

DBUs Talentdommergruppe og LUs Talentdommergrupper

FORMÅL for DBUs Talentdommergruppe og LUs Talentdommergrupper

- At sikre et struktureret og koordineret talentarbejde i samarbejde med DBUs Dommeruddannelsesgruppe, Elitedommergruppen og Breddedommergruppen
- At sikre ensartede talentudviklingsmuligheder i hele landet
- At sikre, at der hele tiden er talenter på vej opad i systemet
- At sikre sammenhæng i udviklingsmulighederne og uddannelsen *kort og godt: At optimere talentudvikling*
- For at sætte "talentet i centrum" bør fordelingsnøglen og geografi tilsidesættes for derved at sikre, at talentudviklingen tager afsæt i landets samlede talentmasse.

ANSVARsområder/OPGAVER

- Beskrive mål, målgrupper og aktiviteter på forskellige niveauer
- Definere talentprofil
- Udviklingsplan for det enkelte talent – i samarbejde med DBUs Dommeruddannelsesgruppe
- Indstille talenter til nærmere vurdering i Elitedommergruppen
- Udpege deltagere i DBUs talentforløb og kurser – efter indstilling fra DBUs lokalunioner
- Udpege retningslinjer for udviklinger, mentorordninger og vejledning – i samarbejde med Elitedommergruppen
- Oprette og vedligeholde det lokale kontaktnetværk
- Afvikle erfamøder med DBUs lokalunioners talentansvarlige
- Udpege medlemmer til eventuelle ad hoc grupper og sikre lokal forankring. Ad hoc grupper skal udarbejde tids- og handlingsplan samt budget for deres specifikke opgave. Nedsatte ad hoc grupper skal have minimum en repræsentant fra DBUs Talentdommergruppe, som fastsætter gruppens størrelse

I samarbejde med DBUs Dommeruddannelsesgruppe:

- Fastlægge og beskrive uddannelsesforløbet i den strukturerede dommeruddannelse
- Udarbejde overordnede kursus- og aktivitetsbeskrivelser
- Udarbejde og udvikle talentcoach system

Sammensætning:

Formand: 1 person med sæde i Elitedommergruppen
1 person fra DBUs Dommeruddannelsesgruppe
1 person udpeget af DBUs Breddedommergruppe
(kontakt til de lokale dommerudvalg (kontaktnetværk))
2 personer udpeget af Elitedommergruppen

Profil:

- Kendskab til elitefodbold og kravene til dommere på dette niveau
- Aktiv elitedommer, diplominstruktør eller udvikler på min. niv.2
- Stor interesse i talentarbejde og arbejde med unge dommere
- Faglig viden om pædagogik, personlig og dommerfaglig udvikling, læring
- EDB på brugerniveau
- Engagement, motivation og samarbejdsevne

- Kommunikative evner
- Empati
- Forståelse for det frivillige idræts- og foreningsarbejde
- Humor
- Proaktiv

Talentedommerniveauer

Niveau	Talentedommerprofil	Ansvarlig ledelse
Niveau 1	Se bilag 1	DBUs Lokalunioners dommerudvalg eller DBUs lokalunioners regionale dommerudvalg i samarbejde med dommerklubben
Niveau 2 Der bør opdeles i 2 A 2 B	<ul style="list-style-type: none"> - indplaceret i laveste række med liniedommere (– evt. en række lavere) - indplaceret i højeste lokale rækker med liniedommere - have potentiale til DS eller højeste lokalrække Se bilag 2	DBUs lokalunioner i samarbejde med dommerklubben – evt. DBUs lokalunioners regionale dommerudvalg DBUs Talentedommergruppe kan medvirke i samlinger etc. DBUs Talentedommergruppe udvælger dommere til særlige kurser og arrangementer efter indstilling fra lokalunionerne
Niveau 3	<ul style="list-style-type: none"> - Indplaceret i DS – i særlige tilfælde eventuelt højeste lokalrække Se bilag 3	DBUs Talentedommergruppe
Niveau 4 ”Projekt topdommer”	<ul style="list-style-type: none"> - Elitedommere med potentiale til Superliga / FIFA Se bilag 4	Elitedommergruppen og DBUs Dommeruddannelsesgruppe nedsætter team, der er ansvarlig og gennemfører programmet
Niveau 5 FIFA aspiranter	<ul style="list-style-type: none"> - Superligadommere med potentiale til FIFA - Talentedommerprofilen udarbejdet af elitedommergruppen Se bilag 5	Elitedommergruppen

Niveaubeskrivelser

Aktiviteter og retningslinier

Niveau 1

Udvælgelse:

DBUs lokalunionernes dommerudvalg bør allerede ved dommerekksamens beståelse foretage de første vurderinger af, hvorvidt dommeren skal have særlig opmærksomhed – kan blive et talent. I samarbejde med

dommerklubberne fastlægges, hvorledes meddelelse og registrering af talent tilgår DBUs lokalunioner. Der bør vælges bredt, da der i første omgang skal være tale om stor interesse og udviklingspotentiale hos dommeren. På dette niveau betragtes dommeren som talent, hvis potentialet for lokale oprykninger er tilstede.

Aktiviteter:

Dommeren skal have gennemført – eller gennemføre kurserne

- dommer i praksis
- dommeren som leder 1
- liniedommer 1 og / eller 2

På DBUs lokalunions niveau eller på DBUs lokalunioners regionale niveau eventuelt gennemføre særlige samlinger for dommerne. Samlingerne skal sikre, at dommerne motiveres til fortsat udvikling – samt give faglige og sociale input. Undervisere på samlingerne kan være elitedommere, lokale topdommere, godkendte dommerudviklere eller DBU instruktører.

Det lokale talentudvalg i DBUs lokalunioner skal afvikle personlige samtaler med den pågældende omhandlende forventninger, udviklingsmuligheder og krav ved advancement.

Dommeren skal have seks dommerudviklinger årligt. I særlige tilfælde kan en dommerudvikling erstattes af en feedback med mentor.

Dommeren skal deltage på DBU kursus Talentdommer trin 1 (ikke udviklet)

Niveau 2 A og 2 B

Retningslinjer for udvælgelse udarbejdes af DBUs lokalunioners dommerudvalg og fremsendes til DBUs talentdommergruppe.

Der bør i udvælgelsen tages højde for dommerens mulighed for advancement til højeste lokale række / DS, både hvad angår evner, udviklingspotentiale og alder. Det skal bemærkes, at en lidt ældre dommer, der avancerer hurtigt / udviser særlige evner, bestemt er omfattet af talentbeskrivelsen på dette niveau.

.

Aktiviteter:

Dommeren skal have gennemført – eller gennemføre kurserne

- dommer i praksis
- dommeren som leder 1
- dommeren som leder 2
- liniedommer 1 og 2

Dommeren skal have en mentor..

Dommer og DBUs lokalunioners eller DBUs lokalunioners regionale talentansvarlige udvalg udarbejder i fællesskab udviklingsplan for dommeren. Mentoren skal støtte og hjælpe dommeren i realiseringen af denne.

Dommeren kan føre logbog for kampe i højeste række samt kursus- og udviklingstiltag

På niveau 2A skal en dommer som minimum have 6 udviklinger i minimum 8 kampe på en sæson.

På niveau 2B skal en dommer som minimum have 8 udviklinger i minimum 10 kampe på en sæson.

Dommeren skal tildeles min. 8 kampe årligt i sin højeste række

DBUs lokalunioner indstiller gruppens største talenter til DBU's Talentdommergruppe med henblik på deltagelse i kurset Talentdommer trin 2, der p.t. afvikles i Vejle og Vildbjerg .

Dommeren skal tilbydes en årlig opfølgende samtale med den talentansvarlige i DBUs lokalunioners dommerudvalg eller DBUs lokalunioners regionale dommerudvalg, hvor udviklingsplanen, status, ønsker og muligheder drøftes. Dommeren udarbejder referat, der indgår i udviklingsplanen.

Dommeren bør sikres kampe i højeste række udenfor egen dommerklubs område – eller geografisk således, at træning i kampafvikling i ”ukendte” omgivelser sikres.

Niveau 3

Udvælgelse

Dommerne indstilles af DBUs lokalunioners dommerudvalg til DBUs Elitedommergruppe, der foretager den endelige udvælgelse. Indstillede dommere skal have et forventeligt potentiale til yderligere oprykning (men ikke til at blive superliga eller international dommer).

Dommerne skal være indplaceret i DS – undtagelsesvis i højeste lokal serie

DBUs Elitedommergruppe kan på baggrund af eget kendskab til dommeren optage dommere i gruppen.

Dommere, der er indstillet af DBUs Talentdommergruppe eller lokalunionen til elitedommer indgår i denne gruppe.

Aktiviteter

Dommeren skal have en mentor. Mentor udpeges af DBU talentdommergruppe og kan være nuværende elitedommer eller dommerudvikler på nationalt niveau

DBUs Talentdommergruppe og DBUs Dommeruddannelsesgruppe beskriver og gennemfører en samling (min 1 årligt) for dommerne. Udgifter til transport i forbindelse med samlingen er for talentdommernes egen regning.

Dommerne skal have min 8 udviklinger årligt. Udviklingerne foretages af et af DBUs talentdommergruppe udpeget antal udviklere. (målet er 10 udviklinger til hver dommer)

Dommerne skal påsættes min. 10 DS kampe årligt. Påsætningen foretages af DBU. Dommerne skal virke som liniedommere på divisionsplan.

Dommere, der er indstillet af DBUs Talentdommergruppe eller DBUs lokalunioner til elitedommer indgår i denne gruppe.

DBUs Talentdommergruppe udpeger i samarbejde med Elitedommergruppen deltagere til talentdommerkursus 3, der p.t. afvikles i Lyngby i juli måned. Lokalunionerne kan indstille dommere til deltagelse på Talentdommer 3.

Dommerne skal udarbejde handlingsplan med mentor, ligesom der skal føres logbog. Dommeren skal tilbydes mindst en årlig samtale med DBUs Talentdommergruppe, hvor udvikling, handlingsplan mv. drøftes.

Dommeren skal videooptages, og optagelsen bearbejdes med mentor / dommerudvikler. Videooptagelsen sker på dommerens eget initiativ og for dommerens egen regning.

Særlige bemærkninger til aktivitetsbeskrivelser

Mentor

Med en mentor menes en nuværende eller tidligere aktiv dommer, der har dømt / dømmet på højere niveau end dommeren.

Talentansvarlig skal sikre et antal mentorer, men ikke tildele dommeren en mentor. Dommeren skal selv vælge sin mentor, idet gensidig tillid er helt afgørende.

På niv. 2 kan mentoren i enkelte opgaver fungere som linjedommer for dommeren.

Mentors opgave er – afhængig af niveauet

- rådgive og vejlede i forhold før, under og efter kampen
- stille sig til rådighed for dommeren til spørgsmål, drøftelser etc.
- give gode faglige råd
- sikre social integration i dommerklubben
- gennemgå, drøfte udviklinger etc, efter behov og ønske fra dommer

Udviklingsplan

Fra niveau 2 skal dommeren udarbejde en udviklingsplan. Udviklingsplanen følger dommeren gennem talentniveauerne og tilpasses løbende i forbindelse med mentorsamarbejdet og personlige samtaler med talentansvarlige samt kursusdeltagelse. Udviklingsplanen skal udarbejdes efter ensartet skabelon, der indeholder en aftale mellem dommer og talentorganisationen. Udviklingsplanen forudsættes at være 2 årig og blive revideret mindst en gang årligt.

Skabelon udarbejdes og revideres af DBUs talentdommergruppe

DS aktivitetsplan talentniveau 3

Sæsonstart:

Der afholdes møde med nye dommere i DBUs Talentdommergruppes regi. Mødet afvikles på 3 timer af medlemmer fra DBUs Talentdommergruppe.

Indhold:

- Forventninger til dommerne i denne gruppe / talentprofilen.
- Vejen til divisionen.
- Gennemgang af retningslinierne.
- Relevante indlæg med henblik på udvikling af dommerens lederevner etc.
- Forventninger til LD på divisions niveau.
- Udarbejdning af Log bog.
- Udviklings samtaler
 - o Udviklingspunkter.
 - o Egne forventninger.
 - o Mentor.
 - o Video.
 - o Opfølgning.
 - o Udarbejdelse af handlingsplan.

Vinterpausen:

Der afholdes møde med nye dommere i DBUs Talentdommergruppes regi. Mødet afvikles på 3 timer af medlemmer fra DBUs Talentdommergruppe.

Indhold:

- Forventninger til dommerne i denne gruppe / talentprofilen.
- Vejen til divisionen.
- Gennemgang af retningslinierne.
- Relevante indlæg med henblik på udvikling af dommerens lederevner etc.
- Forventninger til LD på divisions niveau.
- Udarbejdning af Log bog.
- Udviklings samtaler
 - o Udviklingspunkter.
 - o Egne forventninger.
 - o Mentor.
 - o Video.
 - o Opfølgning.
 - o Udarbejdelse af handlingsplan.

Der afholdes en årlig samling for talentdommerne og den gruppe af udviklere, som DBUs Talentdommergruppe har udpeget. Samlingen afvikles af DBUs Talentdommergruppe, der også beslutter hvornår samlingen finder sted.

Talentsdommerprofil Niveau 1

Der forventes som udgangspunkt, at dommeren har en fornuftig balance mellem arbejde, familie og dommergerningen.

Lederegenskaber:

- Have vist evner og potentiale til at lede proaktivt
- Have evner til modigt at turde træffe også vanskelige beslutninger
- Have evner, vilje og potentielle færdigheder til at kunne kommunikere – såvel verbalt som non-verbalt
- Have et vist menneskekendskab/empati
- Have evne, vilje og potentielle færdigheder til konflikthåndtering/konfliktløsning
- Have anlæg for humor
- Udviklingsparat og indstillet på løbende at videreudvikle sig som dommer – herunder et udtrykt ønske om at satse på dommerkarrieren.

Fysik:

- Have evne, vilje og potentiale til at kunne bestå og i øvrigt mestre de krav der stilles til den fysiske test fra DBUs lokalunioner

Lovkendskab:

- Have evne, vilje og potentiale til at kunne bestå og mestre de krav der stilles til DBU's teoretiske test for dommere
- Have evne og yderligere potentiale til at kunne omsætte teori til praktisk dommergerning

Alder:

- At have en passende alder – dog ofte, men ikke udelukkende yngre dommere - der sammenholdt med pågældendes potentiale gør det muligt at avancere yderligere to rækker.

Bilag 2.

Talentsdommerprofil Niveau 2

Der forventes som udgangspunkt, at dommeren har en fornuftig balance mellem arbejde, familie og dommergerningen.

Lederegenskaber:

- Have evner og potentiale til at lede proaktivt – herunder evner vedrørende forudseenhed
- Beslutningsevne
- Mod – at turde træffe også vanskelige beslutninger
- Have evner og potentielle færdigheder til at kunne kommunikere – såvel verbalt som non-verbalt
- Menneskekendskab/empati
- Have potentielle færdigheder til konflikthåndtering/konfliktløsning (at kunne skifte stil)
- Have humor
- Udviklingsparat og indstillet på løbende at videreudvikle sig som dommer

Fysik:

- Som minimum bestå og mestre de krav der stilles til den fysiske test fra DBUs lokalunioner
- Have en passende vægt set i forhold til højde

Lovkendskab:

- Kunne bestå og mestre de krav der stilles til DBU's teoretiske test for dommere
- Have evne og yderligere potentiale til at kunne omsætte teori til praktisk dommergerning

Alder:

- At have en passende alder der sammenholdt med pågældendes potentiale gør det muligt at avancere til DS.

Bilag 3

Talentsdommerprofil Niveau 3

Der forventes som udgangspunkt, at dommeren har en fornuftig balance mellem arbejde, familie og dommergerningen.

Lederegenskaber:

- Proaktivitet/forudseenhed
- Beslutningsevne
- Mod – at turde træffe også vanskelige beslutninger
- Kommunikation – såvel verbal som non-verbal, samt evner og dermed potentiale til varetagelse af skriftlig fremstilling
- Menneskekendskab/empati
- Have evner samt yderligere potentielle færdigheder til konflikthåndtering/konfliktløsning (at kunne skifte stil)

- Have humor
- Have evner og potentiale til udvikling af administrative opgaver
- Have evne og potentiale til at udvikle en beherskelse af mundtlig og skriftlig engelsk
- Have evne og potentiale til at erhverve kendskab til kommunikativt 2. fremmedsprog og skandinavisk
- Udviklingsparat og indstillet på løbende at videreudvikle sig som dommer, bl.a. ved deltagelse i den til hver tid tilbudte efteruddannelse

Fysik:

- Som minimum bestå og mestre de krav der stilles til den fysiske test fra DBU
- Have vilje, evne og potentiale til erhvervelse af et yderligere fysisk overskud
- Have en passende vægt set i forhold til højde

Lovkendskab:

- Som minimum kunne bestå og mestre de krav der stilles til DBU's teoretiske test for dommere
- Kunne omsætte teori til praktisk dommergerning
- Kunne indgå i dialog om Fodboldloven med ikke lovkyndige personer (trænere, spillere, journalister m.m.)

Alder:

- At have en passende alder der sammenholdt med pågældendes potentiale gør det muligt at avancere til Elitedommer.

Bilag 4.

Talentedommerprofil Niveau 4 "Projekt topdommer"

Der forventes som udgangspunkt, at dommeren har en fornuftig balance mellem arbejde, familie og dommergerningen.

Lederegenskaber:

- Proaktivitet/forudseenhed
- Beslutningsevne
- Mod – at turde træffe også vanskelige beslutninger
- Kommunikation – såvel verbal som non-verbal, ligeledes gode evner inden for skriftlig fremstilling
- Menneskekendskab/empati
- Konflikt håndtering/konfliktløsning (at kunne skifte stil)
- Have humor
- Administrative egenskaber
- Have evne og potentiale til at udvikle en beherskelse af mundtlig og skriftlig engelsk
- Have evne og potentiale til at erhverve kendskab til kommunikativt 2. fremmedsprog og skandinavisk
- Udviklingsparat og indstillet på løbende at videreudvikle sig som dommer, bl.a. ved deltagelse i den til hver tid tilbudte efteruddannelse

Fysik:

- Som minimum bestå og mestre de krav der stilles til den fysiske test fra h.h.v. FIFA, UEFA og DBU
- Have et fysisk overskud
- Have en passende vægt set i forhold til højde

Lovkendskab:

- Som minimum kunne bestå og mestre de krav der stilles til DBU's teoretiske test for dommere
- Kunne omsætte teori til praktisk dommergerning
- Have evne og potentiale til at kunne holde foredrag og orientere om Fodboldloven til ikke lovkyndige personer (trænere, spillere, journalister m.m.)

Alder:

- At have en passende alder der gør det muligt at komme helt til tops som dommer – herunder muligheden for at kunne avancere til Superligaen og evt. FIFA.

Bilag 5.

Talentsdommerprofil Niveau 5 "FIFA aspiranter"

Der forventes som udgangspunkt, at dommeren har en fornuftig balance mellem arbejde, familie og dommergerningen.

Lederegenskaber:

- Proaktivitet/forudseenhed
- Beslutningsevne
- Mod – at turde træffe også vanskelige beslutninger
- Kommunikation – såvel verbal som non-verbal, ligeledes gode evner inden for skriftlig fremstilling
- Menneskekendskab/empati
- Konflikt håndtering/konfliktløsning (at kunne skifte stil)
- Have humor
- Administrative egenskaber
- Beherskelse af mundtlig og skriftlig engelsk
- Kendskab til kommunikativt 2. fremmedsprog og skandinavisk
- Udviklingsparat og indstillet på løbende at videreudvikle sig som dommer, bl.a. ved deltagelse i den til hver tid tilbudte efteruddannelse

Fysik:

- Som minimum bestå og mestre de krav der stilles til den fysiske test fra h.h.v. FIFA, UEFA og DBU
- Have et fysisk overskud
- Have en passende vægt set i forhold til højde

Lovkendskab:

- Som minimum kunne bestå og mestre de krav der stilles til DBU's teoretiske test for dommere
- Kunne omsætte teori til praktisk dommergerning

- Kunne holde foredrag og orientere om Fodboldloven til ikke lovkyndige personer (trænere, spillere, journalister m.m.)

Alder:

- At have en passende alder der gør det muligt at komme helt til tops som dommer – herunder minimum fire år på FIFA's liste