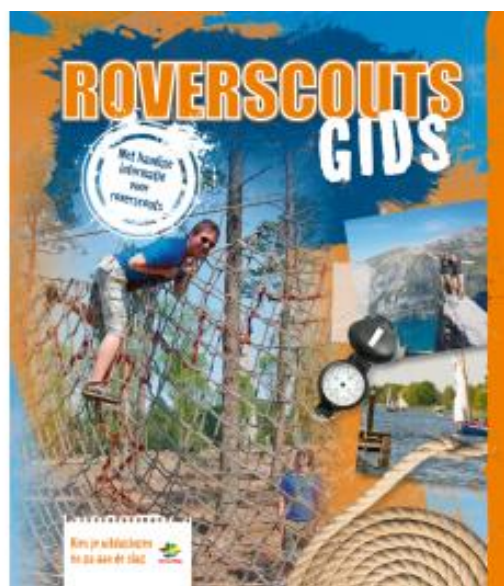
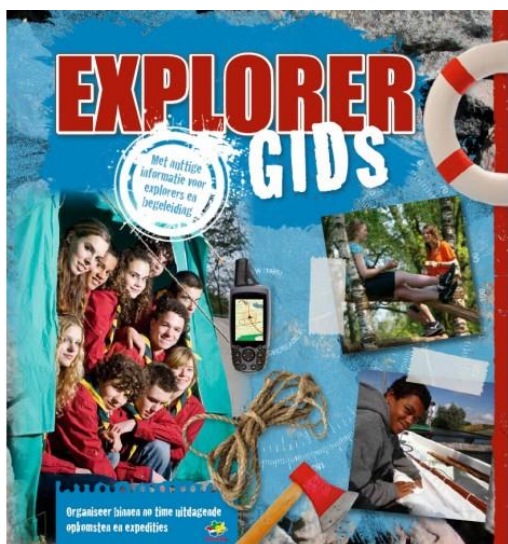


Scouting Academy

Reader trainers Basistraining Explorerbegeleiding/ Roverscoutscoach en -adviseurs



Oorspronkelijk samengesteld door:
Hugo Geerdinck
Frits Coers

Scouting Academy Noord en Oost Nederland

Versie 1.2 – 12 december 2017

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Inleiding.....	3
Globaal programma	4
Vorbereiding.....	4
Programma trainingsweekend	4
Kennismaking.....	6
Kennismakingsspelen.....	6
Spelvisie.....	10
Zelfbestuur	20
Leeftijdseigene en leefstijlen.....	23
Leeftijdskenmerken Explorers	23
Leeftijdskenmerken roverscouts	25
Leefstijlen.....	28
Lagerhuis: Gewenst gedrag en verantwoordelijkheden.....	29
Motiveren.....	30
Hoe kun je motiveren?	31
Groepsprocessen – Ontwikkeling van een afdeling.....	32
Korte uitleg over groepsprocessen	33
Staaftogrammen	37
Theorie	38
Besluitvorming	41
Luchtballon.....	41
Programmeren 1 - Programmazeef.....	43
Uitleg.....	43
Slecht programma verbeteren	44
De tien geboden voor een succesvol opkomstprogramma	45
Programmeren 2 – Creativiteitstechnieken	46
Simulatiespel – Organisatiebureau X.....	48
EVALUATIEFORMULIER	52

Inleiding

Beste trainer,

Voor je ligt de trainersreader voor de basistraining voor explorerbegeleiding en roverscoutscoach/adviseur. In deze reader vind je alle informatie die in de reader voor de deelnemers staat, met als aanvulling per programma onderdeel een uitleg over de werkwijze en spel/werkvorm.

Om de verdieping te krijgen voor roverscoutscoach/adviseur kan je voor de hele training hun een andere rol geven als ze in werkgroepjes uiteen gaan. Als ze in groepjes uiteen gaan dan mogen roverscoutscoach/adviseur alleen de begeleidende rol aannemen.

Veel plezier en succes met de training!

Scouting Academy Noord en Oost Nederland

Globaal programma

Vorbereiding

De deelnemer bestudeert als voorbereiding de kwalificatiekaart, zodat hij weet wat hij moet doen om gekwalificeerd begeleider/coach/adviseur te worden en daarover in gesprek kan gaan met zijn praktijkbegeleider.

Programma trainingsweekend

Tijd	Programma	Materiaal
18:00	Staf aanwezig - materiaal klaarzetten - ruimte aankleden - keuken inrichten - laatste dingen doorlopen	Trainingsmaterialen
19:30	Aankomst deelnemers	Koffie, thee, koekjes, mokken
20:00	Plenair: Introductie, kennismakingsspel Huisregels bespreken - mobiele telefoons uit - roken, alleen in pauze - eten, corvee, dranklijst, -programma	Naamkaartjes Flapover
20:15	Spelvisie (Module 1)	
60 min	Plenair: Uitleg spelvisie en zelfbestuur	Papier, pennen Explorersgids Roverscoutsgids
21:15	Leeftijdseigen kenmerken en leefstijlen (Module 4)	
45 min	Plenair: Noem leeftijdskenmerken van je eigen explorers en roverscouts. Individueel: Deel je eigen afdeling in subgroepjes op basis van gedrag, kenmerken. Plenair: Bespreken uitwerking opdracht Plenair: Theorie leefstijlen uitleggen	Flapover, stiften
22:00	Pauze	Koffie, thee, mokken
22:05	Lagerhuis: Gewenst gedrag (Module 10)	
60 min	Plenair: Lagerhuisdiscussie omtrent gewenst gedrag en verantwoordelijkheden	
23:05	Informeel	

Tijd	Programma	Materiaal
08:00	Opstaan	
08:30	Ontbijt	
09:15	Wakkerword spel	
09:30	Motiveren (Module 10)	
60 min	Plenair: Discussie over het gemotiveerd houden van de afdeling.	Flip-over, stiften
10:30	Pauze	
10:45	Groepsprocessen (Module 7)	
45 min	Plenair: Kort heel actief spel Plenair: Uitleg over groepsprocessen/ontwikkeling van een afdeling Staafdiagram	werkvormpapieren
11:30	Besluitvorming: Luchtballon (Module 12)	werkvormpapieren
45 min	Plenair: Besluitvormingsspel	
12:15	Lunch	
12:45	Programmeren 1: Programmazeef (Module 5,6)	
45 min	Plenair: De programmazeef uitleggen (15 min) Plenair: Slecht programma uitleggen (5 min) Plenair: Slecht programma door de zeef halen (20 min)	werkvormpapieren
13:30	Programmeren 2: Creativiteitstechnieken (Module 5,6)	
45 min	Programma: Creativiteitstechnieken (20 min) Programma: Bestaand programma omvormen (25 min) Subgroepen: Bestaand programma omvormen adhv creativiteitstechnieken Plenair: Presenteren aan gepaste programma's	Flip-over, stiften
14:15	Pauze	
14:30	Organisatiebureau X (Module 9,12)	
1,5 uur	Subgroepjes: Simulatiespel	werkvormpapieren
16:00	Pauze	
16:15	Groepsevaluatie (Module 11)	
17:00	Evaluatie, opruimen, afsluiten	
17:30	Einde	

Kennismaking

Doel: Deelnemers leren elkaar kennen, luchtige opening van de training

Groepsvorm: Plenair

Spelvorm: Kies naar gelang je eigen humeur, de sfeer in de groep, ervaring, de groepsgrootte en de locatie een leuk kennismakingsspel (voorbeelden hieronder)

Kennismakingsspelen

Algemeen

Doel:

- Namen leren
- Plezierige ontspannen werksfeer scheppen
- Iets meer van elkaar te weten komen

Inhoud:

Er zijn enorm veel kennismakingsspelen; je kan ze opdelen in drie categorieën, namelijk:

Namenspelen; dikwijls reactie- of puzzelspelen; het leren van namen en het met elkaar bezig zijn staan centraal.

Verdere kennismaking; spelvormen waarbij de deelnemers meer over zichzelf vertellen en over anderen te weten komen, soms gecombineerd met activiteiten in tweetallen of kleine groepjes. Sfeerspelen; in een onbekende groep wacht iedereen het af, sommige spelvormen creëren een ontspannen sfeer: meer lieflijke en actiegerichte spelen.

Opmerkingen:

Geef bij de uitleg van de kennismakingsspelen het goede voorbeeld als spelleider, dus correct hanteren van indelen, opstellen, plaatje, praatje, daadje. De inhoud van sommige spelen kunnen gebruikt worden om meer te weten

te komen over scoutingachtergronden, spelinteresses, wensen en verwachtingen van de cursus. De kennismakingsspelen kan je tevens gebruiken bij de uitleg van verschillende speldoelen. Biedt een gevarieerd scala aan en laat de deelnemers, na theorie rondom de speldoelen, zelf benoemen welke doelen binnen de kennismakingsspelen gebruikt werden.

NAAMSPELEN

Rebusnaamkaartjes:

Iedereen maakt van zijn eigen naam een rebus, doe het kaartje op, loop door elkaar, schudt handen en noem daarbij de naam van de ander en wissel wat informatie uit (persoonlijk, scouting, etc.).

Naamgebaar:

Kring, iemand noemt zijn naam en doet er een beweging of gebaar bij en de hele groep herhaalt dit. Ga zo de kring rond. Variaties: je naam zingen, de groep herhaalt drie keer: eerst zacht, dan gewoon, dan hard; de groep antwoordt met "dag, ... (naam + gebaar)".

Ik ga op reis:

Eén iemand noemt zijn naam. Degene rechts van hem noemt diens naam en zijn eigen naam. Blijf tot max. 5 burens de naam herhalen en

sluit af met een rondje waarbij alle namen de revue passeren.

“Lieve Leen”:

Noem je naam met daarvoor een eigenschap die met dezelfde letter begint als je voornaam. Bijv. Nijdige Nel, Mollige Mirjam, enz. Als je niet op een idee komt, kunnen anderen suggesties geven waaruit je kan kiezen. Variatie: Combineer met ‘Ik ga op reis’ en herhaal de naam van je buurman.

Naam noemen en staan:

Kring, na een namenrondje noemt de spelleider een naam, degene die rechts van deze deelnemer zit, moet direct gaan staan. Reageert iemand niet of te laat, moet deze persoon op een andere plaats gaan zitten zodat de hele kring doorschuift.

ABC:

Ga op volgorde van het alfabet zitten. Geef korte speeltijd en controleer daarna in openbaarheid het resultaat.

Variaties: Hou verschillende rondes, klok de tijd af (“Hebben we hier een snelle groep?, verbeter

je record?”). Volgorde: Leeftijd, sterrenbeeld, scoutingjaren, verste vakantie-bestemming, lengte, lengte van de handen, oogkleur.

Krantenmep:

Kring, één speler in het midden met een opgerolde krant. Iemand moet een andere naam zeggen, de genoemde persoon moet snel een andere naam zeggen, want de speler met de krant probeert hem op de knieën te slaan, voordat hij een andere naam genoemd heeft. Lukt dit, dan moet de geslagene in het midden.

De lege stoel:

Kring op stoelen, één stoel is leeg. Degene die de stoel rechts van zich heeft, geeft een klap op de stoel en zegt een naam van iemand uit de kring. Deze persoon rent naar de stoel en gaat er op zitten. Ondertussen is er natuurlijk weer een andere stoel bij gekomen. Heel snel herhaalt zich alles. Maar....., nu is er nog een andere speler in het spel. Deze staat in het midden van de kring en probeert op de vrijgekomen stoel te gaan zitten, voordat er een nieuwe naam genoemd wordt. Als dit lukt, gaat degene die de naam moest zeggen (linkerbuurman) naar het midden. Als de naam eenmaal gezegd is, dan is die stoel gereserveerd en mag degene in het midden er niet op gaan zitten. Een leuk (re)actiespel!

Hou van je burens:

Kring op stoelen, één speler in het midden vraagt aan iemand in de kring: “Hou je van je burens?”. Is het antwoord “nee”, dan wordt er gevraagd: “Wie wil je dan naast je hebben?”. Er worden twee namen genoemd, deze personen moeten proberen van stoel te verwisselen. De persoon die in het midden staat probeert op één van de twee leeggekomen stoelen (van de genoemde spelers) te gaan zitten. Lukt dit, dan blijft één van de burens over als speler in kring, zodat een volgende ronde kan worden gespeeld.

Amerikaanse liften:

Kring, ieder klapt hetzelfde ritme: met twee handen op de dijen, klap in de handen, knip rechterhand boven rechterschouder, zelfde knip links. Oefen eerst zodat de hele groep het ritme te pakken

heeft. Dan begint een speler bij rechterknip zijn eigen naam te noemen en bij linkerknip de naam van een ander. De genoemde speler moet in de volgende maat reageren: bij rechterknip de eigen naam noemen en bij linkerknip die van een andere deelnemer. Als je niet in het ritme blijft of je vergist je, ben je af en ga je op de grond zitten. Variatie: Tempo opvoeren: originele versie met nummers.

VERDERE KENNISMAKING

Namenrondje:

Iedereen vertelt zijn naam en wat achtergrondinformatie zoals: woonplaats, speltak, eerste scoutingervaring, speltak, bijnamen van vroeger en nu, wat heb je vanmorgen gedaan voordat je vertrok, vertel het leukste spel dat je kent, vertel je grootste leugen. Geef van tevoren aan waarover verteld mag worden.

Namenrondje met voorwerpen:

Laat een koffer vol spelmateriaal rondgaan. Vul de koffer met allerlei voorwerpen die passen bij de diverse interessegebieden (bijv. bal, schaar, kompas, vergrootglas, touw, klei, masker, cassettebandje, tentharing, spaarpot, enz.). Iedereen pakt iets uit de koffer dat voor hem bij het "spel van Scouting" hoort. Laat het voorwerp zien en vertel je verhaal erbij. Variatie: Bij een kleine groep. Ieder pakt zijn sleutelbos en krijgt een paar minuten de tijd zich te bezinnen op de vraag wat voor betekenis de verschillende sleutels voor hem hebben. Vervolgens vertelt ieder dit om de beurt aan de anderen (bijv. "Dit is mijn huissleutel. Die staat voor gezelligheid en rust; deze is van het

berghok, staat voor rommel en uitstellen ...").

Wandelend interview:

Geef elke speler een briefje met een vraag. Vervolgens krijgt iedereen 15 minuten de tijd zoveel mogelijk antwoorden op deze vraag te verzamelen. Iedereen loopt door elkaar. Breng na het kwartier interviewen verslag aan elkaar uit. Een leuke spelvorm waarbij het mogelijk is allerlei informatie uit de groep te verzamelen en direct openbaar te krijgen. Hang na afloop de vragen en de antwoorden op. Wellicht kan je er bij andere onderdelen van de training op terugkomen. Mogelijke vragen: Wat was je eerste scouting-ervaring, hoeveel jaar ben je lid van scouting, welke activiteiten binnen scouting vind je het leukst, aan welk spel heb je een hekel, welke ceremoniën gebruiken jullie in de groep, hoe bereiden jullie de programma's voor, op welk moment van de week draai je je speltak, wat vind je van het uniform, wat is je vervelendste scoutingmoment, weet je wie je districtstrainer is, wat wil je in deze training leren, wat is je specialiteit? Enz.

Namenbingo:

Iedereen krijgt een vel papier waarop 16 à 25 vakjes staan getekend. In elk vakje staat een specialiteit, eigenschap of bijzonderheid, bijv. Ik speel gitaar, ik zing vaak met de groep, ik zit meer dan 10 jaar bij scouting, ik lees altijd de Scouting

Magazine, wij verzinnen altijd zelf de kamphema's, ik kan geen platte knoop leggen, ik heb een EHBO-diploma, mijn specialiteit is

handenarbeid, ik ben nog nooit bij de groepsraad geweest, enz. In elk vakje is ruimte om een naam te plaatsen. De deelnemers moeten op zoek naar iemand die voldoet aan hetgeen in één van de vakjes staat; is die persoon gevonden, dan moet deze zijn naam in dat vakje schrijven. Op deze manier probeert elke deelnemer zijn vel zo snel mogelijk vol te krijgen. De enige spelregels hierbij zijn dat per vel maar één keer je naam mag worden geschreven. Wie zijn vel vol heeft roept “Bingo” en deze fase van het spel stopt.

SFEERSPELEN

Levende machine:
Eén speler begint met een simpele beweging die steeds herhaald moet worden. Andere spelers sluiten hierbij aan zodat zich een levende machine vormt.
Variatie: elke speler maakt ook een geluid; groepjes krijgen de opdracht een speciaal soort machine te maken (sjormachine, koffiezetapparaat, kietelmachine, boterhammensmeeren belegapparaat, enz.); of laat in groepjes een machine maken, de volgende groep moet hieraan een functie toekennen.

Grime:
De deelnemers grimeren bij elkaar de naam op het gezicht, geef daarna korte opdrachten die

bijzonderheden van de mensen (letterlijk) naar buiten brengen. Bijv. grimeer bij elkaar je lievelingsgerecht, geluksgetal, aantal scoutingjaren, leukste spelmateriaal, enz.

Tweelingtikkertje:
Tikkertje waarbij iedereen gekoppeld is aan een partner (handen vast, schouders tegen elkaar, gearmd, etc.).

Handbrugtikkertje:
Hou één hand op je rug, ongeveer tussen je schouderbladen. Iedereen is tikker. Probeer zoveel mogelijk mensen op hun “rugband” te tikken en zorg ervoor zelf zo min mogelijk getikt te worden. Tel het aantal malen dat je iemand hebt getikt.

Levende knoop:
Kring, doe je ogen dicht, handen los. Loop dan langzaam naar het midden en pak daar twee andere handen vast. Open dan je ogen. Probeer als iedereen de ogen open heeft de knoop te ontwarren.

Parachute:
Kring, iedereen houdt de parachute vast, terwijl deze op de grond ligt. Op signaal van de spelleider trekt iedereen de parachute boven zijn hoofd. Dan roept de spelleider een kenmerk bijv. “iedereen met blauwe ogen”. Alle spelers die hieraan voldoen moeten naar de overkant van de kring lopen. En snel, want de parachute wordt weer naar beneden getrokken.
N.B. In plaats van een parachute kan ook een groot stuk landbouwplastic worden gebruikt.

Spelvisie

Doel: De deelnemers leren de spelvisie en doorlopende leerlijn.

Groepsvorm: in subgroepjes vervolgens plenair

Werkvorm 1: spiekbriefje

Benodigheden:

- Leeg spiekbriefje
- Woordkaartjes
- Antwoordkaart

Maak subgroepen van 2 personen. Ieder groepje krijgt een leeg spiekbriefje en een envelop met woordjes. Deze losse woordjes moeten de deelnemers op de juiste plek leggen op het spiekbriefje.

De deelnemers krijgen 10 minuten om de woordjes op de juiste plek te leggen. Na 10 minuten krijgen de deelnemers de antwoordkaart.

Werkvorm 2: Termen nazoeken

Benodigheden:

- Termkaartjes
- Papier en pen

Maak 7 subgroepjes.

Geef de subgroepjes 10 minuten om de volgende termen uit te zoeken:

- Insignes explorers
- 3 Jaarbadges explorers
- Development, Europe en Nature Award
- The International Award For Young People
- 3 Uitdagingen Roverscouts
- 3 fases Roverscouts
- Partenza

Nabespreking: (25 min)

De termen worden plenair kort doorgenomen. De deelnemers welke een term hebben uitgezocht vertellen erover, eventueel aangevuld door de trainer.

Wat kennen de deelnemers al en hoe doen ze dat binnen hun eigen afdeling en stam? Wat is nieuw en wat willen ze gaan oppakken binnen hun afdeling of stam? Hebben andere deelnemers daar tips voor?

Spiekbrieftje leeg: (op A3 printen)

	Beyers 5-7 jaar	Welpen 7-11 jaar	Scouts 11-15 jaar	Explorers 15-18 jaar	Roverscouts 18-21 jaar
Centraal in het programma					
Progressiesysteem					
Wet & belofte					
Subgroepen					
Leefwereld					
Progressiematrix					
Participatieladder					
Afnemende begeleiding / toenemende zelfstandigheid					

Woorden om in het lege spiekbriefje te leggen, printen op A4:

Activiteitengebieden:

 Uitdagende scoutingtechnieken		 Expressie
 Identiteit	 Internationaal	 Sport en spel
 Veilig en Gezond	 Samenleving	 Buitenleven

Doorlopende leerlijn:

Dorp Hotsjietonia	Jungle	Werken in ploegen	Zelfbestuur	Eigen uitdagingen en Partenza
Badges	Insignes, 3 niveaus	Insignes, 3 fases en awards	Jaarbadges, insignes 3 fases en awards	3 uitdagingen, 3 fases en awards
De wet & belofte staan voor onze Scoutingwaarden en geven aan dat je je wilt inzetten om je hiernaar te gedragen. Er zit een opbouw in de tekst van de wet & belofte, passend bij de leeftijdsgroep.				
Wisselende groepjes	Nesten	Ploegen	Afdeling en projectmatig	Stam en projectmatig
Speltak/ groep	Groep/regio	Nederland	Europa	Wereld
Een overzicht waarin per speltak een voorbeeldinvulling van de acht activiteitengebieden te vinden is. De activiteiten bouwen op elkaar door en passen bij het ontwikkelingsniveau van de speltak.				
Informereren	Raadplegen	Adviseren	Coproduceren	(Mee)beslissen
Leiding	Leiding	Leiding	Begeleiding	Coach/ adviseur

Samen stappen we met veel plezier op de wereld af, dat verbindt ons onderling.	Outdoor staat voor avontuur, een ontdekkingstocht in de natuur	Teamgevoel haalt het beste uit onszelf. Daarom zijn we trots op elkaar
Code en traditie zijn onze basis, de wet & belofte onze waarde.	Uitdaging zoeken we in alles om ons zo te ontwikkelen tot zelfstandige scouts.	Spel en creativiteit helpen ons de verschillende talenten van scouts te benutten

Activiteitengebieden



	Beyers 5-7 jaar	Welpen 7-11 jaar	Scouts 11-15 jaar	Explorers 15-18 jaar	Roverscouts 18-21 jaar
Centraal in het programma	Dorp Hotsjietonia	Jungle	Werken in ploegen	Zelfbestuur	Eigen uitdagingen en Partenza
Progressiesysteem	Badges	Insignes, 3 niveaus	Insignes, 3 fasen en awards	Jaarbadges, insignes, 3 fasen en awards	3 uitdagingen, 3 fasen en awards
Wet & belofte	De wet & belofte staan voor onze Scoutingwaarden en geven aan dat je je wilt inzetten om je hiernaar te gedragen. Er zit een opbouw in de tekst van de wet & belofte, passend bij de leeftijdsgroep.				
Subgroepen	Wisselende groepjes	Nesten	Ploegen	Afdeling en projectmatig	Stam en projectmatig
Leefwereld	Speltak/groep	Groep/regio	Nederland	Europa	Wereld
Progressiematrix	Een overzicht waarin per speltak een voorbeeldinvulling van de acht activiteitengebieden te vinden is. De activiteiten bouwen op elkaar door en passen bij het ontwikkelingsniveau van de speltak.				
Participatieladder	Informeren	Raadplegen	Adviseren	Coproduceren	(Mee)beslissen
Afnemende begeleiding / toenemende zelfstandigheid	Leiding	Leiding	Leiding	Begeleiding	Coach/adviseur

Spelvisie

Samen stappen we met veel plezier op de wereld af, dat verbindt ons onderling.

Outdoor staat voor avontuur, een ontdekkingstocht in de natuur.

Teamgevoel haalt het beste uit onszelf. Daarom zijn we trots op elkaar.

Code en traditie zijn onze basis, de wet & belofte onze waarde.

Uitdaging zoeken we in alles om ons zo te ontwikkelen tot zelfstandige scouts.

Spel en creativiteit helpen ons de verschillende talenten van scouts te benutten.

Insignes explorers 	3 Jaarbadges explorers 
Development, Europe en Nature Award 	The International Award For Young People 
3 Uitdagingen Roverscouts en extra uitdaging 	3 fases Roverscouts 
Partenza 	

Informatie trainer:

Spelvisie SCOUTS

- *Samen* stappen we met veel plezier op de wereld af, dat verbindt ons onderling
- *Code* en traditie zijn onze basis, de wet en belofte onze waarde
- *Outdoor* staat voor avontuur, een ontdekkingstocht in de natuur
- *Uitdaging* zoeken we in alles om ons zo te ontwikkelen tot zelfstandige scouts
- *Teamgevoel* haalt het beste uit onszelf. Daarom zijn we trots op elkaar
- *Spel* en creativiteit helpen ons de verschillende talenten van scouts te benutten

Activiteitengebieden (8)

- Uitdagende scoutingtechnieken
- Veiligheid&Gezondheid
- Internationaal
- Samenleving
- Identiteit
- Sport&Spel
- Expressie
- Buitenleven

Explorers:

De afdeling

- een groep explorers noemen we een afdeling
- als je 15 bent ga je naar de explorers, daar blijf je tot je 18 bent. (dus het jaar dat je 15/16 bent is het eerste jaar, 16/17 het tweede en 17/18 het derde en laatste jaar) (4, 5, 6 VWO)
- grootte van de afdeling tussen de 6 en 16 (18) personen
- explorers maken zelf hun programma's
- explorers hebben begeleiding (dus geen leiding)
- afdelingsnummer

Kernpunten programma

- zelfbestuur
- eigen programma's maken
- expeditie zelf voorbereiden
- doorlopende leerlijn (groeierende zelfstandigheid, aansluiten op scouts en roverscouts)

Programmeren

- Lange termijn (3 maanden)
- Ondersteunen op korte termijn
- Expeditie als afsluiting van het jaar

Expeditie

- Rode draad in het jaar
- Door explorers zelf (plaats, reis, programma, financiën)
- Kernpunten:
 - uitdagend
 - buitenleven / kamperen
 - cultuur
 - buitenland / internationaal kamp / uitwisseling
 - trektocht / sterkamp

Progressiesysteem (insignes)

- 1 insigne per activiteitengebied
- 3 jaarbadges
- 4 awards (International Award Young People, Europe Award, Nature Award, Development Award)

Insignes

- Eigen uitdaging zoeken
- Testen of die past bij de persoon
- Afronden met “presentatie”

Jaarbadge 1 = eerste jaar bij de explorers

- installatie bij de explorers
- een insigne behalen in een activiteitengebied naar keuze
- organiseren van ten minste 3 gewone opkomstprogramma's
- actief deelnemen aan 3 evaluaties
- deelnemen aan ten minste een weekendkamp
- meedoen aan een scoutingactiviteit buiten je eigen groep, bijvoorbeeld samen met een andere explorergroep of deelnemen aan een regioactiviteit
- deelnemen aan de expeditie (=zomerkamp)

Badge 2 = 2e jaar bij de explorers

- je hebt jaarbadge 1 gehaald
- een insigne behalen in een ander activiteitengebied dan het jaar ervoor
- gespreksleider zijn bij 3 evaluaties
- meehelpen met het organiseren van een grote activiteit zoals een groeps of regioactiviteit
- meehelpen met het organiseren van tenminste 1 weekendkamp
- deelnemen aan een activiteit buiten je regio, zoals de HIT of de Nationale Jamboree
- Meehelpen aan de organisatie van de expeditie

Badge 3 = 3e jaar bij de explorers

- je hebt jaarbadge 2 gehaald
- een insigne behalen in een ander activiteitengebied dan voorgaande jaren
- coördineren van een groot project, zoals een weekendkamp of een regioactiviteit

- samen met andere explorers de verantwoordelijkheid nemen voor de organisatie van de expeditie
- een functie in het afdelingsbestuur of een vergelijkbare functie vervullen
- Tenminste een keer als explorer naar het buitenland op expeditie zijn geweest
- De kwaliteitstest voor explorers invullen en die bespreken met je begeleiding of ten minste 2 andere explorers.
- 2x een activiteit organiseren voor een bever- of welpenspeltak, zoals bijvoorbeeld het uitzetten van een speurtocht.

Awards voor explorers en roverscouts

Je hebt de keuze uit vier verschillende awards. Voor de Development en Nature Award doe je allerlei activiteiten samen met (een aantal) andere roverscouts uit je stam. Voor de Europe Award kun je kiezen of je dit samen of alleen doet, en de vierde award is sowieso een individuele award.

- Development Award: bij deze award komen onderwerpen aan de orde als waar ben jij goed in, samenwerken in je stam en iets betekenen voor een ander. De activiteitengebieden die hierbij aan bod komen, zijn Identiteit en Samenleving. Daarnaast hebben de activiteiten een link met de Millenniumdoelen van de Verenigde Naties.
- Europe Award: deze award daagt je uit (meer) internationale contacten op te doen. Je kunt kiezen uit vier verschillende soorten internationale projecten, zowel binnen als buiten Scouting. In een voor jou onbekende omgeving maak je kennis met andere mensen en culturen. Deze award valt onder het activiteitengebied Internationaal.
- Nature Award: deze award is een combinatie van twee bestaande programma's van de internationale Scoutingorganisaties WAGGGS en WOSM: de Biodiversity challenge badge en het World Scout Environment Programme. Bij deze award ga je aan de slag met de thema's natuur, milieu en biodiversiteit. Daarmee valt deze award onder het activiteitengebied Buitenleven.
- The International Award For Young People is een uitdagend programma voor jongeren tussen de 14 en 24 jaar waarmee ze het beste uit zichzelf kunnen halen. Het is een externe award, wat betekent dat scouts niet alleen bij Scouting, maar ook via een middelbare school aan dit programma kunnen meedoen. Wereldwijd hebben al meer dan 8 miljoen jongeren meegedaan!

Roverscouts

Kernpunten programma:

- Een groep roverscouts noemen we een Stam
- 18-21 jaar roverscout
- Geen leiding meer, alleen iemand die hen op een afstand adviseert (coach of adviseur)
- Een stam bestaat uit 6-16 roverscouts
- Coach: 21-23 jaar
- Adviseur: 23-40/45 jaar

Programmeren:

- Doel: om je te ontwikkelen en te ontdekken wat een roverscout wil doen wanneer aan het eind van de roverscoutsperiode de fase als jeugdlid wordt afgesloten.
- Lange termijn (3-6 maanden)
- Expeditie als afsluiting van het jaar

Fases:

De laatste speltak van Scouting staat in het teken van twee dingen: wat wil je nog uit Scouting halen als jeugdlid en wat ga je doen in de toekomst? Ook dit programma is in fases verdeeld.

Proloog: Tijdens de eerste fase kiest een roverscout drie uitdagingen om mee aan de slag te gaan. Deze fase duurt maximaal een half jaar en de roverscout maakt in deze fase kennis met het programma. Samen met een 'buddy' kiest de roverscout drie uitdagingen waarmee hij of zij de komende jaren aan de slag gaat.

Traject: In de tweede fase wordt gewerkt aan de eigen uitdagingen. dit is de langste fase en deze fase duurt ongeveer twee tot tweeënhalf jaar. Tijdens deze fase doen roverscouts activiteiten met de andere roverscouts en werken ze aan hun eigen uitdagingen.

Epiloog: In de derde fase is de afronding. Tijdens deze laatste fase bereidt de roverscout zich voor op de eindceremonie. De eindceremonie is gebaseerd op het Europese concept van de Partenza (het vertrek).

Partenza:

Met de Partenza komt een duidelijk einde aan het jeugdlidmaatschap, de Partenza symboliseert de overgang van jongere naar volwassene. Er wordt een bewuste keuze verwacht van de roverscout, namelijk om wel of niet de waarden van Scouting te delen en deze in de toekomst in te zetten. Om aan de eindceremonie deel te nemen, moet een roverscout voldoen aan een aantal criteria. Kijk voor meer informatie en voorbeelden van de Partenza In de Roverscoutsgids.

Coach en adviseur

Coaches zijn jonge mensen (21 tot 23 jaar) die ook na hun tijd als roverscout meerwaarde voor de stam kunnen bieden door hun ervaring en affiniteit met de doelgroep. Doordat ze elke week meedraaien tijdens de opkomsten, kunnen coaches bij uitstek de stam motiveren voor de grotere projecten, zoals een zomerkamp buiten de landsgrenzen. Coaches kunnen er ook voor kiezen om periodiek mee te draaien. In eerste instantie ondersteunen coaches het stambestuur. De richtlijn is 1 of 2 coaches per stam. Iemand kan dus maximaal 2 jaar coach zijn. De positie van de coach is bijzonder: een coach is geen jeugdlid meer en ook geen kaderlid, maar is buitengewoon lid. Coaches hebben dus dezelfde status in een groep als een plusscout. Voor de duidelijkheid: de coach wordt niet per definitie een plusscout, maar een buitengewoon lid. Afhankelijk van de situatie kan dat wel samenvallen in één persoon, wanneer de coach zich aansluit bij de plusscouts van de groep.

De coach wordt benoemd door de stam zelf en niet door de groepsraad (benoeming door de groepsraad zou hem of haar een kaderlid maken). Een coach heeft dus geen stem in de groepsraad; niet als afgevaardigde van de stam (want hij of zij is geen jeugdlid) en niet vanuit zijn of haar functie (want hij of zij is geen kaderlid). Voor een coach is een VOG uiteraard verplicht.

Een adviseur (23 tot ongeveer 40/45 jaar) heeft meer afstand en dient als vraagbaak voor het stambestuur. De adviseur kan het stambestuur bijvoorbeeld ondersteunen als er minder populaire beslissingen genomen moeten worden. Ook kan een adviseur helpen bij het opstellen van een meerjarenplan, groeiprocessen of lastige programma's als bezinning of milieubewustzijn. Een stamadviseur kan nieuwe suggesties aandragen of aangeven wat de beste manier is om een project aan te pakken. Verder kan een adviseur advies geven over het groepsproces, hij of zij kan advies geven aan individuele leden of over de kwaliteit van het programma. De stamadviseur draait niet alle opkomsten mee, waardoor er vanuit een andere invalshoek tegen de stam aangekeken kan worden. De richtlijn is om één adviseur per stam te hebben.

De stamadviseur wordt op voordracht van de stam benoemd door de groepsraad en heeft dus vanuit zijn of haar functie stemrecht in de groepsraad. Strikt genomen is de stamadviseur geen leidinggevende, maar in rechten en plichten is de functie wel gelijkgesteld met die van een leidinggevende, dus zaken als VOG, kwalificatie en dergelijke lopen gelijk met die voor 'gewone' leiding. Binnen de stam bepaal je met elkaar hoe je de rol van coach en adviseur precies inkleedt, afhankelijk van de ervaringen en behoefte van de roverscouts.

Zelfbestuur

Doel: Deelnemers leren over het zelfbestuur

Groepsvorm: Plenair

Explorers en roverscouts werken beide met een zelfbestuur

Met elkaar moeten de bestuursleden leren samen te werken. Als je een bestuur kiest, wil dat niet zeggen dat de explorer/roverscout overal van af is. Het bestuur richt zich alleen op de dingen waar de hele afdeling verantwoordelijk voor is. Bijvoorbeeld speltakkas, afvaardiging naar de groepsraad met de begeleiding, materiaal etc.

Waarom zelfbestuur?

- Leren omgaan met verantwoordelijkheid
- Leren taken verdelen
- Zelf de touwtjes in handen leren nemen
- Iedereen is verantwoordelijk voor het resultaat
- Extra uitdaging in het programma
- Doen ervaring op met bestuursvaardigheden
- Explorers/roverscouts hebben een eigen afdelingsbestuur bestaande uit een voorzitter, een secretaris en een penningmeester. Eventueel ook een materiaalmeester.

Hoe kom je aan een bestuur

- Verkiezingen (schriftelijk stemmen!)
- Voorbereid door oude bestuur (of begeleiding)
- Samen met de afdelingsraad beslissingen nemen
- Samen afspraken maken

Rol begeleiding

- Rust en orde
- Kaders
- Uitdagen, motiveren, stimuleren
- Uitzetten grote lijnen
- Ondersteuning

Elk jaar een nieuwe start

- Oriëntatiefase
- Conflictfase (grenzen opzoeken)
- Integratiefase (ongeschreven regels zijn duidelijk, maken een eigen cultuur)
- Uitvoeringsfase (weten wat ze kunnen verwachten en wat er van hen verwacht wordt)
- Eindfase (afronding / expeditie / voorbereiden op overvliegen)

Nieuwe start ook bij:

- Nieuwe en vertrekkende mensen veranderen de sfeer
- Effecten van subgroepjes, relaties en interne conflicten

- Effecten van ingrijpende gebeurtenissen

Effect op rol van begeleiding

- Begin meer leiding (eerste activiteit door begeleiding)
- Dan meer nadruk op oudere explorers
- Dan hele afdeling

Taken zelfbestuur:

De voorzitter:

- is spreekbuis namens bestuur/leden
- zorgt voor het opvangen van gasten op een bijeenkomst
- leidt een vergadering van bijvoorbeeld afdelingsraad en afdelingsbestuur
- zorgt ervoor dat de meningen van alle explorers in de afdeling gehoord worden
- treed op als aanspreekpunt in het geval dat de begeleiding er even niet is
- is verantwoordelijk voor het totale functioneren van het bestuur
- bereidt de planning van de driemaandenplanning voor
- neemt contact op met de organisatie van een programma als het nog niet helemaal af is (in de loop van de week)
- besluit samen met het afdelingsbestuur welke zaken het afdelingsbestuur zelfstandig aanpakt
- ziet erop toe dat gemaakte afspraken worden nagekomen
- is coördinator kampen of zorgt dat iemand anders dit is
- controleert de uitvoering corvee
- draagt zorg dat nieuwe explorers goed opgevangen worden

De secretaris:

- is de persoon bij wie je je afmeldt als je niet kunt
- verzamelt binnengekomen post/emails en bespreekt deze met de afdeling
- beantwoordt binnengekomen post/emails altijd zo snel mogelijk, na overleg met afdeling over het antwoord.
- Als je om de een of andere reden niet direct kunt antwoorden, is het goed om de afzender te laten weten dat het bericht ontvangen is, en dat een uitgebreid antwoord later te verwachten is
- verstuurt uitgaande brieven/emails in overleg met de begeleiding
- notuleert een vergadering en legt de besluiten vast
- maakt de notulen van de afdelingsraad openbaar (mail en prikbord)
- maakt notulen groepsraad openbaar, indien geschikt (prikbord)
- zorgt ervoor dat de driemaandenplanning zichtbaar voor iedereen in het lokaal hangt (op een groot stuk papier)
- stelt corvee-/cakelijst/telefooncirkel/adressenlijst op en houdt wijzigingen bij zet de telefooncirkel in gang, met de terugkoppeling hiervan en draagt zorg voor volledige informatieoverdracht (zorgt dat je telefooncirkel zo compleet mogelijk is)
- onderhoudt schriftelijke contact met andere afdelingen

De penningmeester:

- zet een goede boekhouding op en houdt deze bij draagt zorg dat explorers en/of rekeningen zo snel mogelijk worden betaald
- maakt de begroting voor kampen in overleg met de begeleiding
- int het kampgeld
- int het koffie- en theegeld
- beheert een x-bedrag voor aanschaf materiaal en uitgaven voor opkomsten
- maakt een jaarlijks financieel overzicht, laat het goedkeuren door de afdelingsraad
- draagt zorg voor eventuele financiële acties die door de afdeling ondernomen worden
- laat de begroting altijd controleren door de penningmeester van de groep
- roept een kascommissie in het leven (een aantal andere explorers in de afdeling die de begroting langslopen op eventuele fouten)

Op de website van scouting Nederland staat een hand-out over het organiseren van een afdeling.

Leeftijdseigene en leefstijlen

Doel: Deelnemers weten welke leeftijdsgebonden kenmerken/eigenschappen van een jongere horen bij explorers en roverscouts.

Groepsvorm: Plenair

Spelvorm: We tekenen een grote explorer en roverscout op het bord, iedereen krijgt een stift en zet er een kenmerk bij, daarna plenair bespreken.

We zetten ze plenair in de groepen: Lichamelijk, verstandelijk, emotioneel, sociaal en moreel.

Leeftijdskkenmerken Explorers

Lichamelijk

- De groei en de ontwikkeling verloopt bij jongens trager dan bij meiden, maar bij beide groepen is sprake van onrust en onevenwichtigheid. Vooral jongens hebben de behoefte om hun lichaam te 'testen'.
- Hun invulling van tijd en nieuwe activiteiten kan een verschuiving van het dag- en nachtritme tot gevolg hebben.
- De vermoeidheid slaat toe met liggen of hangen met als doel om alles weer in evenwicht te krijgen. Het accepteren van een 'ander' lichaam en de beleving van het voorkomen wordt in hoge mate bepaald door het zelfbeeld.
- Een explorer heeft ongeveer negen à tien uur slaap nodig om alle indrukken van de afgelopen dag te verwerken in de hersenen, ongeveer evenveel als een negenjarige. Maar, in de loop van de puberteit verandert het slaapwaakpatroon. Dit patroon van wakker zijn en slapen verschuift ongeveer anderhalf uur. Dit betekent dus dat de puber later moe wordt, waardoor de jongere pas later zal gaan slapen. 's Ochtends moet er wel net zo vroeg worden opgestaan, hierdoor kan slaaptekort optreden. Moeilijke en uitdagende activiteiten kunnen beter later op de dag plaatsvinden in plaats van in de eerste uren. Pubers kunnen er namelijk niet echt iets aan doen als ze 's ochtends niet uit bed kunnen komen of slaperig zijn, want het probleem zit vooral in hun hersenen. Een puber heeft veel slaap nodig, maar is de vorige avond pas heel laat moe geworden. Dit zou betekenen dat pubers in de ochtend veel minder kunnen presteren.

Verstandelijk/cognitief

- Schoolprestaties zijn afhankelijk van de mogelijkheden en de gemaakte keuzes.
- De breinontwikkeling gaat door. Zaken als plannen en impulsgedrag krijgen ze langzamerhand onder controle, maar dit blijft moeilijk. Vooral op de middellange en lange termijn. Pas in het 23e tot 25e levensjaar is dit volledig ontwikkeld.
- Explorers nemen vaak kortetermijnbeslissingen, nemen meer risico's en reageren onbezonnen. Ze kunnen gevaren wel beredeneren (roken en

gezondheid), maar ze niet voelen. Gevaarlijke situaties (skaten op een brugleuning, hard op een scooter rijden zonder helm) overzien ze niet.

- De kritische houding ten aanzien van mens en de maatschappij groeit.
- De eigen visie wordt ontwikkeld en daarmee groeit de eigen identiteit.
- Je weet wat de groep van je verwacht, je leert wat bij je past, wat je kunt en wat je wilt.
- Vanuit meerdere kanten wordt druk uitgeoefend om je te leren aanpassen.

Sociaal

- De explorers zijn als puber egocentrisch en altijd bezig zichzelf te vergelijken met anderen. Vanaf 14 jaar krijgen jongeren oog voor algemene en maatschappelijke belangen. Ze hebben meer een helikopterview en snappen dat sociale regels en wetten nodig zijn.
- Alles is gericht op het vinden van de eigen identiteit. Individualiteit gaat samen met persoonlijke weerstand van de omgeving. Hoewel ze zich steeds meer richten op leeftijdsgenoten, blijven volwassenen wel voorbeelden.
- De kritische houding vraagt om ondersteuning van anderen om zo te kunnen vergelijken. Deze ondersteuning vinden ze in de (sociale) groepen waar ze bij horen.
- Er moeten steeds meer en nieuwe keuzes gemaakt worden, die van invloed zijn op de toekomst en daarom grote consequenties hebben. Ze hebben baat bij ondersteuning van volwassenen om tot weloverwogen keuzes te komen.
- De interesse in anderen is groot en is belangrijk, vandaar de urenlange gesprekken.

Emotioneel

- Bij jongens is de primaire, ongecontroleerde reactie heftiger dan bij meisjes. Gestereotypeerd: een jongen wordt driftig en slaat erop wanneer iemand zijn schooltas afpakt; een meisje kan het meer in de context zien ('zeker een grapje, ik pak ze later wel terug').
- Explorers zijn onzeker en wispelturig. Dit komt voort uit de ontwikkeling van de hersenen.
- Explorers zijn op zoek naar prikkels en nieuwe dingen, het experimenteergedrag en het verleggen van grenzen.
- Explorers vormen veel vastere vriendschappen en daaruit komen verliefdheden voort.
- De oudere explorer komt als adolescent tot een meer reëel en positief zelfbeeld.

Moreel

- Explorers krijgen een duidelijker beeld over welke activiteiten en dingen hen plezier en geluk brengen. Hiermee kunnen ze zich binden of juist afzetten tegenover de groep en het gezin.
- Explorers zijn oprecht tegenover zichzelf en anderen: ze zetten geen masker op en wat ze doen en zeggen, menen ze ook.

- Zijn zich meer bewust van verschillende spirituele en religieuze tradities, vanuit respect voor iedereen, bieden ze ruimte aan anderen om aspecten van hun levensvisie te uiten.
- Alles wat autoriteit uitstraalt, bekijken ze met argusogen: bijvoorbeeld ouders en docenten.
- Explorers ontdekken hun eigen persoonlijkheid en zijn bezig met het worden van een zelfstandig individu. Ze willen ook als zodanig worden aangesproken.
- Explorers kunnen uitgesproken visies ten aanzien van sociale en politieke onderwerpen hebben en kunnen zich daar ook actief mee bezig gaan houden.
- Explorers stellen zichzelf vragen over de 'zin van het leven'.

Leeftijdskennmerken roverscouts

In deze leeftijd word je als een volwassene beschouwd. De roverscout kan dan ook zelfstandig zorgen voor de eigen omgeving en het programma dat gespeeld wordt. Het spel dat gedaan wordt, is als het ware een weerspiegeling van het leven zelf. Met positieve en negatieve ervaringen zal men moeten leren omgaan. Ook naar elkaar toe zal dit spelen, wie neemt de verantwoordelijkheid op zich voor dergelijke ervaringen en hoe wordt daar in de groep mee omgegaan?

Lichamelijk

- De lichamelijke groei en de ontwikkeling is al vergevorderd. Het nieuwe 'lijf' is meestal al aardig geaccepteerd.
- Er kunnen nog lichamelijke onzekerheden zijn die een plekje moeten krijgen.

Verstandelijk/cognitief

- De eigen visie wordt verder ontwikkeld en daarmee groeit de eigen identiteit.
- Je weet wat de groep van je verwacht, je leert wat bij je past, wat je kunt en wat je wilt.
- Jongeren leren langzamerhand meer rekening te houden met de sociale en emotionele gevolgen van hun gedrag en ook met effecten op langere termijn. Er vindt een verfijning plaats van de organisatie in het brein.
- Dit leidt ertoe dat jongeren steeds meer grip krijgen op hun eigen gedrag.
- Ze zijn beter in staat beredeneerde keuzes te maken en die te evalueren.
- Ook weten ze nu hun gedrag aan te passen aan de sociale norm die in hun omgeving geldt. Dat wil zeggen dat ze nu beter in staat zijn om weerstand te bieden aan de sociale druk om iets te doen waar ze niet achter staan.

Sociaal

- Alles is gericht op het verder vinden van de eigen identiteit. Individualiteit gaat samen met persoonlijke weerstand of weerstand van de omgeving.
- De kritische houding vraagt om ondersteuning van anderen om te vergelijken, en een positief zelfbeeld is belangrijk om doorgroei mogelijk te maken.

Emotioneel

- De adolescent komt tot een meer reëel en positief zelfbeeld.
- Vanaf ongeveer 18 jaar kunnen jongeren emoties bij anderen goed herkennen door iemands gezichtsuitdrukking, maar ook door hoe iemand loopt of praat.

Moreel

- Respect voor andere levensbeschouwingen.
- Aan het eind van de roverscoutsperiode kunnen jongeren een Partenza doen; daarmee committeren ze zich wel of niet aan waarden die Scouting belangrijk vindt.

Discussie

Elke Explorer / Roverscout maakt een ontwikkeling door. Dat resulteert in gedrag en uiterlijk.

1. Hoe ziet een Explorer/Roverscout er uit?
2. Wat denken jullie dat een Explorer/Roverscout wil?
3. Wat denken jullie dat een Explorer/Roverscout doet?
4. Is iedereen eens met hetgeen op het bord staat?
5. Wat moet er nog toegevoegd worden?
6. Is er verschil tussen jongens en meisjes?

Wat is dat verschil?

Hoe ga je daar mee om?

Is er verschil tussen de jongere en oudere Explorer?

Wat is werkelijk specifiek voor deze leeftijdsklasse, wat niet?

(Bespreek ook het verschil tussen de ontwikkeling tussen jongens en meisjes. Explorers: Het verschil tussen jongens en meiden is opvallend; de meiden lopen op de jongens vooruit. Hun lichamelijke ontwikkeling gaat sneller, ze gaan met oudere jongens uit. De jongens van hun eigen leeftijd zijn veel meer hun kameraden met wie ze gewoon dingen doen. Bij roverscouts is het verschil tussen mannen en vrouwen gelijk geworden aan de verschillen tussen de seksen bij volwassenen.)

Taken van een begeleider

- Er voor zorgen dat iedereen op tijd het gebouw in kan
- Overleggen met de explorers over het programma en bieden organisatorische ondersteuning
- Creëren rust en order in de afdeling.
- Bewaken van de grote lijnen zodat er ook ruim op tijd met de voorbereidingen van grote projecten wordt begonnen
- Overleggen met andere speltakken over bijvoorbeeld overvliegen en installeren
- Hulp bieden als er iets niet lukt. helpen bij het vinden van een geschikt kampterrein en adviseren over het verbeteren van de algemene sfeer in de groep
- Er op toezien dat ouders tijdig worden geïnformeerd over belangrijke zaken
- Eindverantwoordelijk voor de afdeling

Taken coach

- Coaches zijn jonge mensen (21 tot 23 jaar) die ook na hun tijd als roverscout meerwaarde voor de stam kunnen bieden door hun ervaring en affiniteit met de doelgroep.
- Draaien elke week mee tijdens de opkomsten, hierdoor kunnen coaches bij uitstek de stam motiveren voor de grotere projecten, zoals een zomerkamp buiten de landsgrenzen.
- Coaches kunnen er ook voor kiezen om periodiek mee te draaien.
- In eerste instantie ondersteunen coaches het stambestuur. De richtlijn is 1 of 2 coaches per stam. Iemand kan dus maximaal 2 jaar coach zijn.
- De positie van de coach is bijzonder: een coach is geen jeugdlid meer en ook geen kaderlid, maar is buitengewoon lid. Coaches hebben dus dezelfde status in een groep als een plusscout. Voor de duidelijkheid: de coach wordt niet per definitie een plusscout, maar een buitengewoon lid. Afhankelijk van de situatie kan dat wel samenvallen in één persoon, wanneer de coach zich aansluit bij de plusscouts van de groep.
- De coach wordt benoemd door de stam zelf en niet door de groepsraad (benoeming door de groepsraad zou hem of haar een kaderlid maken). Een coach heeft dus geen stem in de groepsraad; niet als afgevaardigde van de stam (want hij of zij is geen jeugdlid) en niet vanuit zijn of haar functie (want hij of zij is geen kaderlid). Voor een coach is een VOG uiteraard verplicht.

Taken adviseur

- heeft meer afstand en dient als vraagbaak voor het stambestuur.
- Ondersteunen van het stambestuur als er minder populaire beslissingen genomen moeten worden.
- Helpen bij het opstellen van een meerjarenplan, groeiprocessen of lastige programma's als bezinning of milieubewustzijn.
- Nieuwe suggesties aandragen of aangeven wat de beste manier is om een project aan te pakken.
- Advies geven over het groepsproces, hij of zij kan advies geven aan individuele leden of over de kwaliteit van het programma.
- De stamadviseur draait niet alle opkomsten mee, waardoor er vanuit een andere invalshoek tegen de stam aangekeken kan worden. De richtlijn is om één adviseur per stam te hebben.

De 10 rollen van de begeleider

- Het grote voorbeeld
- Observator
- Prater
- Oplosser
- Creativeling
- Herverdeler
- Motivator
- Niveau bewaker
- Instructeur
- Contactpersoon

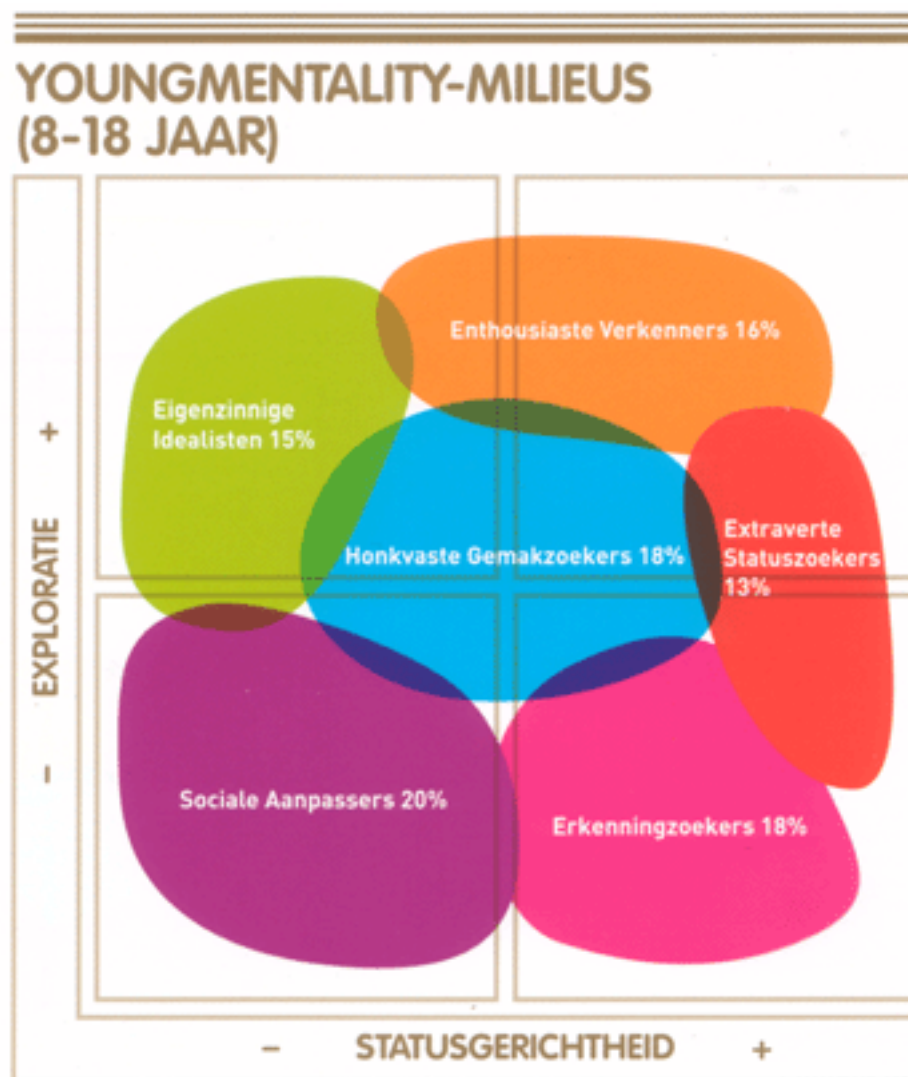
Leefstijlen

Doel: Deelnemers zijn zich ervan bewust dat de explorerafdeling bestaat uit subgroepjes explorers met elk hun eigen gedrag en kenmerken. Ze weten welke leefstijlen er volgens de theorie van Young Mentality te onderkennen zijn.

Groepsvorm: Individueel, daarna plenair

Spelvorm:

- Opdracht: Deel je eigen afdeling in gedachten in subgroepjes. Beschrijf de kenmerken van deze subgroepjes (boeren, kakkers, e.d.)
- Van een paar cursisten dit plenair bespreken
- Theorie leefstijlen uitleggen (<http://www.motivaction.nl/youngmentality>)



Presentatie over de leefstijlen:

<http://www.slideshare.net/Researchblog/youngmentality>

Lagerhuis: Gewenst gedrag en verantwoordelijkheden

Doel: De cursisten bewust maken van verschillende vormen van (on)gewenst gedrag en de verantwoordelijkheden van de begeleider in deze situaties.

Groepsvorm: Plenair

Werkvorm: Een lagerhuisdiscussie met stellingen rondom gewenst gedrag en verantwoordelijkheden.

Verdeel de groep in twee partijen

Breng een stelling naar voren waarbij één partij voor, en de andere partij tegen is. De persoonlijke mening is niet van belang. Per groep krijg je steeds 3 tot 5 minuten om het intern te bespreken. Daarna komt iedereen terug en zullen steeds 2 personen de mening van de groep vertegenwoordigen. Eerst 1 minuut voor partij 1, dan 1 minuut voor partij 2. Vervolgens mogen beide partijen nog 30 sec. op elkaars argumenten reageren. Daarna mag ook iedereen nog even zijn eigen persoonlijke mening geven

Stelling 1: drank

Binnen een afdeling is er afgesproken dat er door alle Explorers een biertje gedronken mag worden (ook die nog net geen 16 zijn). We zijn tenslotte één groep waar we gelijkwaardig aan elkaar zijn. Er is genoeg sociale controle binnen de afdeling zodat het niet uit de hand kan lopen.

Stelling 2: seks

Tijdens een weekend kamp overnachten we in twee persoonstentjes. Het maakt niet uit wie er bij elkaar in de tent gaan liggen.

Stelling 3: groepsproces

Bij terugkomst van een avondspel merk je dat er in jullie lokaal een decoratie aan de muur hangt dat in het verkeer thuis hoort.

Het is een toepasselijk bord voor de afdeling en het staat mooi op de muur. Je weet niet waar het vandaan komt en nu het zo mooi hangt is het wel best zo.

Stelling 4: drugs

Twee Explorers willen een opkomst organiseren over drugs. Daarbij willen ze wiet meebrengen om te laten zien en voor wie wil, ook uitproberen. De begeleiding is er bij dus er kan niets fout gaan. Je kunt dit soort dingen beter in een beschermde omgeving uitproberen dan “op straat” waar het uit de hand kan lopen.

Stelling 5: intimiteit

Een explorer (jongen van 17) heeft verkering met een scoutsleidster van 19 jaar. Als begeleiding gaat je dit helemaal niets aan en hoeft je dat verder niets mee te doen.

(insite information; mag niet, want het valt onder het incest artikel. Er is een machtsverhouding tussen het jeugdlid en de leiding)

Motiveren

Doel: Deelnemers weten dat er verschillende manieren zijn om explorers te motiveren en weten hoe ze dit kunnen toepassen in hun eigen afdeling

Groepsvorm: in groepjes en plenair

Spelvorm:

- We starten met de stelling: "Ik houd mijn explorers/roverscouts drie jaar lang gemotiveerd en actief betrokken".

Zorg dat er in het midden van de zaal een taart staat. Verdeel de groep in trio's. Vertel voor aanvang dat de taart voor het trio is dat de gouden tip levert. Van elk trio begint de een als interviewer, een ander als geïnterviewde en iemand als notulist.

Gedurende 10 minuten wordt de geïnterviewde ondervraagd over een situatie waar hij of zij niet happy mee is [m.b.t. motiveren].

De interviewer vraagt door en probeert zoveel mogelijk oplossingen voor de geschetste situatie uit de geïnterviewde te trekken.

De notulist schrijft alle relevante tips en oplossingen op, maar bemoeit zich niet met het vraaggesprek.

Na 10 minuten wisselen de rollen en na nog eens 10 minuten weer.

Hierna bepaald eenieder de twee beste tips uit zijn of haar aantekeningen. Deze zes tips worden vervolgens door het trio bediscussieerd en de beste 2 tips worden op een flap geschreven en aan de wand gehangen.

De trainer bespreekt de flappen, laat deze zo nodig toelichten en kiest met de gehele groep de gouden tip.

Reik de taart uit. [heeft dit de cursisten gemotiveerd?]

5 min uitleg +

3 x 10 min interview +

10 min discussie en bepalen 2 tips +

10 min toelichting plenair +

5 min samenvatten

= 60 min

Hoe kun je motiveren?

(Hand-out)

Afwisseling

- Varieer in het programma (progressiematrix, activiteitengebieden, grof en fijn motorisch).
- Varieer in herhalen (goede, bekende programma's) en nieuwe dingen.
- Organiseer één of twee keer per jaar zelf een activiteit, die zo spetterend is dat de jongeren weer geprikkeld worden om er zelf ook het beste van te maken.

Verantwoordelijkheid geven:

- Geef jongeren het vertrouwen om iets te proberen.
- Wees enthousiast over hun eigen inbreng.
- Tolereer dat jongeren fouten maken wanneer ze een taak nog niet volledig beheersen.
- Laat jongeren groeien door ze plaats te laten nemen in het bestuur of door te functioneren als coördinator van een project.

Mee laten beslissen:

- Laat jongeren een zo groot mogelijke inbreng hebben, neem als volwassene afstand.
- Praat met jongeren over wat hen motiveert en luister aandachtig.

Veilige sfeer creëren:

- Informeer de jongeren zo veel mogelijk. Onzekerheid werkt heel demotiverend. Zorg er wel voor dat de informatie die je geeft klopt, anders werkt het juist demotiverend!
- Houd je aan je afspraken en beloften. Doe geen beloften waarvan je niet weet of je ze kunt waarmaken.
- Geef de jongeren concrete doelen en uitdagingen waar ze naartoe kunnen werken.

Aansluiten bij leefwereld:

- Sluit aan bij wat de jongeren bezighoudt, dat kunnen hun hobby's zijn, maar ook diverse rages of actuele onderwerpen.
- Doe zelf mee met activiteiten en blijf niet aan de kant staan.

Aandacht geven:

- Geef gemeente complimenten.
- Toon belangstelling.
- Maak contact, maak bijvoorbeeld eens tijd voor een praatje in plaats van een kort "Hallo"
- Moedig de jongeren geregeld aan.
- Stimuleer jongeren.
- Toon je waardering.
- Soms kan het nuttig zijn om iemand te laten observeren, hoe jongeren aan de activiteiten meedoen.
- Kom op voor de jongeren in jouw speltak. Oordeel bij conflicten niet te snel (hoor en wederhoor).

Groepsprocessen – Ontwikkeling van een afdeling

Doel: Deelnemers weten dat er in elke groep processen spelen die het gedrag van individuen en de groep beïnvloeden.

Groepsvorm: Plenair

Spelvorm:

- Spel: Een heel actief spel in heel korte tijd. Je ziet leiders en volgers, actieven en inactieven.
- Korte uitleg over groepsprocessen
- Opdracht: Staafdiagrammen

Spellen

Doel: cursisten laten ondervinden dat je het in een beginfase van een groepsproces geen goede prestaties kunt verwachten van een groep. Probeer geen complexe programma's te organiseren, waarvan het doel alleen haalbaar is als er perfect wordt samengewerkt.

Voeten van de vloer

Deel de groep in 2 partijen. Een groep moet niet te klein zijn. 10 mensen per groep is leuk. Zorg ervoor dat cursisten die elkaar al kennen niet bij elkaar in de groep zitten. Zet per groep een aantal stevige stoelen op een rij. Alle cursisten gaan op de stoelen

staan. Neem telkens bij elke groep één stoel weg. Als je rustig nadenkt en beweegt dan zul je nog verbaasd staan met hoeveel mensen je op een paar stoelen kunt staan. Als je valt dan mag je alleen nog aanwijzingen geven aan degenen, die op de stoelen staan. Dit spel is vrij intiem voor mensen die elkaar net kennen. De meesten zullen zich oncomfortabel voelen.

Tekening maken

Maak groepen van 4 personen. Elke groep gaat een tekening maken. Een cursist houdt de stift(en) vast, maar speelt slechts voor "stifthouder". De tweede cursist mag als enige de hand van de eerste bewegen, maar hij/zij is geblinddoekt. De derde en vierde cursist geven samen aanwijzingen over wat te tekenen en hoe het moet gebeuren. De samenwerking is vrij intensief voor mensen die elkaar net kennen.

Uitleg

De ontwikkeling van een afdeling

- Kennismaken
- Uitproberen
- Vriendschappen
- Actie en organisatie
- Afsluiting

Evenwicht en verstorende elementen

- Nieuwe mensen/vertrekkende leden
- Groepjes binnen de afdeling

- Een (ingrijpende) gebeurtenis
- Het botsen van verschillende achtergronden van de leden

Problemen voorkomen en oplossen

- Herkennen
- Erkennen
- Actie

Ruzies en conflicten

- Ruzies
- Conflicten
- Bemiddelen bij conflicten

Korte uitleg over groepsprocessen

Mensen vormen groepen. Wat is een groep eigenlijk? Een groep is een verzameling van twee of meer personen die een gezamenlijk doel nastreven en daarin door interactie elkaars gedragingen wederzijds beïnvloeden.

Van jongs af aan maken we deel uit van groepen. We beginnen in het gezin, waarin we geboren en opgenomen worden. Dat gezin maakt deel uit van een grotere familieband, van een buurt, een dorp, een kerk, etc. Allemaal groepsverbanden. Daarna gaan we deel uitmaken van speelgroepen in de buurt en vanaf ons vierde jaar gaan we naar school. We hebben daar klasgenoten, medescholieren, met wie we een groep vormen. Verder maken we deel uit van vriendengroepen, sport- en hobbyclubs, etc. Later vormen we groepen met medestudenten of collega's op het werk. Misschien gaan we in groepsverband wonen, vormen we actiegroepen, worden we lid van politieke groeperingen, etc. Kortom, de maatschappij en ons hele leven hangt van grote en kleine groepen aan elkaar.

Bij het beantwoorden van vragen naar wat het nut van groepen is en wat het nut van deel uitmaken van een groep als groepslid is, komen verschillende punten naar voren:

- Door aan groepen deel te nemen leren we met andere mensen om te gaan, we oefenen ons in sociale vaardigheden.
- Het sociaal functioneren is een behoefte van de meeste mensen.
- We hebben andere mensen nodig als identificatiemogelijkheid, om ons zelfbeeld te vormen, en om zekerheid en waardering van anderen te krijgen.
- Er zijn soms in groepsverband doelen te bereiken die als individu niet gehaald kunnen worden.

Binding in de groep

Mensen gaan onderlinge relaties aan, hechten zich aan elkaar, verbinden zich tot een groep. De binding in een groep wordt bepaald door de krachten die in een groep werkzaam zijn. Deze krachten bepalen hoe aantrekkelijk de groep is voor de deelnemers in het bereiken van persoonlijke doelen.

Wat zijn nu die bepalende krachten?

- Veiligheid: wat kan/mag ik in de groep? In hoeverre word ik beschermd?
- Erkenning: in welke mate geldt ik als persoon, word ik als individu gezien?
- Plezier: naast de taken en doelen die er zijn, dient ook ruimte te worden gecreëerd voor ontspanning, samen lachen.
- Waardering: worden de dingen die ik doe gezien, en worden ze goed gevonden?
- Uitdaging: zomaar 'wat bij elkaar zijn' zonder dat er doelen bereikt (moeten) worden is een saaie bedoening.
- Spanning: raakt de groep in een sleur of valt er wel iets te beleven?
- Prestatie: worden de doelen makkelijk gehaald of zal een ieder moeten presteren, er iets voor moeten doen?
- Respect: behandelen we elkaar zoals ik als mens graag behandeld wil worden?

De ontwikkeling van groepen

Groepsontwikkelingen beginnen met het op gang komen van een relatie tussen twee of meer personen. Deze beginrelatie is een noodzakelijke voorwaarde voor het op gang komen van een groep, maar gedurende zijn ontstaan is een groep in een voortdurend ontwikkelingsproces, waarin relaties kunnen veranderen.

Soms lijken de relaties tussen de groepsleden stabiel, met weinig verandering in de loop der tijd, maar vaker zullen relaties regelmatig veranderen.

In het begin na het ontstaan van de groep zullen er meer wijzigingen zijn dan later, wanneer zich een structuur ontwikkeld heeft en de relaties stabiel worden.

Rol van begeleiding en adviseur op het groepsproces (leiderschapstijlen)

Als volwassene heb je verschillende rollen in de speltak. Soms loopt alles goed en hoef je niet in te grijpen, soms is alleen wat structuur voldoende en soms ben je gewoon keihard de baas. De verschillen in begeleiden, zijn verschillen in leiderschapstijlen.

De manier waarop jij een groep aanspreekt, hangt af van de groep. Die is afhankelijk van een aantal factoren, zoals de taakvolwassenheid van de speltak, de mate van zelfstandigheid van individuen, het moment van de dag (op vrijdagavond als jongeren een hele week 'opgesloten' hebben gezeten op school zijn ze onrustiger dan op een zaterdagmiddag) en iets banaals als het weer.

Grofweg kunnen we drie soorten leiderschapstijlen aanwijzen:

1. Autoritair leiderschap: iemand die deze leiderschapstijl heeft, is heel duidelijk de 'BAAS'. Deze persoon zegt wat er moet gebeuren en vertelt heel precies wie dit moet doen en hoe hij of zij dat moet doen. Aanwijzingen komen stap voor stap. Als dat consequent gebeurt, schept het orde en regelmaat. Maar is de autoritaire begeleider of adviseur niet duidelijk, helder of consequent, dan wordt juist het tegenovergestelde bereikt. Er is sprake van snelle besluiten en resultaten, maar deze resultaten lijken voor de groep van minder waarde. De begeleider of adviseur bepaalt alleen of het resultaat goed is of niet. Bij jongeren werkt een autoritaire leiderschapstijl niet zo goed. Zeker bij Scouting, waarin we jongeren motiveren om zelfstandig te zijn en hun verantwoordelijkheid te nemen, is autoriteit niet gewenst. Er zijn echter altijd momenten dat dingen moeten: geen keuze en geen inspraak, zoals in een noodgeval. Probeer deze vorm van leidinggeven echter tot een minimum te beperken. Wanneer deze manier van leidinggeven vaker wordt gebruikt, worden de jongeren heel afhankelijk van de begeleiding of adviseur en wanneer deze er niet is, weten ze niet wat ze moeten doen. Dit remt dus het nemen van eigen verantwoordelijkheid. Er is ook een grote kans dat de jongeren zich gaan afzetten, omdat ze 'niks zelf mogen'. Hierdoor daalt de sfeer in de groep en de motivatie van de jongeren.
2. Democratisch leiderschap: een begeleider of adviseur met deze stijl geeft de grote lijnen aan (bijvoorbeeld: "We gaan primitief koken") en de groep beslist gezamenlijk hoe dit wordt ingevuld (ze kiezen bijvoorbeeld tussen een groot vuur of smeulende as, stokbrood bakken of appels poffen). Er zijn veel op de groep gerichte ideeën. Als de groep de ideeën gaat uitvoeren, dan werkt de begeleider of adviseur mee aan de uitvoering. De groep bepaalt de verdeling van het werk en de taken. De beslissingen die de begeleider of adviseur neemt, worden door hem of haar aan de afdeling of stam uitgelegd. De resultaten zijn vaak origineel. Als de begeleider of adviseur er niet is, gaat het programma door. Er is een betere sfeer en een vriendelijkere omgang met elkaar dan bij een autoritaire begeleider of adviseur. De jongeren hebben meer kans om dingen individueel te doen en om hun mening te laten horen. Open discussie wordt aangemoedigd. De begeleider of adviseur waardeert de inbreng van de jongeren. Hierdoor stijgt de motivatie van de jongeren.
3. Laissez-faire leiderschap: de laissez faire (=laat maar waaien) begeleider of adviseur geeft de jongeren heel veel vrijheid en geeft ook bijna geen aanwijzingen of oordelen. Omdat er geen taakverdeling is, bestaat de kans dat er om de macht wordt gestreden. Voor de groep staat het hebben van plezier voorop en is het minder belangrijk dat men dingen doet of maakt. Het duurt lang voordat enig resultaat wordt bereikt en het resultaat is meestal niet van hoge kwaliteit. Veel opkomsten verzanden in op de bank hangen (en bij de roverscouts bier drinken). Er wordt niet opgeruimd, er is geen programma, want niemand is verantwoordelijk. Hierdoor zal na enige tijd ook de sfeer verslechteren.

Daarnaast is er het begeleidend leiderschap, waarbij de begeleider of adviseur zoveel mogelijk op de achtergrond blijft. Hij of zij let erop, dat alles wat gedaan moet worden gebeurt en stimuleert de leden van de groep zo nodig daarin. Als het niet lukt, doet hij of zij het zelf. In de manier waarop dat gebeurt, laat hij of zij de keuze zoveel mogelijk over aan de groep. In een goed draaiende speltak kun je jezelf als volwassene voor een groot deel terugtrekken en voor begeleid leiderschap kiezen.

Als je het bovenstaande leest, dan lijkt het misschien zo dat je per se één van deze drie stijlen moet hanteren. Maar waarschijnlijk is jouw leiderschapsstijl een mengsel van deze drie stijlen. Terwijl je als je erg boos bent waarschijnlijk de autoritaire stijl hebt, kun je op andere momenten best de laat-maarwaaijenstijl hebben. Omdat alle drie de stijlen een ander effect op de jongeren hebben, kun je ze ook op verschillende momenten toepassen. Op momenten dat het belangrijk is dat de jongeren stil zijn en luisteren zal je waarschijnlijk een autoritaire leiderschapsstijl hebben. Het democratisch leiderschap kun je heel goed gebruiken als je met z'n allen bezig bent om iets te maken. En de laat-maarwaaijenstijl is perfect voor bijvoorbeeld vrije activiteiten. Dus door je manier van ondersteunen aan te passen aan de situatie kun je ervoor zorgen dat je bij de jongeren een maximaal effect bereikt.

Staafdiagrammen

Tijd	Wat doe je en hoe
0.00	Geef alle deelnemers een staafdiagram
0.02	Geef aan wat op beide assen vermeld staat. • Horizontaal: bv het nemen van initiatieven. • Verticaal: % jouw inbreng / inbreng Explorers.
0.04	Laat alle deelnemers deze staafdiagram invullen. • Geef aan dat het gaat om de <u>situatie die zich op dit moment in hun afdeling voordoet</u>. • Laat de deelnemers de linkerkant van het diagram duidelijk inkleuren. • Geef de deelnemers hier 5 minuten voor. • Laat elke deelnemers zijn naam op het formulier zetten.
0.09	Verzamel de staafdiagrammen
0.10	Geef alle deelnemers een nieuwe staafdiagram
	Laat opnieuw invullen. • Geef aan dat het nu gaat om <u>de situatie die de deelnemer als ideaal</u> zal omschrijven. • Laat de deelnemers weer de linkerkant van het diagram duidelijk inkleuren. • Geef de deelnemers weer 5 minuten.
0.15	Verzamel ook deze formulieren
	Hang de staafdiagrammen naast elkaar. • De staafdiagrammen van 1 persoon boven elkaar. • Bovenaan de huidige situatie. • Onderaan de ideale situatie.
	Bespreek de verschillende uitkomsten • Trek hier 30 minuten voor uit. • Bespreek, naar gelang van tijd, per werkzaamheid. Pik er anders opvallende punten uit.
0.30	Afronden

Theorie

Iedere activiteit begint bij het nemen van initiatieven. Ieder initiatief leidt tot de vorming van ideeën. En aan de hand van elk idee kan een plan gemaakt en uitgevoerd worden. Maar wie doet dat binnen jullie afdeling? En wie voert er binnen jullie afdeling de meeste werkzaamheden uit? En welke werkzaamheden?

Denk daar eens over na en vul deze staafdiagram in.

- Op de verticale as staan verschillende uit te voeren werkzaamheden.
- Op de horizontale as staat jouw inbreng en de inbreng van de Explorers in procenten.
- Het diagram geeft dus aan wat jouw inbreng en de inbreng van de Explorers is (in %) op verschillende uit te voeren werkzaamheden.
- Zet achter de verschillende werkzaamheden een streep bij het percentage waarvan jij denkt dat jij dat inbrengt en het percentage waarvan jij denkt dat de Explorers inbrengen.
- Om het overzichtelijk te maken moet je de linkerkant van de diagram inkleuren.

Denk ook eens na over jouw interpretatie van de verschillende uit te voeren werkzaamheden.

Interpreteer je bv punt 7 (verantwoording dragen) als:

- Ik ben eindverantwoordelijk. Ik ben dus voor 100% verantwoordelijk. De streep ligt dus helemaal links.
- Explorers zijn verantwoordelijk voor hun eigen daden. Zij zijn dus voor 100% verantwoordelijk. De streep ligt dan helemaal rechts.
- Iedereen heeft zijn eigen verantwoordelijkheid. Iedereen draagt dus in gelijke mate bij aan deze verantwoordelijkheid. Dus de streep komt in het midden (50%) te staan.
- Of denk je dat jij de Explorers regelmatig op hun verantwoordelijkheid moet wijzen en dat daardoor jouw inbreng op de schaal groter is dan de inbreng van de Explorers (bv 70%). De lijn ligt daardoor aan de linkerkant van de diagram.

Wat kan je zoal tegenkomen?

Overlap

Het kan voorkomen dat bv 40% van de verantwoordelijkheid door leden van de afdeling gedragen wordt en 80% door de begeleider. Dat betekent dus een overlap van 20%. Hoe kan dat?

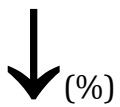
1. Inefficiënte (dingen moet dubbel gedaan worden)?
2. Is dat door de extra controlerende taak van de begeleider (hij of zij checkt nog even)?

Gaten

Het kan voorkomen dat bv 20% van het initiatief wordt genomen door de leden van de afdeling en 60% door de begeleider. Dat betekent dus dat 20 % onbedekt is. Ofwel er gebeurt niets. Hoe kan dat?

1. Bewust (de begeleider trekt zich terug in de hoop dat de Explorers het gat opvullen)?
2. De Explorers zijn lui of niet zelfstandig genoeg (voeren taken niet uit)?
3. De begeleider is lui en voert zijn taken niet uit?

jouw inbreng



↑
(%) inbreng van
de Explorers

initiatief nemen									
organiseren									
mening geven									
stimuleren / uitdagen									
coördineren									
kennis en vaardigheden									
verantwoording dragen									
afspraken maken									
contacten leggen en onderhouden									
samenwerken									

Discussiepunten:

1. Hoe heb je de werkzaamheden geïnterpreteerd?
2. Waarom heb je de grens op die hoogte getrokken?
3. Zouden de leden van jouw afdeling de grenzen op dezelfde hoogte inteken? Zo ja, hoe komt dat? Zo nee, waarom niet?
4. Tot hoever voer je de werkzaamheden zelf uit (wat blijft er voor je over)? En waarom?
5. Tot hoever laat je de werkzaamheden door de leden van de afdeling uitvoeren? En waarom?
6. In hoeverre zet jij de leden van de afdeling ertoe aan om de werkzaamheden uit te voeren?
7. Bepaal je de aangebrachte grenzen zelf of laat je de leden van de afdeling de grenzen bepalen? En waarom?
8. Waarom is de huidige situatie anders dan de ideale situatie?
9. Werk je op jouw afdeling naar de ideale situatie toe? Zo ja, hoe pak je dat aan? Zo nee, waarom niet?
10. Is zo'n ideale situatie te realiseren? Zo ja, hoe dan? Zo, nee, waarom niet?

Besluitvorming

Doel: De deelnemers begrijpen dat er meerder manieren van besluitvorming zijn en kunnen dit relateren aan hun eigen speltakteam.

Groepsvorm: Plenair

Werkvorm: Luchtballon spel.

Luchtballon

Inleiding

Jules Verne beschreef een reis om de wereld per luchtballon die 80 dagen duurde. Stel je voor dat je met jouw groep een dergelijke reis maakt, in een grote gasballon. Je zit met zijn allen in dezelfde mand en zweeft boven de Stille Oceaan. Door de wind word je richting Polynesië geblazen, een groep van duizenden kleine eilanden, waarvan de meeste onbewoond zijn.

Er gaat echter iets mis: boven in de gasballon, op een onbereikbare plaats, is een klein lek ontstaan. Je weet dat de ballon langzaam, maar zeker hoogte mindert en alle ballastzakken zijn inmiddels al overboord gezet. Via de radio weten jullie dat het onmogelijk blijkt je op tijd te bereiken en Ook de mand blijft hoogstens een dag drijven. Het enige dat je nog doen kunt is de uitrusting over boord gooien. In de hoop dat je dan nog een van de eilanden kunt bereiken. Elk beetje helpt, want het gas ontsnapt langzaam (maar zeker!). Wat je over boord moet gooien is moeilijk te bepalen, want je weet niet zeker wat je op een eiland nodig zult hebben.

Op de lijst staan artikelen die nog in de mand liggen. Het is de bedoeling dat je deze in volgorde van belangrijkheid plaatst: het belangrijkste is nummer 1 en gaat als laatste overboord. Het minst belangrijk is nummer 14: dat gaat bij wijze van spreken direct over boord.

Werkwijze

1. Vul individueel de volgorde van belangrijkheid in onderstaande tabel. Geef op de achterzijde argumenten aan voor je keuzes.
2. In subgroepjes ga je een groepsvolgorde bepalen. Leg ook de argumenten van het subgroepje vast.
3. Bepaal tenslotte plenair met de gehele groep een volgorde.

Materiaallijst ballon

Materiaal	Individueel	Subgroep	Groep
Koperen kompas, 10 kilo			
Groot voorraadblik eten, 10 kilo			
Vat met water, 10 kilo			
Radiozender/ontvanger, 10 kilo			
EHBO-pakket, 5 kilo			
Kooktoestel 5, kilo			
Doos melkpoeder, 10 kilo			
Geweer met munitie, 5 kilo			
Houweel, 1 kilo			
Ontziltingstabletten, 10 kilo			
Sterk nylon touw, 30 meter, 15 kilo			
Verrekijker, 1 kilo			
Vuurpijlen, 10 kilo			
Parachutezijde, 2 kilo			

Nog afbeeldingen toevoegen

Programmeren 1 - Programmazeef

Uitleg

Doel: De deelnemers weten op welke aspecten je moet letten bij het bedenken van een programma of spel op basis van de net geleerde leeftijdskenmerken van de jongeren.

Groepsvorm: Plenair

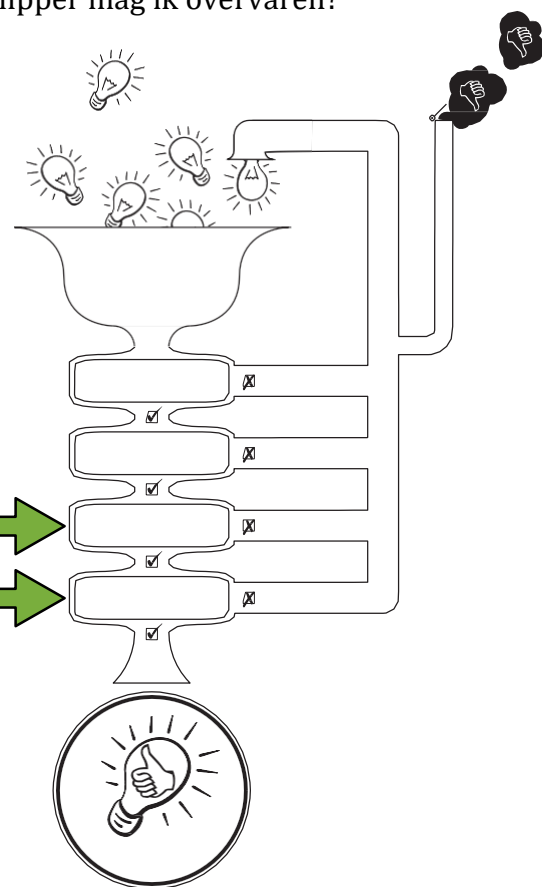
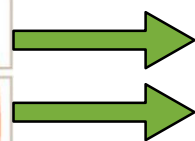
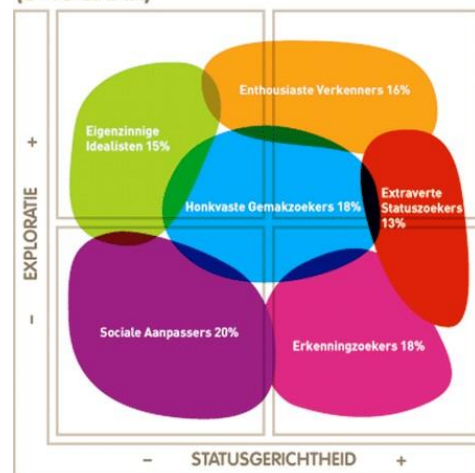
Spelvorm: Op basis van een spel de programmazeef uitleggen.

Je gooit een programma-idee bovenin de zeef. Je kijkt vervolgens of de doelgroep (explorers) het spel lichamelijk kan uitvoeren. Kan dat niet, dan gooi je het idee niet gelijk weg, maar pas je het programma aan zodat het wel kan. Als de doelgroep het lichamelijk aankan ga je naar verstandelijk, emotioneel en sociaal. De doelstelling is om een idee niet gelijk weg te gooien als het niet past, maar om het eerst proberen aan te passen zodat het wel kan. Als je aan alle voorwaarden voldoet komt het programma door de zeef en is het dus geschikt voor de doelgroep.

Spel

Beverspel. 3 is teveel, zakdoekje leggen, schipper mag ik overvaren?

YOUNGMENTALITY-MILIEUS
(8-18 JAAR)



Slecht programma verbeteren

Doel: De deelnemers kunnen een slecht programma zodanig veranderen dat het voor de doelgroep een leuke activiteit wordt die past bij de leefstijlen van de leden. Het programma komt zonder problemen door de programmazeef.

Groepsvorm: Uitleg plenair, uitvoering in subgroepjes

Spelvorm: Maak van het eerder uitgelegde slechte programma een goed programma door gebruik te maken van Osborn's checklist.

<http://www.urenio.org/tools/en/creativity.pdf>

http://members.optusnet.com.au/~charles57/Creative/Techniques/osb_quest.htm

Het programma dat er als minst aantrekkelijk of slechtst uitvoerbaar uitkwam werd uiteindelijk het leukste programma. Door wijzigen, vervangen, omdraaien, en combineren. Osborns checklist eigenlijk wel even vertalen en in het groot uitdraaien.

Alle ideeën zijn opgedaan via de creativiteits portaal <http://www.cocd.net>

Slecht programma

Dropping, 25 km lopen met zware bepakking. Start 23:30, tot 03:30

Routetechnieken: logaritmische afstandsschaal, cryptogram, heel moeilijk

- Opdrachten: Plan zelf 20 opdrachten in de juiste volgorde
- Activiteit: Verkleden als pinokkio en andere sprookjesfiguren door de stad lopen, tijdens een uitgaansavond. Verkleedkleden meenemen en daarna uitwisselen.
- Koppels: Jongen met meisje

Opdracht programma verbeteren

Je hebt een programma uitgelegd gekregen. Als we deze door de programmazeef halen komt hij er niet door.

Pas het programma aan d.m.v. de checklist van Osbourne zodat hij wel door de programmazeef komt. Je krijgt als extra handicap twee onderdelen van de bloem- associatie. Verwerk deze ook in je programma.

Presenteren programma

Maak een reclamespotje van 1 minuut om je aangepaste programma aan te prijzen aan een groep explorers. Bedenk een creatieve naam/slogan voor je programma.

De tien geboden voor een succesvol opkomstprogramma

1. Zorg dat je er zin in hebt.

Alles staat of valt met jou uitstraling en die van jou medeleiding.

2. Begin op tijd.

Tijd die je verliest haal je nooit meer in. Stop ook op tijd.

3. Plan de tijd ruim vol.

Meer dan je in een opkomst denkt te kunnen doen, iets laten vallen kan altijd.

4. Stop op hoogtepunten.

Als ze er nog plezier in hebben doen ze het later graag nog eens.

5. Succesnummers niet te vaak herhalen.

Zo blijft het een succesnummer en wordt het niet iets gewoons.

6. Vaart houden.

Geen “lege momenten” laten ontstaan, dan gaan ze voor eigen amusement zorgen.

7. Actie in iedere opkomst.

Afwisselend rustig en actieve onderdelen die niet langer duren dan +/- 20 minuten.

8. Zorg voor variatie.

Zowel tijden de opkomsten als wel in de meermaanden programma.

9. Geef je opkomsten een doel.

Dit schept duidelijkheid voor zowel de jeugdleden als de leiding.

10. Bewaar je programma's / nabespreking.

Voorzie ze ook van commentaar, zo verlopen programma's steeds beter.

Programmeren 2 – Creativiteitstechnieken

Doel: De deelnemers weten op welke aspecten je moet letten bij het bedenken van een programma of spel op basis van de net geleerde leeftijdskenmerken van de jongeren.

Groepsvorm: Plenair

Spelvorm: Zie hieronder.

Materiaal: grote vellen papier en stiften.

Openen (1) met iets uit "het geheim van de de smid". <http://www.ariemaat.net/boeken.php> Bv. Verbind punt A en B. Leer iets over lateraal denken.

Openen (2) met "kriminele rondje" (plenair)

In gemeente boerenhol verdwijnt steeds het bebouwde kom bord. Verzin methoden om te voorkomen dat het bord wordt gejat. Alles mag. (wild, illegal, crazy). Van prikkeldraad tot mijnenveld en van camera tot lasergun vanuit de ruimte. Niet belemmeren, geen spelregels, geen oordeel. Gebruik de conventionele brainstormmethode: "om de beurt roepen". Iedereen kent dit, geen uitleg nodig. Mensen worden iets losser, er ontstaat een relaxte sfeer, "het is toch niet serieus". "fantasy scenario". (Of methode superhero's: James bond, superman, the hulk, batman, sherlock holmes, etc. Hoe zouden zij het aanpakken??)

Probeer elk idee om te vormen tot bruikbare methode. Bv. Drijfzand of mijnenveld wordt een talud. Starwars wordt camera toezicht. (Present scenario, apply to the real problem/subject.)

De bedoeling is dat men leert dat een oplossing voor iets nieuws of een probleem kan komen uit een oorspronkelijk ridicuul idee. No limits, no criticism, no prior judgement. Kwantiteit van ideeën gaat boven kwaliteit.

Vervolgens inleiding tot de bloemassociatie. (plenair) Niet te veel uitwerken, het gaat vanzelf goed komen. Waar denk je aan als je zegt "pionieren" (noem een "vaag" programma-idee, niet concreet.) Rndom pionieren komt: touw, paal, katrol, brug, toren, hout, wig, knoop, enz. Kies vervolgens een niveau hoger. Rndom alle woorden komen nieuwe woorden te staan. Rndom "paal" komt boom, recht, hout, mast, sex. En rndom brug komt slag bij Arnhem, goldengate, verbinding, river kwai,. Rndom Hout komt bos, boom, hakken, vuur, etc, etc.

Maak nu groepjes van ca 3 tot 4 mensen. Geef ieder groepje drie woorden uit de totale bloem die zo weinig mogelijk met elkaar te maken hebben. Kies wel woorden die prikkelen en verplicht ze tot het verzinnen van een programma waar alle drie de woorden een rol spelen. Geef hiervoor ca 10 min. Sommigen krijgen op basis van deze informatie lumineuze ideeën maar sommigen zullen met hun handen in het haar komen. Laat even gaan, maar als er niets gebeurt mag men een woord dat een vervelende vreemde eend in de bijt is gaan omvormen. ("what else", wasbak wordt badkuip, lopen wordt zwemmen, etc, etc.)

Osborne's Checklist

Gebruik hetzelfde concept voor een ander doel

Verzin een ander gebruik
Welke nieuwe mogelijkheden ontstaan na aanpassen?

Aanpassen

Wat ziet er nog meer zo uit?
(analogie) Wat kan dit ook suggereren?
Heb je dit idee eerder gezien? Wat kun je kopiëren?
Wie kan ik nadoen?

Veranderen

Nieuwe verfrissende draai?
Verander het doel, de bedoeling, kleur, beweging, geluid, geur, vorm, gedaante?

Vergroten

Iets toevoegen? Meer tijd gebruiken?
Vaker doen?
Sterker, hoger, langer, dikker? Extra waarde?
Extra additief? Verdubbel?
Vermenigvuldig?
Overdrijf, voer regel extreem door?

Verkleinen

Wat kan eruit weggelaten worden?
Kleiner, compacter, lager, korter?
Lichter?
Miniatuur mogelijk? Verwijder, stroomlijnen? Opsplitsen, opdelen?
Bagatelliseren mogelijk?

Vervangen

Wie of wat kan er in plaats van...?
Andere component?
Ander materiaalgebruik? Ander proces?
Andere motivatie of (drijvende)kracht? Andere plek/plaats?
Andere aanpak/benadering? Andere klank?

Herschikken

Verwissel bestaande ingrediënten?
Ander patroon?
Andere lay-out of thema? Andere volgorde?
Verwissel oorzaak en gevolg? Ander tempo?
Verander tijdschema?

Achterstevoren/terug

Positief en negatief verwisselen?
Tegen(over)gestelde zaken te verwisselen of te introduceren?
Draai achterstevoren, ondersteboven, op de kop?
Draai de rollen om?

Combineren

Maak een mix of een assortiment?
Combineer de inhoud of de eenheden? Combineer doelen?
Combineer aantrekkelijkheid?
Combineer ideeën?

Simulatiespel – Organisatiebureau X

Tijd	Wat doe je en hoe	Waarom	Attent zijn op	Materiaal
	Vorbereiding		-Zet subgroepen aan aparte tafels. -Voorzie de subgroepetafels van A4-papier en pennen. -Hang centraal een klok op zodat men zelf de tijd in de gaten kunnen houden. -Maak een aparte tafel waarop de literatuur uit de boekenkoffer is uitgespreid waarmee groepen aan de slag kunnen gaan.	-voldoende A4 papier en pennen -klok Explorers boekenkoffer
0.00	Uitleg simulatiespel "Organisatiebureau X"		Hang het programma ook op flap op de muur.	
0.10	Subgroepen formeren	In kleine groepjes aan de slag met de opdracht, zodat er een betere uitwisseling plaats kan vinden	Deel na de uitleg de uitreikstukken uit.	-uitreikstukken
0.15	Uitvoeren opdracht En Presentaties voorbereiden	Door middel van een presentatie de deelnemers beter laten nadenken over wat ze gedaan hebben.	Loop als staf rond om vragen te beantwoorden en te kijken hoe het gaat.	-flapover vellen en viltstiften

Tijd	Wat doe je en hoe	Waarom	Attent zijn op	Materiaal
1.00	Presentaties: 5 min. per subgroep + 5 min. nabespreken wees duidelijk in wat je wilt bereiken (DOEL) en hoe je het wilt bereiken (METHODE) en motiveer de keuzes.		-De maximale tijd voor en presentatie is 15 min. dit is incl. nabespreken. -Bespreek de presentaties opbouwend na aan de hand van de punten op het evaluatieformulier. Ga tijdens de evaluatie niet in op spelinhoudelijke zaken maar spreek het spel na op basis van de ervaringen van de cursisten.	
1.25	Evaluatie		Beviel de methodiek: leerzaam / plezierig / voldoende tijd / materiaal en begeleiding	
1:30	Einde			

Uitleg simulatiespel "Organisatiebureau X"

Jullie subgroepje (3 à 4 personen) is een organisatiebureau. Jullie hebben met je bureau al enige ervaring met de organisatie van Scouting. Jullie hebben in het verleden namelijk al meerdere malen opdrachten uitgevoerd voor Scouting Nederland. Het zijn echter zware tijden voor het bureau en de binnenkomende opdrachten zijn schaars. Hierdoor zijn jullie gedwongen om ook kleinere opdrachten aan te nemen. De volgende opdracht kwam dan ook binnen:

OPDRACHT:

De Scoutinggroep "De Franse Lelie" is een vrij nieuwe Scoutinggroep van elf jaar oud in een nieuwbouwwijk. In de Scoutinggroep is de volgende situatie ontstaan:

De afdeling Explorers functioneert niet zo best. De twee begeleiders van de afdeling zitten overspannen thuis. Dit is waarschijnlijk te wijten aan het feit dat ze niet inzagen hoe ze de afdeling weer goed zouden kunnen laten draaien. De afdeling ziet er als volgt uit:

De afdeling bestaat momenteel uit 12 leden in de volgende samenstelling:

- 5 meisjes (leeftijden: 18, 17, 16, 15, 15)
- 7 jongens (leeftijden: 18, 17, 16, 15, 15, 15, 15)

Binnen de afdeling zijn na het overvliegen twee clubjes ontstaan.

De "oude club" die al enige jaren lid zijn van de afdeling en een club met jongeren van 14 jaar die net zijn overgevlogen.

De oude club is passief en trekt de jongere club daarin mee. De afdeling laat blijken niet echt zelfstandig te zijn. Er worden tegenwoordig geen activiteiten meer georganiseerd en de voornaamste activiteiten tijdens de opkomsten zijn: op de bank hangen, kletsen en muziek draaien. Binnen de afdeling is er geen afdelingsbestuur meer, nadat het vorige afdelingsbestuur is overgevlogen naar de Stam.

De opkomsten van de Explorers zijn op vrijdagavond van 19.30 uur tot 22.00 uur.

Het groepsbestuur denkt over drie maanden nieuwe begeleiders te hebben gevonden. Tot die tijd willen ze echter dat de afdeling Explorers niet stuurloos blijft aanmodderen. Ze willen de situatie binnen de afdeling verbeteren en daarom hebben ze enkele organisatiebureaus de volgende opdracht gegeven:

Schrijf een programma voor drie maanden waarin aandacht gegeven wordt aan een aantal aspecten die binnen de afdeling Explorers verbeterd moeten worden. Na uitvoering van dat driemaandelijks programma door het organisatiebureau moeten de nieuwe afdelingsbegeleiders in staat zijn om met een homogene en zelfstandige afdeling aan de slag te kunnen.

Door het bestuur zijn de volgende doelen geformuleerd:

Doel 1:

De afdeling is na drie maanden in staat om zelfstandig een afwisselend en uitdagend driemaandelijks programma te maken en uit te voeren.

Doel 2:

Na drie maanden is een homogene afdeling ontstaan waarin op een prettige manier activiteiten voorbereid en ondernomen kunnen worden.

ACTIE:

1. Verzin een naam voor je organisatiebureau.
2. Maak een planning voor de maanden: maart, april & mei. Het programma moet uitdagend, afwisselend en betaalbaar zijn (budget € 200.-). Binnen het driemaandelijks programma moeten beide doelen gerealiseerd worden.

Om beide doelen te behalen moet aandacht gegeven worden aan:

- Zelfstandigheid / (lange termijn) programmeren / programma's uitvoeren
- Groepsbinding / teambuilding
- Taken en structuur van de afdeling / zelfbestuur

Om de opdracht binnen te halen moeten de diverse organisatiebureaus hun plan van aanpak presenteren aan het groepsbestuur (de cursusstaf). Voor deze presentaties zijn materialen als flipovers en viltstiften beschikbaar. Het groepsbestuur beoordeelt het programma voor de drie maanden op de volgende punten:

- Worden de gestelde doelen bereikt met het programma?
- Is het programma afwisselend?
- Zit er uitdaging in het programma?
- Is het programma betaalbaar?

Let er op dat de presentaties:

- max. 5 minuten mogen duren
- duidelijk zijn in hoe de doelen behaald worden en op welke manier.

METHODE => DOEL

Evaluatieformulier

- Worden de gestelde doelen bereikt met het programma's

Doel 1:

De afdeling is na 3 maanden in staat om zelfstandig een afwisselend en uitdagend maandenprogramma te maken en uit te voeren?

Gehaald: ja/nee

Opmerkingen:

Doel 2:

Na 3 maanden is een homogene afdeling ontstaan waarin op een prettige manier activiteiten voorbereid en ondernomen kunnen worden.

Gehaald: ja/nee

Opmerkingen:

- Is het programma afwisselend?

Gehaald: ja/nee

Opmerkingen:

- Zit er uitdaging in het programma?

Gehaald: ja/nee

Opmerkingen:

- Is het programma betaalbaar?

Gehaald: ja/nee

Opmerkingen:

Groepsevaluatiegesprek voor Explorers

Inleiding

Het groepsevaluatiegesprek is een middel om het functioneren van een groep als geheel of van groepsleden afzonderlijk na te bespreken met als **doel** lering te trekken uit het handelen. Hierdoor kan de groep in de toekomst het besproken functioneren nog beter en effectiever uitvoeren. Concreet houdt dit in dat je door middel van een effectieve groepsevaluatie na bv. een opkomst, kamp, actie enz. kan bewerkstelligen dat de afdeling hier van leert en het geleerde meeneemt voor de (nabije) toekomst.

Tijdens de evaluatie dienen zowel de te bestendigen punten als de te verbeteren punten aan de orde te komen. Dit op een dusdanige manier dat de groep als geheel en de individuele groepsleden dit accepteren en ervan willen leren. Het leereffect is het grootst als iedereen optimaal bij het gesprek betrokken wordt.

Gesprekstechnieken

Voor een effectieve groepsevaluatie is de rol van de gespreksleider en voornamelijk de manier waarop hij hier invulling aan geeft van groot belang. De gespreksleider zal bewust bezig moeten zijn met het gebruik van de volgende 5 gesprekstechnieken: *spreken, luisteren, non-verbale communicatie, vragen stellen en samenvatten*. Hieronder staan deze 5 gesprekstechnieken nader uitgewerkt.

Spreken: spreken is verbale communicatie. Doormiddel van gesproken woorden wil de spreker informatie overbrengen op zijn gesprekspartner(s). In een gesprek zal de gespreksleider moeten weten *wat* hij wil gaan zeggen en *hoe* hij dat zegt, om de informatie zo bij de anderen over te laten komen als hij het bedoeld heeft. Hij zal duidelijk moeten zijn in zijn woordkeuze en spreektaal moeten gebruiken die de groep begrijpt. Enkele tips:

- Wacht met spreken tot u de aandacht heeft. Belangrijke informatie kan verloren gaan in geroezemoes.
- Zorg voor een levendige toon.
- Structureer uw informatie (niet van de hak op de tak)
- Voorkom het gebruik van stopwoorden.
- Houdt tijdens het spreken oogcontact met de gesprekspartners

Luisteren:

Werkelijk luisteren naar wat de gesprekspartners te zeggen hebben is niet een passieve maar een actieve bezigheid waarbij je alle aandacht richt op *wat* iemand zegt en *hoe* iemand het zegt. Hierbij is het van belang dat de gespreksleider de spreker wel in de gelegenheid stelt om te praten. Dat klinkt logisch maar wordt zeer vaak vergeten. Door je houding en de wijze waarop je reageert op wat je gesprekspartner zegt, geef je aan dat je luistert en dat je oprechte belangstelling hebt voor wat je gesprekspartner te zeggen heeft. Als je daarbij ook let op de intonatie en het non-verbale gedrag van de gesprekspartner, wordt niet alleen duidelijk wat deze bedoelt maar ook hoe je de boodschap kunt interpreteren.

Zo kan *stemverheffing* duiden op een bepaalde emotie en *verlaging van het volume* op een gevoel van dreiging.

Verandering van *stemhoogte* kan duiden op spanning. De keelspiers kunnen dan samentrekken waardoor de stem hoger wordt
Door bepaalde lettergrepen te *beklemtonen* kan de gesprekspartner aangeven wat hij als belangrijk ervaart.

Versnelling van spreektempo kan wijzen op toename van emoties zoals irritatie of boosheid terwijl *vertraging* aan kan geven dat de gesprekspartner weerstand ervaart een bepaald onderwerp aan te snijden of behoefte heeft aan denktijd om een zo goed mogelijk antwoord te kunnen formuleren.

Non-verbale communicatie:

In een gesprek wordt 60 tot 80% van de indruk van de ontvanger bepaald door de non-verbale signalen. Dit betekent dat het grootste deel van wat je op de ander overbrengt, plaatsvindt zonder je mond te openen. Het gaat te ver hier diep op in te gaan, maar de gespreksleider dient zich bewust te zijn van de non-verbale signalen die hij door lichaamstaal, intonatie, stemvolume enz. meegeeft aan zijn boodschap. Enkele tips:

- Neem een open houding aan. Voorkom dat armen en / of benen gekruist zijn, de zgn. gesloten houding. Dit werkt de indruk niet geïnteresseerd te zijn in wat de ander te zeggen heeft.
- Geef aan dat je naar de spreker luistert en deze ook begrijpt door regelmatig te knikken of te “hummen”
- Maak eventueel handgebaren ter ondersteuning van je boodschap of om je gesprekspartner te motiveren verder te praten.
- Vermijd als luisteraar gapen, naar buiten kijken, nagels schoonmaken enz. Dit wekt de indruk dat je ongeïnteresseerd bent.

Vragen stellen:

Je stelt vragen om voor jou of het gesprek relevante informatie te verkrijgen. De vragensteller stimuleert de ander zijn gedachten of gevoel onder woorden te brengen. Het is hierbij van wezenlijk belang hoe de vraag technisch gesteld wordt. In beginsel heb je 2 soorten vragen die ieder hun specifieke doel dienen; open en gesloten vragen.

Open vragen geven de ander grote mate van vrijheid in de formulering van een antwoord en beginnen over het algemeen met de vragende voornaamwoorden *hoe, wat, waarom*. De open vraag stimuleert de ander tot meedenken en meepraten.

Gesloten vragen kunnen altijd met *ja* of *nee* beantwoord worden en geven de ander geen vrijheid om een antwoord te formuleren. Deze vragen kunnen worden gebruikt voor het verkrijgen van gerichte informatie of wanneer je iets wilt controleren. Pas op bij het gebruik van gesloten vragen. Het gesprek zal snel het karakter krijgen van een kruisverhoor waarbij jij de vragen stelt en er geen gelegenheid is om erop te reageren.

Vragen die je beter kunt vermijden zijn:

De *suggestieve vragen*, het gewenste antwoord voor de steller ligt verborgen in de vraag: "Je bent het er zeker wel mee eens dat dit niet goed ging?" Er is geen vrijheid om een antwoord te kunnen formuleren. Let vooral op de woorden "toch" en "ook".

De *retorische vragen*, vragen naar de bekende weg. Deze gaan op den duur de gesprekspartners irriteren.

Samenvatten:

Door tijdens een gesprek regelmatig samen te vatten geeft de gespreksleider structuur aan het gesprek en ontstaat de gelegenheid voor alle deelnemers de informatie die aan bod is geweest een plek te geven. Ook kan de gespreksleider d.m.v. een samenvatting controleren of hij de boodschap goed ontvangen heeft. Door samen te vatten laat hij ook merken dat hij luistert. Mensen worden gestimuleerd verder te praten.

Er zijn 2 vormen van samenvatten: *parafraseren* en *reflecteren*. Met *parafraseren* vat je de inhoud van de boodschap in eigen woorden samen, terwijl je met *reflecteren* in eigen woorden het gevoel of de bedoeling van de boodschap probeert te weerspiegelen. De eerste wordt voornamelijk gebruikt voor de structuur en de controle op juistheid, de tweede voornamelijk ter stimulatie van de spreker.

Al bij al heb je al deze technieken nodig om tot een goed (evaluatie)gesprek te komen. Met spreken geef je de informatie door, met luisteren probeer je erachter te komen welke boodschap je gesprekspartners aan jou willen doorgeven. De non-verbale communicatie werkt 2 kanten op. Jij geeft er je boodschap overtuiging mee en kan er bij anderen uit opmaken wat ze met hun boodschap bedoelen. Stemverheffing, stemhoogte, de wijze van beklemtonen, variatie in spreektempo, intonatie maar ook lichaamstaal kunnen een schat aan informatie opleveren. Interpreteer echter nooit op basis van maar één waarneming maar op het geheel van waarnemingen. Voel je je nog niet zeker van je interpretatie, stel dan een vraag zodat de gesprekspartner uit kan leggen wat hij bedoelt. Door een juiste vraagstelling hou je het gesprek op een natuurlijke wijze gaande en met samenvatten motiveer je de sprekers en geef je structuur aan het geheel.

Het groepsevaluatiegesprek

Het gesprek bestaat uit 4 fasen: *de opening*, *de feitelijke situatie*, *de gewenste situatie* en *de afronding*.

De opening:

In deze fase is het van belang dat de gespreksleider een *open sfeer* creëert door bijv. opmerkingen te maken in de trant van "we hebben weer een leuk programma gehad" of "er is keihard gewerkt".

Hierna volgt het *stoom afblazen*. Deze eerste reactie zorgt ervoor dat de groepsleden relatief rustig de evaluatie ingaan. Wanneer er sprake is van een activiteit die door 1 of 2 leden georganiseerd is geef je deze als eerst de gelegenheid te reageren. Daarna kan de rest om de beurt een reactie geven. Het is van belang dat de gespreksleider in deze fase de stoom kort samenvat maar hier verder nog niets mee doet. Het kan uiteraard meegenomen worden om verder in het gesprek te gebruiken.

De feitelijke situatie:

In deze fase wordt met elkaar gekeken wat er daadwerkelijk gebeurd is. Het is de bedoeling dat de gespreksleider bij iedere deelnemer opvraagt wat deze als meest positief en als minst positief heeft ervaren. Dit kan doorgaans op 2 manieren.

- Laat iedere deelnemer, vanuit zijn eigen beleving, de voor hem meest positieve en minst positieve punten weergeven.

Dit heeft als voordeel dat het weinig tijd kost maar als nadeel dat de deelnemer met het punt komt wat hem het eerste invalt of zich aansluit bij wat een vorige deelnemer naar voren heeft gebracht. Op deze wijze kan het voorkomen dat deelnemers niet goed nadenken over hun punten.

- De andere mogelijkheid is dat iedere deelnemer een vastgesteld aantal positieve en minder positieve punten op papier zet en hieruit dan de meest positieve en de minst positieve selecteert.

Op deze manier leert de deelnemer nadenken over zijn eigen of andermans gedrag. Het nadeel is dat het meer tijd kost.

Bij beide methodes zal de gespreksleider daarna per aangegeven punt helder moeten krijgen wat de deelnemers bedoelen. Dit kan d.m.v. doorvragen en toespitsen. Belangrijk is om de deelnemers die de activiteit hebben georganiseerd wederom als eerste aan het woord te laten. Het is het meest effectief wanneer de uitkomsten kort en kernachtig op een flip-over of whiteboard o.i.d. genoteerd worden. Verdeel het bord of blad in 2 delen; positief en minder positief. Sluit nadat iedere deelnemer is geweest eventueel af met je eigen waarnemingen. Doe dit alleen als je nog punten hebt die niet naar voren zijn gekomen maar die je wel wilt bespreken. Als laatste kan je nog vragen of er punten zijn blijven liggen.

Als dit gebeurd is bepaal je samen met de groep 1 of 2 positieve en minder positieve gesprekspunten. Punten die de groep en jij belangrijk vinden om te bespreken. Deze kan je op het bord / de flip-over onderstrepen of omcirkelen.

De gewenste situatie:

In deze fase leren de deelnemers het vertoonde gedrag te vergelijken met wat in de specifieke situatie het meest wenselijk zou zijn geweest. Het is nu van belang om de organisatoren uit hun rol te halen en de activiteit niet meer als *hun* activiteit te zien. Wanneer dit niet gebeurd kan deze fase confronterend zijn waardoor ze in de verdediging schieten in plaats van de bevindingen te leren.

Ook is het juist de bedoeling dat niet alleen zij maar alle deelnemers leren in deze fase. Alleen de aan het einde van de feitelijke situatie bepaalde gesprekspunten dienen hier behandeld te worden.

De gespreksleider zal in deze fase d.m.v. vragen stellen de deelnemers zoveel mogelijk zelf de *gevolgen en consequenties* van het vertoonde gedrag laten benoemen. Het is voornamelijk van belang dat hij vraagt waarom bepaald gedrag *positief* is geweest en wat hier de *voordelen* van zijn.

Vervolgens vraagt hij naar de gevolgen van het gedrag wat als minder positief werd ervaren en wat de *nadelen* hiervan zijn geweest. Hij kan er ook voor kiezen juist het meest gewenste gedrag in dit geval te bespreken en de voordelen daarvan.

In deze fase geeft de gespreksleider sturing aan het gesprek door de wijze van vragen stellen. Open vragen als de beeldvorming breed moet zijn en gesloten vragen om, na voldoende beeldvorming, te trechteren naar de kern van de zaak. Samenvattend:

- vragen naar de consequenties van het vertoonde gedrag
- vragen naar de voor- en nadelen van dit gedrag
- vragen naar hoe het anders kan of moet (oplossingen)
- vragen waarom dit het meest effectief is.

De afronding:

De gespreksleider laat zoveel mogelijk de deelnemers zelf de conclusies trekken (zowel van het positieve als het minder positieve gedrag). Dit verhoogt het leereffect en de acceptatie aanzienlijk. Daarna vat hij de conclusies samen en maakt hij afspraken met de deelnemers over de gedragingen die nog verbeterd kunnen worden bij toekomstige activiteiten. Als dit gebeurd is sluit hij het gesprek af.

GESPREKSFASE	GESPREKSINHOUD
Opening	- Creëer een open gesprekssfeer - Laat stoom afblazen - Geef het doel van het gesprek weer
Feitelijke situatie	- Stel vragen over wat er in de ogen van de deelnemers is gebeurd - Geef evt. de eigen waarnemingen weer - Bepaal de gesprekspunten
Gewenste situatie	- Vraag naar de consequenties van het vertoonde gedrag - Vraag naar de voor- en nadelen van het vertoonde gedrag - Vraag hoe het anders kan (oplossingen) - Vraag waarom dat het meest effectief is
Afronding	- (Laat) conclusies trekken - Maak afspraken - Sluit het gesprek af