



Handleiding examinering Trainer-coach 4 opleiding

Inleiding

De examinering richt zich op de beoordeling van jouw leerresultaten van de kwalificatie trainer-coach 4. De gedragsindicatoren staan daarbij centraal. De examinering bestaat uit jouw portfolio en een Criterium Gerichte Interview (CGI). Je verantwoordt in je portfolio en tijdens het CGI-gesprek de inhoudelijke keuzes die je hebt gemaakt en/of wilt gaan maken en je beantwoordt de vragen van de assessoren.

Diploma en deelkwalificaties

Je ontvangt het diploma trainer-coach niveau 4 basketbal als de onderstaande leerresultaten volgens de richtlijnen en de norm voor slagen zijn afgelegd:

- 4.1 Aanbieden van trainingen
- 4.2 Coachen van wedstrijden
- 4.3 Ondersteunen sporttechnisch beleid
- 4.4 Samenwerken met begeleidingsteam en deskundigen
- 4.5 Herkennen en ontwikkelen van talenten

Wanneer je voldaan hebt aan de richtlijnen en de norm voor slagen van bovenstaande leerresultaten dan ontvang je van de NBB het diploma niveau 4, conform Kwalificatie Structuur Sport (KSS). De deelkwalificaties (PVB) staan vermeld op het diploma. De Toetsingscommissie van de NBB heeft per besluit medio februari 2023 ingestemd met de procedure rondom examinering, Deze examenhandleiding is op in 2024 aangepast ten behoeve van de studiegroep 2025-2026.

Meer informatie over de werking van de KSS en de toetsingscommissie van de NBB, inclusief toetsreglement, zijn te vinden op:

- [Eis KSS - NOCNSF](#)
- <https://basketball.nl/bondsorganisatie/commissies-en-werkgroepen/bestuurscommissie/>

Examen aanvragen

De cursist informeert de toetsingscommissie van de NBB en de leercoach van de opleiding over de afronding van zijn of haar opleiding. De aanvraag van wordt gedaan via de email. De NBB bevestigt de aanvraag en zal in contact treden met de beoordelaren op zoek naar een geschikt moment voor het CGI. Indien de cursist de afspraak wilt verplaatsen, na het maken van de afspraak, dan zien we dit als het niet behalen van de eerste kans, waarop de cursist direct zijn/ haar herkansing zal plannen.

De inleverdatum van het portfolio betreft 1 maand voor de datum van het CGI. De kandidaat zorgt er voor dat de videobeelden toegankelijk zijn voor de beoordelaar. Aanvraag kan worden gedaan via (opleidingen@basketball.nl, t.a.v Toetsingscommissie).

De einddatum voor het aanvragen van het portfolio voor het cohort 2025-2026 is 1 december 2026. Dit is gelijk aan de looptijd van de opleiding. Gedurende de looptijd van de opleiding heeft de deelnemer het recht op leercoaching en het recht op een "BT4 in opleiding status". Indien deze termijn wordt verstreken, dan vervallen deze rechten.



1. Portfolio

1.1 Inhoud

Aan de basis van het CGI ligt het portfolio dat je hebt ingeleverd. Het portfolio heb je in overleg met je leercoach en praktijkbegeleider samengesteld. Met de opdrachten die jij in jouw portfolio hebt opgenomen, toon je aan dat je de leerresultaten volgens de vijf deelkwalificaties beheerst op de basis van de correcte gedragsindicatoren van een Trainer-coach 4. [Zie bijlage I](#). Voordat je kunt deelnemen aan het CGI heb je een “go” nodig van de twee assessoren. Indien je een “no-go” krijgt van de twee assessoren, kom je in aanmerking voor een herkansing. Je krijgt feedback op wat je moet repareren aan het portfolio.

In je portfolio neem je de volgende zaken op;

- Op het voorblad: naam, leercoach, datum, discipline, stageplek (club), naam praktijkbegeleider, niveau team.
- Een korte toelichting (maximaal 1 A4) over de opbouw van je portfolio, met andere woorden: in welke opdrachtuitwerkingen komen de vijf gedragsindicatoren terug en hoe hangt dit in jouw portfolio met elkaar samen.
- De uitwerking van de opdrachten.
- Feedback vanuit de werkplek door middel van het evaluatieformulier dat door de cursist, praktijkbegeleider is ingevuld.
- STARRT-formulieren van de gedragsindicator(en) [\(zie bijlage IV en V\)](#).

2. Criterium Gericht Interview-procedure (CGI)

Na de “go” op je portfolio, ga je op voor het CGI. In het CGI zullen de twee assessoren je op basis van jouw portfolio verschillende vragen stellen over het gevonden bewijs in jouw portfolio en de gedragsindicatoren. Deze vragen zijn bedoeld om te kunnen beoordelen of jouw argumentatie klopt bij het door jou geleverde bewijs in je portfolio. Ze gebruiken de niveaumatrix en de rubric [\(zie bijlage I en bijlage II\)](#) voor hun eindoordeel, dus waarom zij vinden of je het leerresultaat in voldoende mate hebt verworven.

Tijdens het CGI word je bevroegd door een assessor van de NBB en een assessor vanuit de HVA. Deze keuze is gemaakt om zowel de basketbal inhoudelijke kennis te borgen, alsmede kennis rondom goede en objectieve toetsing.

2.1 Voorwaarde voor deelname CGI:

- De kwaliteit en de volledigheid van het bewijsmateriaal waarop de twee assessoren een GO moeten geven; zie 1.1. Als hulpmiddel zal een checklist worden aangeleverd.
- De cursist dient te hebben voldaan aan de financiële verplichtingen die van toepassing zijn voor de opleidingen.



2.2 Praktisch; CGI-data en locatie

Het Criterium Gericht Interview vindt live op locatie plaats. Door de NBB ontvang je een uitnodiging voor datum en locatie waarop het CGI plaatsvindt, deze zijn afhankelijk van beschikbaarheid beoordelaren en locatie, maar zullen plaatsvinden in principe plaats vinden op het kantoor van de NBB of op de leslocatie van Hogeschool van Amsterdam.

2.3 Het gesprek

Voor het gesprek staat maximaal anderhalf uur ingeroosterd, als volgt opgebouwd.

- De assessoren houden een korte voorbespreking (zonder jouw aanwezigheid).
- Het gesprek met jou duurt maximaal 45 minuten.
- Na het gesprek verlaat je de ruimte en is de examinering afgelopen. Je ontvangt dan nog niet direct het resultaat van de beoordeling.
- Nadat er overleg heeft plaatsgevonden tussen de assessoren en de Toetsingscommissie van de NBB-opleidingen ontvang je binnen 7 dagen de uitslag van het examen.

2.4 Beoordeling, slagen en feedback

Je wordt beoordeeld op basis van de niveaumatrix en rubric (zie [bijlage I](#) en [bijlage II](#)) van de Trainer-coach 4 en de beoordeling wordt vastgelegd in het beoordelingsformulier ([zie bijlage III](#)). De beoordeling is of Onvoldoende/Voldoende/Goed/Excellent. Alle onderdelen van het portfolio moeten voldoende zijn om te kunnen slagen.

Indien de student dit wenst wordt er mondeling of schriftelijk uitleg gegeven over de beoordeling en feedback gegeven op de producten of het CGI.

2.5 Herkansing na onvoldoende CGI, niet halen deadline

Een onvoldoende beoordeling kan gerepareerd worden door, in overleg met de assessoren, aanvullend bewijsmateriaal in het portfolio op te nemen waarmee het leerresultaat alsnog in een CGI aangetoond wordt. Je kunt denken aan bijvoorbeeld het aanpassen van opdrachten, nieuwe opdrachten of het CGI nogmaals voeren. Deze reparatie dient uiterlijk binnen de bij 2.2 genoemde termijnen te worden voldaan, mits anders afgesproken met Toetsingscommissie van de NBB.

Een cursist heeft gedurende de looptijd van de opleiding recht op een (1) herkansing.

Indien de cursist de opleiding niet binnen de gestelde tijd kan afronden, dan zal hij/zij het examen van het volgende cohort kunnen aanvragen. Het kan zijn dat deze afwijkt van de eisen zoals gesteld aan het examen van het cohort 2025 – 2026.



3. Bezwaar en beroep

Indien je het niet eens met een beslissing van de beoordelaren, kun je bij de toetsingscommissie van de NBB bezwaar maken tegen de gang van zaken met betrekking tot de examinering en/of uitslag van de beoordeling. Het bezwaar moet worden ingediend binnen twee weken nadat de uitslag van de beoordeling bekend is gemaakt. De toetsingscommissie zal beide partijen spreken en aangeven of zij het eens is met het gemaakte bezwaar.

Tegen een beslissing op bezwaar van de toetsingscommissie van de NBB (of na een beslissing van de toetsingscommissie van de NBB over fraude) kan je beroep aantekenen bij de Commissie voor Beroep van NOCNSF. Ze zijn te bereiken via: opleidingen@nocnsf.nl, ovv CCVB. Een uitgebreide handleiding voor een beroep is te vinden via: [centrale-commissie-van-beroep-voor-toetsing-handleiding-voor-kandidaten.pdf](#)



Bijlage I | Niveaumatrix met gedragscriteria Trainer-coach 4 opleiding

Toetsing en beoordeling

De Trainer-coach 4 opleiding hanteert een integrale benadering van de beoordeling van de leerresultaten van een cursist. De leerresultaten worden beoordeeld aan de hand van vijf gedragsindicatoren voor niveau 4: Methodisch handelen, probleemoplossend vermogen, samenwerken, communiceren en lerend vermogen. Bij elke gedragsindicator zijn een aantal criteria geformuleerd die beschrijven hoe het leerresultaat wordt beoordeeld. Aan de hand van niveaumatrix en bijbehorende rubric wordt beoordeeld of jij het resultaat op de vijf gedragsindicatoren beheerst.

Om te beoordelen op welk niveau je de beoogde leerresultaten beheerst wordt gebruik gemaakt van de zogenaamde SOLO-taxonomie. Voor de Trainer-coach 4 opleiding is het eindniveau van de beoogde leerresultaten niveau B.

NIVEAUMATRIX TRAINER-COACH						
Beheersings-niveau volgens de SOLO-taxonomie (Biggs & Tang)→	Pre-structureel	Pre-structureel	Uni-structureel	Multi-structureel	Relationeel	Extended Abstract
Niveau trainer-coach→	TC-1	TC-2	TC-3	TC-4	TC-5 jaar 2 Ad Sport TTC	TC-6 (bachelor)
Context→	Verricht hand en spandiensten (bijvoorbeeld materiaalbeheer, vervoer en verzorgen sportomgeving (randvoorwaarden)	O.b.v. trainingsplanning , draaiboek TC3	Breedtesport	Talenten, landelijke top	Topsport	Absolute topsport
Oplopende complexiteit van de leeruitkomst (SOLO-taxonomie): Wat moet de cursist kennen en kunnen (DOEN, dus m.b.v. werkwoorden)→	Uit de uitvoering en verantwoording van enkele, eenvoudige werkzaamheden van de TC-1 blijkt dat de cursist het leerresultaat volgens de gedragsindicatoren en -criteria op niveau TC-1: <i>herkennen, benoemen, uitvoeren, vertellen</i>	Uit de uitvoering en verantwoording van enkele, eenvoudige werkzaamheden van de TC-2 blijkt dat de cursist het leerresultaat volgens de gedragsindicator en en -criteria op niveau TC-2 kan: <i>opzoeken, vinden, gebruiken, uitleggen, instrueren, imiteren</i>	Uit de uitvoering en verantwoording van enkele, eenvoudige werkzaamheden van de TC-3 blijkt dat de cursist het leerresultaat volgens de gedragsindicatoren en -criteria op niveau TC-3 kan: <i>ordenen, afstemmen, beschrijven, onthouden, uitleggen en aansturen.</i>	Uit de uitvoering en verantwoording van meerdere, opeenvolgende werkzaamheden van de TC-4 blijkt dat de cursist het leerresultaat volgens de gedragsindicatoren en -criteria op niveau TC-4 kan: <i>signaleren, identificeren, selecteren, classificeren, schetsen en bespreken</i>	Uit de uitvoering en verantwoording van de samenhang tussen de werkzaamheden van de TC-5 blijkt dat de cursist het leerresultaat volgens de gedragsindicatoren en -criteria op kan: <i>onderscheiden, karakteriseren, onderzoeken, analyseren, vergelijken, samenvatten, bekritisieren, herzien, overbrengen, herschrijven, bepleiten, opbouwen, toepassen en oplossen.</i>	Uit de uitvoering en verantwoording van de werkzaamheden van de TC-6 naar andere domeinen blijkt dat de cursist het leerresultaat volgens de gedragsindicatoren en -criteria kan: <i>veronderstellen, formuleren, hypothetiseren, aantonen, generaliseren naar onbekende domeinen, bewijzen, verbeteren, samenstellen, voortbrengen, hierop reflecteren en oplossen.</i>



Methodisch handelen:

De cursist is in staat om systematisch te handelen en daarbij adequaat gebruik te maken van:

1. de principes van een kwaliteitscyclus (bijvoorbeeld de PDCA-cyclus);
2. relevante theorieën, (onderzoeks)resultaten, evaluaties, technieken en methodes uit het vakgebied;
3. de (topsport)visie en het beleid van de organisatie.

Probleemoplossend vermogen:

De cursist is in staat om praktische vraagstukken adequaat op te lossen en gebruikt daarbij:

1. kritische vragen om het vraagstuk te verhelderen;
2. data uit onderzoek, trainingen en wedstrijden;
3. analyses en observaties tijdens en rondom de trainingen en wedstrijden.

Samenwerken

De cursist is in staat om effectief samen te werken door:

1. samenwerkingsverbanden tot stand te brengen en hierin te participeren;
2. respectvol om te gaan met de persoonlijke gegevens van anderen;
3. oplossingen, doelen en ambities op elkaar af te stemmen om naar een gemeenschappelijk doel toe te werken;
4. de coachrol en mate van verantwoordelijkheid aan te passen aan de samenstelling van het team;
5. leiderschap en voorbeeldgedrag te vertonen.

Communiceren

De cursist is in staat om doelgericht en effectief te communiceren door:

1. verschillende communicatiestrategieën te gebruiken om tot een gezamenlijk resultaat te komen;
2. te reflecteren op de effectiviteit van de communicatie;
3. verbinding te leggen tussen (sport)beleid en uitvoering.

Lerend vermogen

De cursist is in staat om zich blijvend aan te passen door:

1. het delen en (samen) oplossen van leervragen;
2. ontwikkelingsdoelen te formuleren en proactieve feedback te vragen op het eigen handelen en presteren;
3. rekening te houden met morele dilemma's en ambities;
4. voortdurende reflectie, zelfsturing, veerkracht, gedrevenheid en leergierigheid;
5. ontwikkelingen in het vakgebied bij te houden.



Bijlage II | Rubric Trainer-coach 4 opleiding

RUBRIC: Uit de beoordeling van het bewijsmateriaal in het portfolio en het CGI blijkt het niveau waarop de Trainer-coach 4 het leerresultaat van de opleiding beheerst				
Beoordeling beheersingsniveau van de Trainer-coach 4: Op basis van de nauwkeurigheid, rechtvaardiging en relevantie van het verzamelde bewijsmateriaal beargumenteren de examinatoren op welk niveau de Trainer-coach 4 de leerresultaten beheerst.	Slechts enkele aspecten van de leerresultaten zijn op het vereiste Trainer-coach 4 niveau aangetoond. Dit bewijsmateriaal is niet nauwkeurig en relevant, er blijkt in onvoldoende mate uit dat de cursist in staat is om de leerresultaten volgens de criteria van de gedragsindicatoren uit te voeren en te verantwoorden.	Alle aspecten van de leerresultaten zijn op het vereiste Trainer-coach 4 niveau aangetoond. Dit bewijsmateriaal is voldoende nauwkeurig en relevant, er blijkt in voldoende mate uit dat de cursist in staat is om de leerresultaten volgens de criteria van de gedragsindicatoren uit te voeren en te verantwoorden.	Alle aspecten van de leerresultaten zijn op het vereiste Trainer-coach 4 niveau aangetoond. Dit bewijsmateriaal is nauwkeurig en relevant, er blijkt uit dat de cursist zowel in het portfolio als het CGI consistent is in de uitvoering en de verantwoording van de leerresultaten volgens de criteria van de gedragsindicatoren. De cursist verbindt de criteria van enkele gedragsindicatoren met de leerresultaten.	Alle aspecten van de leerresultaten zijn op het vereiste Trainer-coach 4 niveau aangetoond. Dit bewijsmateriaal is nauwkeurig en relevant, er blijkt uit dat de cursist zowel in het portfolio als het CGI consistent is in de uitvoering en in de verantwoording van de leerresultaten volgens de criteria van de gedragsindicatoren. De cursist verbindt de criteria van alle gedragsindicatoren met de leerresultaten.
EINDBEOORDELING	ONVOLDOENDE	VOLDOENDE	GOED	EXCELLENT
Beheersingsniveau Multi-structureel (TC-4)	Bij <=4 van de 5 gedragsindicatoren voldoet het bewijsmateriaal aan de eisen voor TC-4.	Bij 5 van de 5 gedragsindicatoren voldoet het bewijsmateriaal aan de eisen voor TC-4.	Bij alle 5 gedragsindicatoren voldoet het bewijsmateriaal aan de eisen voor niveau TC-4 en minimaal een op niveau relationeel (zie niveaumatrix).	Bij alle 5 gedragsindicatoren voldoet het bewijsmateriaal aan de eisen voor niveau TC-4 en minimaal twee op niveau relationeel (zie niveaumatrix) of hoger.



Bijlage III | Beoordelingsformulier beheersingsniveau leerresultaten

Beoordelingsformulier beheersingsniveau leerresultaten Trainer-coach 4 opleiding			
Naam cursist:			
Namen van de assessoren:			
Datum:			
Beoordeling:			
		Naam	Handtekening voor akkoord
Assessor 1:			
Assessor 2:			
Student:			
Gedragindicator	Beheersingsniveau op basis van het bewijs in het portfolio	Beheersingsniveau op basis van het bewijs in het CGI	Toelichting
Methodisch handelen			
Probleemoplossend vermogen			
Samenwerken			
Communiceren			
Lerend vermogen			



Algemene opmerkingen	
<i>Wat is het niveau van de cursist in relatie tot de te behalen leerresultaten? Welke gedragsindicatoren loopt de TC4 cursist voor? Welke gedragsindicatoren zijn aandachtspunten voor de TC4 cursist?</i>	
Afspraken t.b.v. reparatie	Toelichting reparatie
<i>Wat moet gerepareerd worden om een voldoende te halen.</i>	<i>Zijn gevraagde onderdelen gerepareerd?</i>



Bijlage IV | STARRT-methode formulier

Reflecteren volgens de STARRT-methode

De STARRT-methode is een hulpmiddel om te reflecteren. Reflecteren is een manier van leren door terug te kijken op je ervaringen en gedrag. Als Trainer-coach 4 onderzoek je de wijze waarop je handelt en de betekenis daarvan voor je leerproces. Door te reflecteren ontdek je wie je bent, wat je motiveert, wat je goed en minder goed afgaat, waar uitdagingen voor je liggen om als professional bewust en bekwaam te handelen.

De STARRT-methode bestaat uit 6 stappen:

S = situatie T = taak A = activiteiten R = resultaat R = reflectie T = toepassen/transfer

De stappen van de STARRT-methode en jouw antwoorden op onderstaande vragen helpen je om als Trainer-coach 4 te reflecteren op jouw handelen. Het door jou ingevulde STARRT-formulier voeg jij toe aan jouw portfolio.

Met de opdrachten en de STARRT-formulieren, die je in jouw portfolio opneemt, toon je aan dat je de leeruitkomsten volgens de vijf gedragsindicatoren beheerst.

Ik reflecteer op (benoem hier kort de situatie)	
Deze STARRT heeft betrekking op deze gedragscriteria en gedragsindicatoren	
Datum	Dag/maand/jaartal
Ik heb feedback op deze situatie ontvangen van	Naam:
	Functie:
	Email:
Beschrijf in eigen woorden welke feedback je hebt ontvangen.	



STARRT-formulier	
Naam:	Datum:
Voeg het ingevulde STARRT formulier (max. 500 woorden) bij het bewijs in je portfolio.	
Situatie: Beschrijf de beroepssituatie:	
Taak: Beschrijf nauwkeurig jouw taak of functie in die situatie:	
Activiteiten: Beschrijf concreet de acties die je hebt ondernomen:	
Resultaat: Beschrijf wat je hebt bereikt:	
Reflectie: Beschrijf waarom je deze situatie in je portfolio hebt opgenomen om aan te tonen dat je deze leerresultaat beheerst.	
Toepassen/ Transfer: Beschrijf hoe je het geleerde kunt toepassen in andere, meer complexe situaties.	



Bijlage V | Toelichting gebruik STARTR-methode formulier

STARTR formulier	
Naam:	Datum:
Geef een toelichting op de aan de hand van onderstaande vragen (Niet alle vragen hoeven beantwoord te worden, kijk wat passend is bij de gekozen situatie).	
Situatie: Beschrijf de beroepssituatie: <ul style="list-style-type: none">• Waar en wanneer was dit?• Hoe ziet de situatie (omgeving) waar je gewerkt hebt eruit?<ul style="list-style-type: none">○ Wat was de aanleiding en het doel van de werkzaamheden?○ Welke opdrachten stonden centraal?○ Welk(e) proble(e)m(en) moet(en) worden opgelost?• Wie waren erbij betrokken?<ul style="list-style-type: none">○ Wie was de opdrachtgever?○ Welke andere belanghebbenden waren er?○ Met hoeveel mensen werkte jij intensief samen?○ Wat bevorderde en/of belemmerde jouw handelen in deze situatie?	
Taak: Beschrijf nauwkeurig jouw taak of functie in die situatie: <ul style="list-style-type: none">• Wat was jouw verantwoordelijkheid?<ul style="list-style-type: none">○ Wat was jouw taak?○ Wat wilde je bereiken?○ Wat was precies jouw rol daarin?• Welke anderen waren betrokken bij de situatie?<ul style="list-style-type: none">○ Wat was hun rol?○ Hoe was de mate van zelfsturing?	
Activiteiten: Beschrijf concreet de acties die je hebt ondernomen: <ul style="list-style-type: none">• Welke acties heb je gepland?<ul style="list-style-type: none">○ In welke volgorde heb je deze uitgevoerd?○ Heb je deze zelfstandig uitgevoerd?○ Welke middelen en materialen heb je gebruikt?○ Wat hielp je en wat belemmerde je?• Hoe verliep de samenwerking met anderen?<ul style="list-style-type: none">○ Hoe was het gedrag van anderen?○ Hoe heb je gereageerd op dit gedrag?	
Resultaat: Beschrijf wat je hebt bereikt: <ul style="list-style-type: none">• Wat zijn de resultaten?<ul style="list-style-type: none">○ Hoe is het resultaat beoordeeld, door wie?○ Wat is er vervolgens met dat resultaat gebeurd (in de organisatie)?• Ben je tevreden over het resultaat?<ul style="list-style-type: none">○ Waarom wel of niet?○ Welke keuzes heb je gemaakt en waarom?○ Ben je tevreden over de kwaliteit van jouw handelen?○ Heb je de resultaten vergeleken met die van anderen? Zo ja, wat vond je daarvan?	
Reflectie: Beschrijf waarom je deze situatie in je portfolio hebt opgenomen om aan te tonen dat je deze leerresultaat beheerst. <ul style="list-style-type: none">• Hoe kijk je terug op deze situatie?<ul style="list-style-type: none">○ Wat lukte goed?○ Wat zou je anders doen?○ Wat heb je geleerd?○ Heb je je doelen bereikt? Ook gezien de tijd die je ervoor had?• Wat vind je jouw sterke en minder sterke punten bij de uitvoering van de opdracht?<ul style="list-style-type: none">○ Had je een andere methode kunnen gebruiken?• Heb je advies gehad?<ul style="list-style-type: none">○ Zo ja, van wie en wat heb je met dit advies gedaan?○ Zo nee, had je graag advies willen hebben?	



Toepassen/

Transfer:

Beschrijf hoe je het geleerde kunt toepassen in andere, meer complexe situaties.

- Heb je nieuwe inzichten opgedaan?
 - Zo ja, wat ga je anders doen?
 - Zo nee, welke uitdaging heb je gemist?
- Welke leerdoelen neem je mee?
 - In welke situaties wil je deze toepassen?
 - Welke mogelijkheden heb je tot je beschikking?