

COMPETENTIE TOOLKIT

VOOR SOCIALE SPORTPRAKTIJKEN
GERICHT OP DE ONTWIKKELING
VAN JONGEREN (IN MAATSCHAPPELIJK
KWETSBARE SITUATIES)

3 WERKEN AAN DE GROEPSDYNAMICA
EEN PRAKTISCHE HANDLEIDING

COLOFON

Uitvoerder

Onderzoeksgroepen Sport & Society en MOforiek & Didactiek (MODI)

Onderzoeksteam: Evi Buelens, Marc Theeboom, Jikkemien Vertonghen en Kristine De Martelaer

Opdrachtgever

Sport Vlaanderen

© SASO (2017). Deze bijdrage bevat auteursrechtelijk beschermd materiaal.

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

Contact

Vrije Universiteit Brussel

Faculteit Lichamelijke Opvoeding en Kinesitherapie (LK)

Vakgroep Bewegings- en Sportwetenschappen (BESW)

Onderzoeksgroep Sport & Society (SASO)

Pleinlaan 2 - 1050 Brussel

[T] 02 629 27 12

[E] saso@vub.be

[W] www.sportandsociety.be

INHOUDSOPGAVE

COLOFON	2
SITUERING	4
1 ACHTERGROND	6
2 SETTING THE SCENE	6
3 METHODIEKEN	7
3.1 Spinnenweb	8
3.2 Badge/sticker/enveloppen	9
3.3 Bord met drie cirkels	9
3.4 Voeg spelelementen toe, creëer een los kader	10
4 BIJLAGEN	11
4.1 Bijlage 1: de 7 rollen van de competentiebarometer	11
5 BRONNENLIJST	12

SITUERING

De handleiding '**Werken aan de groepsdynamica**' is onderdeel van de competentietoolkit die ontwikkeld is voor het ondersteunen van organisatoren van sociale sportpraktijken, zowel **sportclubs** als **(sport)organisaties, jeugdwerkinitiatieven** en **anderen**. De volledige toolkit richt zich specifiek naar praktijken die (willen) inzetten op het **ontwikkelen van competenties** van jongeren (die leven in maatschappelijk kwetsbare situaties¹) door het opnemen van vrijwilligerswerk in de sport. Hierbij is het de bedoeling om te werken rond het **herkennen, verwerven en versterken van competenties** met jongeren.

Deze competentietoolkit werd ontwikkeld door de onderzoeksgroepen **Sport & Society** en **MODI** van de Vrije Universiteit Brussel in samenwerking met **JES vzw** en is het resultaat van het valorisatietraject dat volgde op het doctoraatsonderzoek van Evi Buelens (Buelens, 2016²). Op basis van de resultaten, conclusies en aanbevelingen van dit onderzoek en na afstemming met praktijk- en beleidsvertegenwoordigers (namelijk ISB vzw, JES vzw, VSF, VTS, BX Brussels, Sport Vlaanderen, departement CJSM, Demos) kwamen we tot de huidige competentietoolkit. Tijdens dit valorisatietraject vertaalden we de theoretische en praktische kennis naar verschillende instrumenten die in de praktijk werden getest door een **centrum voor duidelijke taal** (Wablief) en door **verschillende testcases**. Op basis van deze ervaringen en feedback werden de instrumenten gefinetuned en verder afgestemd op de sociale sportpraktijk.

De toolkit bestaat uit verschillende instrumenten om:

1. een duurzaam **organisatorisch kader** te **creëren**. Hiervoor werd een praktische handleiding alsook de tool 'het organisatorisch canvas' ontwikkeld.
2. **competenties** te **herkennen, verwerven** en **versterken** van jongeren. De ontwikkelde instrumenten hiervoor bestaan uit een app 'competentiebarometer.be' vergezeld van twee praktische handleidingen om als jongere of als begeleider aan de slag te gaan met de app. Daarnaast werden ook twee tools ontwikkeld als hulpmiddel om een gesprek aan te gaan met de jongeren, namelijk een reflectieleidraad en steekkaarten met tips om te werken rond verschillende competenties.
3. te **werken rond groepsdynamica**. Ook hiervoor werd een praktische handleiding uitgewerkt.

De volledige **toolkit** is vrij te **downloaden** via www.sportandsociety.be/competentietoolkit. Je vindt er ook meer achtergrondinformatie terug over het onderzoek zelf en de testfase.



¹ Een belangrijke opmerking hierbij is dat de setting waarbinnen deze competentietoolkit tot stand kwam, zich richt op jongeren die leven in maatschappelijk kwetsbare situaties. Dit sluit uiteraard niet uit dat de hieronder gepresenteerde instrumenten niet van toepassing kunnen zijn op de algemene doelgroep jongeren. Het verschil zal hem voornamelijk zitten in het bereiken en betrekken van jongeren. Uit onderzoek blijkt namelijk dat jongeren die leven in maatschappelijk kwetsbare situaties minder eenvoudig bereikt worden in vrije tijdsactiviteiten zoals sport en jeugdwerk (Burton, Turrell, & Oldenburg, 2003; Cobbaert, 2008; Coussée, 2006, 2008; Taylor, Baranowski, & Young, 1998). Als gevolg zal er voor deze doelgroep diepgaander geïnvesteerd dienen te worden in het betrekken ervan (organisatorisch canvas).

² Buelens, E. (2016). Exploring the developmental role of volunteering in sport for youngsters in socially vulnerable situations. Brussel: VUB press.

		VOOR WIE?
1. EEN DUURZAAM ORGANISATORISCH KADER CREËREN		Organisatoren en begeleiders van (sociale) sportpraktijk
Praktische handleiding		
Tool: Het organisatorisch canvas		
2. COMPETENTIES HERKENNEN, VERWERVEN EN VERSTERKEN		Jonge vrijwilligers + hun begeleider
App 'competentiebarometer.be'		
2 praktische handleidingen: a) voor jongeren, b) voor begeleiders		
2 tools om een gesprek aan te gaan: a) reflectieleidraad, b) steekkaarten		
3. WERKEN AAN DE GROEPSDYNAMICA		Begeleiders van jonge vrijwilligers
Praktische handleiding		



1 ACHTERGROND

Uit ons onderzoek³ en de praktijk blijkt dat, naast het zichzelf inschatten, ook interacties met anderen een meerwaarde kunnen betekenen inzake de persoonlijke ontwikkeling van jongeren. **Het geven en ontvangen van feedback aan/van leeftijdsgenoten, blijkt daarbij een belangrijke factor.** Hieronder lichten we enkele **methodieken** en to do's toe die je als sociale sportpraktijk kan hanteren om dit te faciliteren.

Naast het zichzelf inschalen, kan dus ook het inschatten van anderen een meerwaarde voor zowel de jongere(n) als de werking van jouw sociale sportpraktijk betekenen.

- Jongeren leren onder anderen om feedback te geven en om te gaan met het krijgen ervan.
- Zowel jij als de jongeren krijgen zicht op de verschillende rollen in jouw team en de betekenis hiervan voor de werking van jouw sociale sportpraktijk.

Het laten inschatten van peers is zinvol omdat jongeren op deze manier gedwongen worden om op een genuanceerde en volwassen manier naar een bepaalde situatie en het handelen van zichzelf en anderen hierbinnen te kijken.



Goed om weten!

Deze handleiding 'Werken aan de groepsdynamica' gaat hand in hand met de zeven rollen die we hanteren binnen de online app, de [competentiebarometer](#). Daarom is het van belang te weten dat wanneer je de competentiebarometer niet doorlopen hebt, de methodieken die we hier beschrijven minder zinvol zijn, omdat je de achterliggende kennis en inzichten niet mee hebt. Aan te raden valt om de competentiebarometer eerst te implementeren binnen jouw sociale sportpraktijk alvorens met de hier gepresenteerde methodieken aan de slag te gaan.

2 SETTING THE SCENE

In de [reflectieleidraad](#) bespreken we enkele feedbackregels en feedbacktechnieken (nl. **FIET(s)**, Feit, Interpretatie, Effect, Toekomst- en sandwichtechniek) die jij als begeleider nodig hebt om een veilige en geweldloze sfeer te creëren. Dezelfde 'regels' zijn ook van toepassing bij het organiseren en faciliteren van groepsgesprekken en feedbackmomenten in groep.

Het is dan ook een belangrijke oefening om vooraf **in samenspraak met de jongeren** tot deze regels te komen. Bespreek daarbij eerst in groep hoe zij willen dat er feedback gegeven wordt. Nadien kan je dan terugkomen op wat op voorhand afgesproken werd. Als iemand bv. heel hard hamert op het laten uitspreken en niet onderbreken van elkaar en hij/zij doet dit zelf, kan je rustig aanhalen: "Vergeet niet wat we net bespreken". De besproken technieken en regels kunnen alvast een hulpmiddel vormen. Het staat je uiteraard vrij om bijkomende feedbackregels te formuleren.

3 METHODIEKEN

Hieronder lichten we verschillende, kleine methodieken toe die je kan hanteren om jongeren meer inzicht te geven in elkaars competenties. Een voorwaarde om deze methodieken toe te passen, is dat de jongeren reeds een **vertrouwensband met elkaar** hebben opgebouwd.




Goed om weten!

Als opwarmingsoefening op onderstaande methodieken kan je eerst en vooral een aantal 'groepsoefeningen' aanbieden.

- Je verdeelt de ruimte bijvoorbeeld in twee en stelt de vraag wie er tevreden was over vandaag. De ene kant betekent ja, de andere logischerwijze nee. Van daaruit kan je al kort vragen, waarom ben je niet tevreden, waarom wel; om dan over te schakelen naar of de andere jongeren het hiermee eens zijn. Hetzelfde kan je doen door bijvoorbeeld een bal ver weg te laten trappen en diegene die het verst trapt of de 'winnaar' is, (net niet) te laten starten met de vraag te beantwoorden of hij/zij tevreden was en waarom (bedenk iets gerelateerd aan jouw praktijk).
- Onderstaand spinnenweb (zie 3.1) kan je bijvoorbeeld inleiden door
 - in de ruimte de rollen⁴ te verspreiden en ieder zijn 'beste rol' te laten kiezen, idem met 'minst goede' of: 'welke rol vind je het leukst, maar kan je niet per se het best'.
 - in het geval dat iedereen eenzelfde rol kiest/even dicht staat, reflecteren over 'we zij allemaal vriend, maar wie is het nu 'het meest' en waarom? Deed de ene dit meer of minder, is de andere niet meer een andere rol en waarom?
 - een foto te nemen van diegene die vandaag het meest 'vriend', 'scheidsrechter' enz. was en dit te vergelijken in de tijd. Is het altijd dezelfde persoon? Of is het een andere persoon. Hoe komt dit? Was het misschien een andere opdracht? Uit de praktijk blijkt dat jongeren dergelijke specifieke voorbeelden goed onthouden.

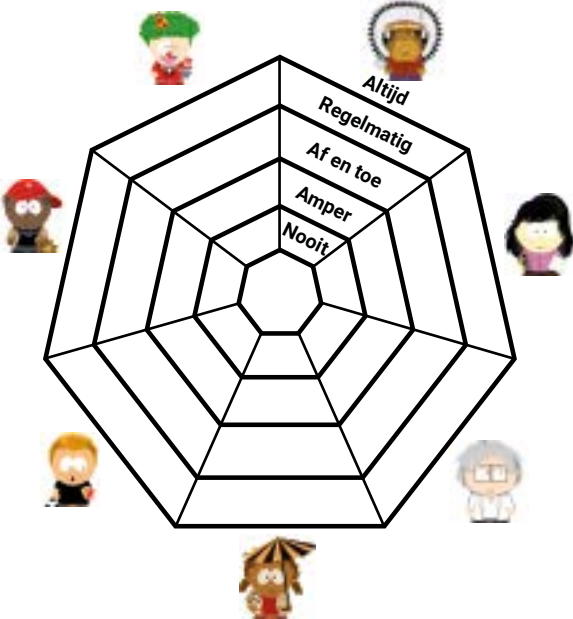


3.1 SPINNENWEB


COMPETENTIETOOLKIT

SPINNENWEB

Schaal je collega-begeleider in op verschillende rollen



NAAM van de jongere die je wenst in te schalen:

Doel: Aan de hand van bovenstaand spinnenweb kunnen jongeren elkaar per competentierol inschatten.

Opzet: Jongeren dienen andere jongeren (vrijwilligers) in te schatten. Bij het gebruik van dit spinnenweb dien jij als begeleider de jongeren duidelijk te maken dat ze:

- rekening moeten houden met de schaal van nooit tot altijd;
- tot een soort 'rangschikking' van de 'te verbeteren' tot de 'goede' rollen dienen te komen per jongere;
- hun inschatting dienen te staven aan de hand van concrete voorbeelden.

Aandachtspunten:

Van belang is dat je de jongeren een soort **indicatieve houvast** meegeeft. Baken een kader af. Laat de jongere bijvoorbeeld eerst zichzelf inschatten binnen het web (kom hier tijdens het reflectiegesprek ook op terug) en laat de jongeren reflecteren na een zeer specifieke situatie (bijvoorbeeld afgelopen training).

Benodigheden: Spinnenweb, papier, overzicht van de 7 rollen (zie bijlage 1)

3.2 BADGE/STICKER/ENVELOPPEN

Doel: Het doel van deze methodiek is dat de jongeren elkaars competenties inschatten door elkaar in te schatten binnen de verschillende competentierollen (zie bijlage 1).

Opzet: Jongere x krijgt een enveloppe voor zich of draait zich om en krijgt van de andere jongeren de rol opgespeld/geplakt die hij/zij volgens hem/haar het meest (en ook het minst) terugzagen. Wanneer je deze oefening voor het eerst doet, kan je jezelf bijvoorbeeld beperken tot enkel de rollen die de jongeren het meest beheersen. Bijkomend kan ook jij als begeleider een rol toekennen aan de jongere. Daarbij kan je ervoor opteren om met opzet een andere rol dan de groep te kiezen, om discussies en tegenstelling uit te lokken. Wanneer je met enveloppen werkt kan je ook vragen 1 of 2 woorden in de enveloppe te steken, wat hen opviel, waarover ze het wensen te hebben.

Als variatie zou je ook de groep tot een 'consensus' over een bepaalde jongere kunnen laten komen. Deze jongere kan dan (eventueel) even buiten wachten totdat de groep heeft beslist waar ze de jongere het meest/minst in zien + de verantwoording. Je kan ook twee jongeren buiten sturen, die dan bijvoorbeeld ook elkaar moeten inschatten.

Vragen waarover jongeren kunnen nadenken is welke rollen ze van zichzelf vinden dat ze goed en minder goed kunnen of ze verwachten dat dit overeenkomt met wat de groep over hen denkt.

Aandachtspunten:

- Tracht als begeleider een dialoog op te starten door bijvoorbeeld te vragen:
 - Waarom zet je hem/haar daar?
 - Geef een voorbeeld van een specifieke situatie waarom je hem/haar daar plaatst.

Benodigheden: enveloppen, badges, stickers, pen, papier, overzicht van de 7 rollen (zie bijlage 1)

3.3 BORD MET DRIE CIRKELS

Doel: Het doel van deze methodiek is dat de jongeren elkaars competenties inschatten door per jongere de verschillende rollen in 3 cirkels (JA, SOMS, NEEN) te plaatsen.

Opzet: Teken naast elkaar 3 cirkels op een bord. Plaats bij de eerste cirkel 'JA', de tweede 'SOMS' en de derde 'NEEN'. De jongeren dienen aan te geven of jongere X:

- een bepaalde rol opneemt: dan schrijven ze de naam van de rol in de 'JA'-cirkel
- een bepaalde rol soms opneemt: dan schrijven ze de naam van de rol in de 'SOMS'-cirkel
- een bepaalde rol niet opneemt: dan schrijven ze de naam van de rol in de 'NEEN'-cirkel

Bijvoorbeeld indien de jongeren vinden dat jongere X de groep steeds enthousiasmeert aan de hand van zijn/haar grapjes, dan zullen de jongeren de rol 'sfeermaker' in de 'JA'-cirkel schrijven.

Aandachtspunten:

- Tracht als begeleider een dialoog op te starten door bijvoorbeeld te vragen:
 - Waarom zetten jullie hem/haar daar?
 - Geef een voorbeeld van een specifieke situatie waarom je hem/haar daar plaatst.

Benodigheden: bord, krijt, overzicht van de 7 rollen (zie bijlage 1)

3.4 VOEG SPELEMENTEN TOE, CREËER EEN LOS KADER

Deze vierde methodiek is een **hulpmiddel om een lossere kader te creëren** bij de vorige drie methodieken. Het is van groot belang om naast een veilig en geweldloos kader ook te zorgen voor een **informele sfeer**. Dit kan je bekomen door laagdrempelig spelement toe te voegen aan de opdrachten. Bijvoorbeeld:

- laat de jongeren zoveel mogelijk jongleren met een bal/afvalraces lopen/lay-ups maken,.... De jongere die het meest jongleert/het laatst overblijft/het meest lay-ups maakt (de 'winnaar') mag dan bv.:
 - starten met zijn/haar uitleg;
 - bij methodiek 3 (Bord met 3 cirkels), bepalen welke jongere er het eerst ingeschaald zal worden;
 - als eerste naar buiten gaan.

Wat de 'winnaar' mag kiezen, kan je eventueel vooraf samen bepalen als groep.



Goed om weten!








1. Laat ieder ook over **zichzelf** vertellen, feedback geven over wat hij/zij sterk vond en minder goed vond van zichzelf. Is hij/zij het **eens met de groep**?
2. Baken af over een **specifiek moment** of over een **bepaalde tijd**.
3. Pols naar '**waarom?**' en 'kan je een **voorbeeld** geven'?
4. Als **begeleider** moet je jezelf '**nuanceren**', je moet de jongere en de groep een belangrijke stem geven. Dit is subjectief, maar het zegt veel (ook als je het er als begeleider niet mee eens bent) en je leert als begeleider ook veel wat betreft de kijk van de jongeren naar dit alles.
5. Ga ook in op het **groepsaspect**. Bv. je stelt vast dat iedereen van de groep vooral een 'vriend' en 'sfeermaker' is. Wat betekent dit dan? Wat wil dit dan zeggen voor de werking, wie zal er zich willen inzetten om meer een scheidsrechtersrol op te nemen en de grenzen te bewaken bijvoorbeeld? Moet de groep deze persoon dan niet mee ondersteunen? Hoe kunnen ze dat doen?
 - De jongeren kunnen samen beslissen om een specifieke maand te **focussen** op een **bepaalde rol** en de volgende maand op de volgende enzoverder.
 - Focussen op een rol kan je voornamelijk doen door in te zetten op de verschillende competenties die onder elke rol vallen. Gebruik hierbij de desbetreffende [steekkaarten met tips](#).



4 BIJLAGEN

4.1 BIJLAGE 1: DE 7 ROLLEN VAN DE COMPETENTIEBAROMETER

Om het eenvoudig en inzichtelijk te maken, worden in de competentiebarometer 30 competenties gegroepeerd binnen **zeven verschillende competentierollen**. Een overzicht van de rollen met een omschrijving en bijhorende competenties vind je hieronder.

		OMSCHRIJVING	COMPETENTIES
De vriend		De vriend is iemand waarop je altijd kan rekenen. Hij luistert naar anderen. Je kan hem vertrouwen. Hij vindt het belangrijk om respect te hebben voor elkaar.	<ul style="list-style-type: none"> • Anderen respecteren en vertrouwen bieden • Kunnen luisteren • Inlevingsvermogen bezitten
De sfeermaker		De sfeermaker maakt graag grappen. Hij amuseert de hele groep met zijn enthousiasme.	<ul style="list-style-type: none"> • Enthousiasmeren - motiveren • Sociaal zijn
De scheidsrechter		De scheidsrechter neemt zijn verantwoordelijkheid. Hij zorgt ervoor dat de groep afspraken en regels naleeft.	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwoordelijkheid nemen en discipline bezitten • Veiligheid waarborgen • Afspraken (doen) naleven
De gids		De gids wijst je de weg. Hij leidt. Hij kan goed voor een groep staan en brengt zijn boodschap altijd duidelijk over.	<ul style="list-style-type: none"> • Doorzettingsvermogen • Kunnen spreken voor een groep • Leiding nemen • Klantgericht • Feedback geven
De uitvinder		De uitvinder is creatief en leert graag bij. Hij is flexibel. Goed weer of slecht weer? Grote groep of kleine groep? Hij past het programma aan als dat nodig is.	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibiliteit • Leergierig • Creativiteit
De organisator		De organisator plant. Hij weet hoe een goede activiteit in elkaar zit. Hij geeft tips om samen te werken. Hij werkt zijn eigen taken af.	<ul style="list-style-type: none"> • Zelfstandigheid • Initiatief nemen • Samenwerken • Plannen en organiseren • Omgaan met materiaal • Administratie/financieel • ICT • Efficiënt werken • Zorgvuldig en nauwkeurig werken • Kunnen omgaan met stress
De indiaan		De indiaan denkt na over zichzelf, de anderen en hun plaats binnen de groep.	<ul style="list-style-type: none"> • Kunnen omgaan met gezag • Zelfreflectie • Zichzelf kunnen sturen • Omgaan met feedback

5 BRONNENLIJST

Buelens, E. (2016). *Exploring the developmental role of volunteering in sport for youngsters in socially vulnerable situations*. Brussel: VUB press.

Burton, N. W., Turrell, G., & Oldenburg, B. (2003). Participation in recreational physical activity: why do socioeconomic groups differ?. *Health Education & Behavior*, 30(2), 225-244.

Cobbaert, P. (2008). ISB-meeting sport participation: an impression. *Vlaams Tijdschrift voor Sportbeheer*, nr. 290, 40-45.

Coussée, F. (2006). *De pedagogiek van het jeugdwerk*. Academia Press.

Coussée, F. (2008). *A century of youth work policy*. Academia Press.

Taylor, W. C., Baranowski, T., & Young, D. R. (1998). Physical activity interventions in low-income, ethnic minority, and populations with disability. *American journal of preventive medicine*, 15(4), 334-343.

