eigen verantwoordelijkheid. Omstandigheden op en rond het water veranderen voortdurend. Om blijvend veilig het water op te kunnen draagt ieder lid eigen verantwoordelijkheid.</p> <p>Daarnaast wil Isala dat leden meer hun verantwoordelijkheid en betrokkenheid tonen door een vrijwilligerstaak op zich te nemen. Veel leden beschikken over veel kennis en ervaring. Deze zouden meer en beter ingezet kunnen worden, waardoor de belasting niet bij enkele vrijwilligers ligt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ieder lid heeft zijn eigen taak.</li> <li>• Ieder lid neemt vanuit zijn eigen rol of taak de verantwoordelijkheid.</li> <li>• Het is een vanzelfsprekendheid dat leden elkaar aanspreken op veilig handelen.</li> <li>• Binnen het opleidingsprogramma is er aandacht voor veiligheid, eigen verantwoordelijkheid en betrokkenheid.</li> </ul>

## 3. Visie op leren

### A. Visie op leren

Binnen de visie op leren beschrijven we hoe het leerbeleid kan bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen van Isala.

Isala is een vereniging die haar bestaansrecht ontleent aan de aanwezigheid van voldoende leden. Om leden veilig en met plezier het water op te kunnen laten gaan, ieder op zijn niveau en naar eigen ambitie, is opleiden een onmisbaar onderdeel binnen de vereniging.

De visie op leren is gebouwd op de volgende principes:

- A. We doen het samen
- B. Leren naar ieders niveau en ambitie
- C. Verantwoordelijkheid zo laag mogelijk

#### 3.1. We doen het samen

Isala is een vereniging, dus zij draait op de krachten van haar leden. Van de leden wordt verwacht dat zij elk op hun eigen manier hun steentje bijdragen om de vereniging draaiende te houden. Leren en ontwikkelen doen we samen, vanuit betrokkenheid en gelijkwaardigheid. Daarbij wordt ieders kennis en vaardigheid gewaardeerd en waar mogelijk ingezet.

#### 3.2. We leggen de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk

Het beleid kenmerkt zich door kaders te stellen, en zo min mogelijk regels. Binnen deze kaders handelt iedereen vanuit eigen verantwoordelijkheid, betrokkenheid en initiatief van onderaf. Dit principe past het ROC toe bij het leren en ontwikkelen binnen Isala.

#### 3.3. We leren en ontwikkelen vanuit ieders ambitie en niveau

Om gemotiveerd te blijven, en plezier te blijven houden in het roeien, is het belangrijk om te worden uitgedaagd. Dit betekent dat er voor iedereen op zijn niveau en ambitie, de mogelijkheid tot leren geboden moet worden. Van beginner tot wedstrijdroeier: er is plaats voor iedereen.

### B. Leermethoden

Leren bij Isala doen we pragmatisch: door concrete ervaringen in de praktijk op te doen, problemen op te lossen en daarop te reflecteren (Deen & Rondeel, 2017).

Jeugd en jongvolwassenen leren het roeien volgens de cybernetische (zelflerende) methode, oudere volwassenen leren veelal het beste op klassieke (directieve) wijze (KNRB, z.d.).

Kennisoverdracht gebeurt volgens het meester-gezel principe (ICK, 2009).



## 4. Ontwikkeldoelen

De organisatiedoelstellingen in hoofdstuk 2 leiden tot de volgende zeven opleidingsdoelstellingen:

### **Binden en boeien:**

1. Een aantrekkelijk opleidingsprogramma voor (potentiële) jeugdleden.
2. Voldoende instructeurs die instructie en coaching bieden aan alle leden.

### **Opleiden naar ieders niveau en ambitie:**

3. Een gevarieerd opleidingsprogramma naar ieders niveau en ambitie.
4. Leden beschikken over de juiste roeikennis en -vaardigheden.
5. Leden kunnen elkaar coachen.

### **Handelen vanuit eigen verantwoordelijkheid en betrokkenheid:**

6. Een leeromgeving waarin van en met elkaar geleerd wordt.
7. Leden spreken elkaar aan op veilig handelen en de eigen verantwoordelijkheid.

Op basis van bovenstaande organisatiedoelstellingen komen we per thema tot de volgende ontwikkeldoelen:

1. Een aantrekkelijk opleidingsprogramma voor (potentiële) jeugdleden

### **Huidige situatie**

Het grootste deel van het huidige ledenbestand van Isala is tussen de 50 en 70 jaar oud. Er zijn relatief weinig jeugdleden en jongvolwassenen. Jeugdleden die vertrekken vanwege hun studie stappen hoofdzakelijk over op het boordroeien\*. De belangstelling voor boordroeien binnen de vereniging neemt toe.

### **Gewenste situatie**

De ROC houdt in haar opleidingsprogramma rekening met jongere generaties en hun leervoorkeuren. Om jeugdleden aan de vereniging te binden en hun meer perspectief te bieden, heeft het boordroeien een prominentere rol binnen de opleiding.

### **Ontwikkeldoel**

Het opleidingstraject boordroeien beter structureren en faciliteren.

2. Voldoende instructeurs die instructie en coaching bieden aan alle leden

### **Huidige situatie**

- a. De druk van het opleiden ligt bij een beperkte groep instructeurs. Er zijn te weinig leden die de rol van instructeur automatisch oppakken.
- b. Bij behoefte aan instructie of coaching is onduidelijk hoe en waar een instructeur te benaderen is.
- c. Enkele leden zijn extern opgeleid tot roei-instructeur. Overige instructeurs begeleiden nieuwe roeiers op basis van de instructie die zij eerder zelf hebben ontvangen binnen Isala.

### **Gewenste situatie**

- a. Er zijn voortdurend voldoende instructeurs beschikbaar. Het is vanzelfsprekend dat leden die gevorderd zijn in hun roei-ervaringen beginners wegwijs maken
- b. De ROC brengt vraag en aanbod tot elkaar. Het is inzichtelijk wie er als instructeur benaderd kan worden.
- c. Er is een didactisch ondersteunend intern programma voor nieuwe instructeurs.

### **Ontwikkeldoelen**

- a. Het begeleiden en instrueren van nieuwe leden opnemen in de basisopleidingen.
- b. De zichtbaarheid van beschikbare instructeurs vergroten.
- c. Een coaching-programma voor instructeurs ontwikkelen.

3. Een gevarieerd opleidingsprogramma naar ieders niveau en ambitie

### **Huidige situatie**

- a. Na het behaalde KG-examen roeit een ploeg zonder coach. Na 1,5 jaar roeien mag je verder met de cursus IJssel-gestuurd. Leden geven aan deze periode als lang te ervaren.
- b. Het sturen van een wedstrijd ploeg eist meer vaardigheden van een stuur dan in dit standaardopleidingstraject (zie Bijlage II) wordt geleerd. Er is een beperkt aantal stuurmannen/-vrouwen die de benodigde vaardigheden beheerst.
- c. De meeste wedstrijd ploegen hebben niet de beschikking over een wedstrijdcoach. Roeiers trainen veelal samen en coachen elkaar.
- d. Er is geen specifieke opleiding voor ploeg-roeien in glad materiaal\*.

### **Gewenste situatie**

- a. Leden die de behoefte hebben aan coaching na de basisopleiding kunnen deze vinden.
- b. Er zijn voldoende bekwamen stuurmannen/-vrouwen
- c. Er zijn voldoende bekwamen wedstrijdcoaches.
- d. Ploegen, met of zonder wedstrijdambitie, verbeteren hun roeitechniek in glad materiaal via georganiseerde instructie en coaching.

### **Ontwikkeldoelen:**

- a. Een platform ontwikkelen waar vraag en aanbod bij elkaar komen.

\* zie BIJLAGE I – BEGRIPPENLIJST

- b. Ontwikkelen van opleiding wedstrijdstuur.
- c. Inventarisatie behoefte opleiding wedstrijdcoach
- d. Ontwikkelen opleiding glad roeien\*.

#### 4. Leden beschikken over de juiste roeikennis en -vaardigheden

##### **Huidige situatie**

- a. Een zij-instromer\* wordt door een ervaren roeier getoetst op roeivaardigheid. Isala-specifieke kennis wordt niet getoetst.
- b. Roeiers geven aan dat ze van verschillende instructeurs wisselende aanwijzingen krijgen. Dit scheidt verwaring.
- c. Roeiers die een discipline langere tijd niet beoefenen voelen zich onzeker over hun vaardigheden. Weggezakte kennis en vaardigheden zorgen voor irritatie of onveilige situaties.

##### **Gewenste situatie**

- a. De zij-instromer wordt bij binnenkomst niet alleen getoetst op roeivaardigheid, maar ook op kennis vanuit de basisopleiding en indien nodig hierin bijgeschoold.
- b. Er is eenduidigheid in instructie door verschillende instructeurs. Er vindt ervaringsuitwisseling plaats tussen de instructeurs.
- c. Als de roeier behoefte heeft aan coaching voordat hij/zij een bepaalde roeidisipline opnieuw wil oppakken, kan hij/zij een opfriscursus volgen.

##### **Ontwikkeldoelen:**

- a. Ontwikkelen toetsinstrument voor zij-instromers.
- b. Ontwikkelen interne instructeursopleiding en na-traject.
- c. Ontwikkelen opfriscursussen (HG/KG/YG)\*.

#### 5. Leden kunnen elkaar coachen

##### **Huidige situatie**

Onderlinge coaching binnen de boot gebeurt niet of nauwelijks. Het is geen vanzelfsprekendheid dat roeiers elkaar aanspreken op elkaars kennis, vaardigheden of gedrag.

##### **Gewenste situatie**

Leden delen hun ervaringen door elkaar te coachen en elkaar feedback te geven op vaardigheden en gedrag. Het is vanzelfsprekend om feedback te vragen. Hierdoor verbetert de roeitechniek.

##### **Ontwikkeldoel:**

Organiseren workshop 'feedback'.

\* zie BIJLAGE I – BEGRIPPENLIJST

6. Een leeromgeving waarin van en met elkaar geleerd wordt.

### **Huidige situatie**

Er is veel expertise onder de leden, waar niet altijd gebruik van wordt gemaakt. Uit de enquête (C. Schelfhorst, persoonlijke communicatie, 21 maart 2020) blijkt dat circa een derde van de respondenten zijn opleidingstalenten in wil zetten.

### **Gewenste situatie**

Leden delen hun expertise binnen de vereniging.

### **Ontwikkeldoel:**

- a. Inventarisatie van de bij de leden aanwezige expertise.
- b. Organiseren van themabijeenkomsten over diverse opleidingsonderwerpen.

7. Leden spreken elkaar aan op veilig handelen en de eigen verantwoordelijkheid.

### **Huidige situatie**

Door onzorgvuldig gedrag ontstaan regelmatig schades. Men spreekt elkaar weinig aan op de eigen verantwoordelijkheid.

### **Gewenste situatie**

Leden spreken elkaar aan op de eigen verantwoordelijkheid en passen veilig handelen toe. Leden zorgen voor hun eigen en elkaars veiligheid, het materiaal en het botenhuis. Er ontstaan minder schades.

### **Ontwikkeldoel:**

De ROC besteedt in alle coaching- en trainingssituaties aandacht aan het elkaar aanspreken op 'veilig handelen' en 'eigen verantwoordelijkheid'.

## 5. Taken en verantwoordelijkheden ROC

De ROC is belast met de volgende taken (Isala, 2019):

- Het beleid en de organisatie van de roei-instructies. De opleiding van instructeurs.
- Het organiseren van bijeenkomsten voor instructeurs om eenheid en samenhang in de roei-instructies tot stand te brengen.
- Het bevorderen dat nieuwe leden in de vereniging worden opgenomen, bijv. door de vorming van ploegen of door de deelname aan verenigingsactiviteiten te stimuleren.
- Aanbieden van instructies en activiteiten aan Isala-leden om zich na de roeiopleidingen verder te ontwikkelen in roeitechniek en roeivaardigheden (o.a. follow-up coaching\*)
- De organisatie van het jeugd-roeien.

Het is de verantwoordelijkheid van de ROC de doelstellingen en ambities van het bestuur uit te dragen via haar opleidingen.

## 6. Implementatie van de interventies

De ontwikkeldoelen in hoofdstuk 4 zijn vertaald naar de volgende mix van interventies.

In onderstaand schema wordt per interventie een indicatie gegeven van de start en doorlooptijd.

De ROC organiseert en ontwikkelt roeiopleidingen. De interventies in het schema worden door de ROC opgepakt en verdeeld onder de commissieleden. Binnen de commissie geldt een rolverdeling op basis van de verschillende leertrajecten. Op voorhand is niet aan te geven welke actie onder welk commissielid valt.

Een interventie kan het resultaat zijn van meerdere ontwikkeldoelen uit verschillende thema's. De nummers van de interventies verwijzen naar de ontwikkeldoelen in hoofdstuk 4.

IMPLEMENTATIEPLAN INTERVISIES	2021				2022	2023	2024	2025
	Q1	Q2	Q3	Q4				
1 Opleiding boordroeien beter structureren en faciliteren.								
2c/4b Ontwikkelen instructeursopleiding.								
2a Opnemen van 'begeleiden en instrueren van nieuwe leden' in de basisopleidingen.								
2b/3a Ontwikkelen van platform waar vraag en aanbod van coaching na de basisopleiding bij elkaar komen (follow-up coaching)								
3b Ontwikkelen opleiding wedstrijdcoach								
3c Inventarisatie naar behoefte opleiding wedstrijdcoach.								
3d Ontwikkelen opleiding glad roeien.								
4a Ontwikkelen toetsinstrument voor zij-instromers.								
4c Opzetten opfriscursus per roeidiscipline (HG/KG/YG).								
5 Organiseren workshop feedback (voor leden, coaches en instructeur)								
6a Inventarisatie van de aanwezige expertise bij leden ten behoeve van training en opleiding								
6b Organiseren van themabijeenkomsten over diverse opleidingsonderwerpen								
7 De ROC besteedt in alle coachingstrategieën en trainingssituaties aandacht aan het elkaar aanspreken op 'veilig handelen' en 'eigen verantwoordelijkheid'.								

CONCEPT

Voor definitief implementatieplan zie apart document "Meerjarenplan ROC"

### Voorwaarden bij uitvoering interventies

Voorwaarden voor de uitvoering van het leerbeleid is de beschikbaarheid van voldoende materiaal. Te denken valt aan boten voor het boordroeien of een stabielere C1-boot\* voor instructie aan volwassenen.

### Opleidingsbudget

De meeste opleidingen worden in eigen beheer uitgevoerd. De ROC heeft daarnaast een budget van ca. € 1000,- per jaar (Isala, persoonlijke communicatie, 2018) voor externe opleidingsdoelstellingen.

### Evaluatie, monitoring en communicatie

De ROC stelt vast of de doelstellingen uit dit beleidsplan gerealiseerd zijn. Isala hanteert de PDCA-cyclus: maandelijks vindt er overleg plaats waarin de vorderingen worden gevolgd.

De roeicommissaris koppelt de resultaten terug naar het bestuur en de andere betrokken commissies binnen Isala. Zo nodig worden aanpassingen doorgevoerd.

De leden worden via website, nieuwsbrieven en nieuwsflitsen geïnformeerd over de resultaten.

\* zie BIJLAGE I – BEGRIPPENLIJST

## 7. Bronnenlijst

Deen, E., & Rondeel, M. (met Kessels, J.). (2017). *Opleidingskunde leren in het werk, rond het werk, voor het werk*. Deventer: Vakmedianet.

ICK. (2009, september). *Meester-Gezel-Leerling-model*. Geraadpleegd op 10 mei 2020, van [https://www.nldigital.nl/wp-content/uploads/2017/03/Cluster\\_7\\_instrumenten\\_Employability\\_leerling-gezel-meester\\_2012.pdf](https://www.nldigital.nl/wp-content/uploads/2017/03/Cluster_7_instrumenten_Employability_leerling-gezel-meester_2012.pdf)

KNRB. (z.d.) *Handen aan de boot*. Geraadpleegd op 18 maart 2020, van [https://knrb.nl/wp-content/uploads/sites/171/2015/10/Handen\\_aan\\_de\\_Boot-V-voor-2013.pdf](https://knrb.nl/wp-content/uploads/sites/171/2015/10/Handen_aan_de_Boot-V-voor-2013.pdf)

ZRZV Isala. (2019, 12 april). *Huishoudelijk Reglement*. Geraadpleegd op 1 juni 2020, van <https://www.zrzv-isala.nl/alv-verslagen-en-documenten>



## BIJLAGE I - BEGRIPPENLIJST

Boordroeien	Roeien met één riem
C1-boot	Bredere stabiele boot
Follow-up coaching	Coaching programma na de basisopleiding
Glad materiaal	Langere smalle instabiele boten
Glad roeien	Roeien in smalle instabiele boten
HG	Haven gestuurd
KG	Kanaal gestuurd
KNRB	Koninklijke Nederlandsche Roei Bond
ROC	Roeiopleidingencommissie
YG	IJssel gestuurd
Zij-instromer	Roeier die in het verleden en of bij een andere vereniging heeft geroeid
ZRZV	Zutphense Roei- en Zeilvereniging

# BIJLAGE II – ROEIOPLEIDINGENSHEMA

