

TRAINING

Sportpedagogische competenties
van sportbegeleiders



Programma voor een
Train-de-Trainer traject

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding	3
Inhoud traject	3
Doel van het Train-de-Trainer traject.....	3
Voor wie bedoeld?	3
Wat zijn randvoorwaarden?	3
Het Train-de-Trainer traject en vier leercycli.....	5
1 Draaiboek programma sportpedagogische competenties van sportbegeleiders	7
2 Draaiboek sportpedagogische competenties.....	7
3 Draaiboek	8
4 Voorwaarden voor duurzame doorwerking.....	17
BIJLAGE 1 INTRODUCTIE	18
BIJLAGE 2 TOELICHTING BIJ SPORTPEDAGOGISCHE COMPETENTIES (OBSERVATIELIJST)	24
BIJLAGE 3 BEKNOPTTE OBSERVATIELIJST	26
BIJLAGE 4 UITGEBREIDE OBSERVATIELIJST	27
BIJLAGE 5 MIJN VERBETERPLAN.....	32
BIJLAGE 6 FEEDBACK GEVEN & FEEDBACK ONTVANGEN	34

Inleiding

Inhoud traject

Sport kan een bijdrage leveren aan de sociale ontwikkeling van jongeren. De inzet van de sporttrainer is daarbij cruciaal. Sportbegeleiders leren tijdens dit Train-de-Trainer traject hoe zij een veilig en gezond sportklimaat kunnen realiseren tijdens trainingen en wedstrijden. Het programma biedt een handreiking voor de opzet van bijeenkomsten binnen een viertal leercycli. Desgewenst kunnen hieraan naar behoefte van de sportbegeleiders en de sportvereniging nog bijeenkomsten worden toegevoegd.

Tijdens de bijeenkomsten komen aspecten aan de orde als: *Wat is een gezond en een veilig sportklimaat? Hoe doen we dat? Wanneer vinden we gedrag van jeugdige sporters gezond en constructief? Wanneer vinden we gedrag van jeugdige sporters problematisch? Hoe gaan we daar als trainers mee om? Welke afspraken zijn daarover te maken, niet alleen met de trainers maar ook met andere betrokkenen, zoals bijvoorbeeld ouders, bestuur en een vertrouwenscontactpersoon?*

Met behulp van een aantal instrumenten kunnen de trainers elkaars vaardigheden onderling versterken. Het gaat hierbij om observatielijsten, richtlijnen voor het geven & ontvangen van feedback, werken aan de hand van je eigen verbeterplan en een draaiboek voor de leercycli voor sportbegeleiders om zich de sportpedagogische competenties eigen te kunnen maken met een aantal doelgerichte oefeningen.

Doel van het Train-de-Trainer traject

Doel is dat sportbegeleiders door het observeren van elkaars trainingen met elkaar in gesprek gaan over hun rol en aanpak als trainer ten aanzien van het scheppen van een veilig pedagogisch sportklimaat en de mogelijkheid oppakken van het verbeteren van hun eigen en elkaars pedagogische sportcompetenties.

Voor wie bedoeld?

Het Train-de-Trainer traject is 'self-supporting' in te zetten. Dit houdt in dat een sportvereniging die aan een veilig sportpedagogisch klimaat wil werken, zelf aan de slag kan om dit verbetertraject binnen de eigen vereniging op te pakken. Indien nodig kan samenwerking worden gezocht met externe partners als de sportbond of een sportpedagoog.

Uiteraard kan het traject ook worden ingezet in opleidingen voor sportbegeleiders en sociaal-agogen die sport inzetten in hun werk.

Wat zijn randvoorwaarden?

Het is belangrijk dat er een trainer is die gemotiveerd is en enige deskundigheid heeft die de taak/het mandaat krijgt van het bestuur om het Train-de-Trainer traject op te zetten en te begeleiden.

In dit traject wordt deze persoon 'de trainer-coach' genoemd. De trainers/coaches van een team worden 'sportbegeleiders' genoemd.

Een **Draaiboek** voor de **vier Leercycli tijdens het Train-de-Trainer traject** is te doorlopen voor het realiseren van een veilig en pedagogisch sportklimaat tijdens sporttrainingen en zo mogelijk ook binnen de sportvereniging/sportorganisatie.

Relevante documenten en instrumenten: zie Bijlagen (de documenten en instrumenten zijn ook te downloaden via de website: www.goalrotterdam.nl).

1. Introductie sportpedagogische competenties van sportbegeleiders.

In het artikel komen de (theoretische) uitgangspunten van het Train-de-Trainer traject voor 'Sportpedagogische competenties bij sportbegeleiders' aan bod. Te weten het *pedagogisch klimaat en de pedagogische relatie en dialogisch trainen*.

2. Toelichting bij de sportpedagogische competenties.

In het document worden de vijf geselecteerde sportpedagogische competenties voor sportbegeleiders beschreven.

3. Een beknopte observatielijst sportpedagogische competenties.

De beknopte observatielijst is op een handzaam formaat (1 A4) te downloaden voor gebruik op het sportveld of in de zaal. Dit instrument is voornamelijk in te zetten als handreiking voor sportbegeleiders om feedback aan elkaar te geven.

4. Een uitgebreide observatielijst sportpedagogische competenties.

In de uitgebreide observatielijst is elke competentie meer gedetailleerd uitgewerkt. Het is niet altijd nodig de hele observatielijst te gebruiken. Afhankelijk van de (leer)vraag van de sportbegeleider of in relatie tot een specifieke/moeilijke situatie van een jonge sporter of van een sportteam, kan de focus worden gericht op een of meer nader te bepalen competenties uit de observatielijst.

5. Richtlijnen voor feedback geven & feedback ontvangen.

Er worden praktische tips aangereikt als *do's* en *don'ts* om onderlinge samenwerking en afstemming op elkaar constructief te laten verlopen.

6. Een format voor het formuleren van 'Mijn verbeterplan'.

Het verbeterplan wordt binnen het Train-de-Trainer traject ingezet om de sportbegeleider uitwerking te laten geven aan zijn leer-/ professionaliseringsproces.

Ter verdieping kun je over 'Dialogic teaching' raadplegen:

- Alexander, R. 2008. *Towards Dialogic Teaching*. York: Dialogos.
- Hans van den Broek, Alexander Leerentveld en Denise van schelven. 2013. *Het talent (H)erkend. Dialogisch onderwijs als talentherkenning. Anekdotenboek*. Kenniscentrum Talentontwikkeling. Hogeschool Rotterdam.
- Wouter Pols, Hans van den Broek, Alexander Leerentveld en Denise van schelven. 2013. *Het talent (H)erkend. Dialogisch onderwijs als talentherkenning. Onderzoeksrapporten*. Kenniscentrum Talentontwikkeling. Hogeschool Rotterdam.
- Sasja Dirkse-Hulscher en Angela Talen. 2014. *Het Groot Werkvormen Boek. De inspiratiebron voor resultaatgerichte trainingen, vergaderingen en andere bijeenkomsten*. Academic Service, Den Haag.

Extra informatie:

- Wanneer over 'hij' of 'hem' wordt gesproken, wordt ook 'zij' of 'haar' bedoeld.
- Wanneer over de club of de sportclub wordt gesproken, verwijzen we daarmee naar de diversiteit aan sportclubs, -verenigingen en –initiatieven waar kinderen en jongeren bij het sporten worden begeleid.

Het Train-de-Trainer traject en vier leercycli

Sportbegeleiders leren een veilig en gezond sportklimaat te realiseren tijdens sporttrainingen (en) binnen de sportvereniging om sport optimaal te kunnen laten bijdragen aan de sportieve en sociale ontwikkeling van jongeren.

Het Train-de-Trainer traject betreft een samengesteld programma bestaande uit een introductiebijeenkomst en een viertal leercycli. Desgewenst zijn daar naar behoefte van de sportbegeleiders/ de sportorganisatie aparte bijeenkomsten aan toe te voegen. In het draaiboek (in paragraaf 3) zijn de leercycli nader uitgewerkt.

Per leercyclus gaat het om een traject van:

- 1) observatie & nabespreking,
- 2) verdieping van sportpedagogische competenties binnen een intervisiebijeenkomst en
- 3) een oefenfase.

Daarna start een volgende leercyclus.

In het draaiboek voor het Train-de-Trainer traject wordt binnen het eerste leercyclus de eerste twee (basale ofwel voorwaardelijke) sportpedagogische competenties samen genomen. Daarna wordt per leercyclus steeds aan een sportpedagogische competentie expliciet aandacht besteed. Andere competenties komen voor zover relevant aan bod.

Het is wenselijk voor die intervisiebijeenkomsten om zoveel mogelijk de discussie en dialoog¹ als didactische werkvormen te hanteren. Daarmee ervaren de sportbegeleiders zelf het dialogisch leren en trainen, zoals dat binnen een veilig en pedagogisch sportklimaat ook wordt beoogd voor de sportende jongeren. De trainer-coach, eventueel samen met een sportpedagoog of andere deskundige, kunnen middels deze werkwijze een voorbeeldrol vervullen voor de sportbegeleiders.

In schema zien de leercycli voor het Train-de-Trainer traject er als volgt uit:

Leercyclus	Thema / Onderdeel	Activiteiten
Leercyclus Sportpedagogische competentie X		
Observatie & Nabespreking	<p>De sportbegeleider bereidt zijn training voor aan de hand van de observatielijst en gemaakte afspraken.</p> <p>De trainer-coach observeert de sportbegeleider globaal tijdens diens training op alle sportpedagogische competenties (korte observatielijst) en op een of enkele specifieke sportpedagogische competenties (uitgebreide observatielijst).</p> <p>De trainer-coach geeft onderbouwde feedback aan de hand van de gescoorde observatielijsten en maakt vervolgspraken over het professionaliseringstraject met de sportbegeleider.</p>	<p>De sportbegeleider verzorgt een training. Observatie van de training door trainer-coach.</p> <p>Nabespreking: de trainer-coach geeft de sportbegeleider ruimte tot zelfevaluatie van de eigen training. En de trainer-coach geeft onderbouwde feedback aan de hand van de ingevulde observatielijsten.</p> <p>De trainer-coach inventariseert leerwensen bij de sportbegeleider, mede ter voorbereiding op de intervisiebijeenkomst. Prioriteren leerdoelen en leeractiviteiten met de sportbegeleider.</p>

¹ Zie de Kijkwijzer (observatielijst voor dialogische didactische werkvormen) bijlage in: Wouter Pols, Hans van den Broek, Alexander Leentveld en Denise van schelven. 2013. *Het talent (H)erkend. Dialogisch onderwijs als talentherkenning. Onderzoeksrapporten*. Kenniscentrum Talentontwikkeling. Hogeschool Rotterdam.

<p>Intervisie-bijeenkomst</p>	<p>Trainer-coach, en eventueel in samenwerking met een sportpedagoog en/of andere specifieke deskundige, organiseert de intervisiebijeenkomst in relatie tot kennis, houding en vaardigheden die relevant zijn voor de betreffende sportpedagogische competentie(s), en betreft daarbij de geïnventariseerde leerwensen van de sportbegeleiders.</p>	<p>Tijdens de intervisiebijeenkomsten zijn discussie en dialoog de belangrijkste didactische werkvormen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bespreken van de (achtergronden van de) betreffende sportpedagogische competentie; • Bespreken van good practice en wat maakt die training of het handelen van de sportbegeleider tot een 'good practice'? • Wat zijn de moeilijke situaties en waarom?; • Indien mogelijk worden gezamenlijk afspraken gemaakt hoe bepaalde situaties (beter/anders) te hanteren; • Eventuele oefenafspraken worden gemaakt in relatie tot de betreffende competentie(s).
<p>Oefenfase (werken aan verbeterplan)</p>	<p>De sportbegeleiders oefenen de sportpedagogische competenties tijdens hun volgende sporttrainingen.</p>	<p>De sportbegeleider bereidt aan de hand van de (uitgebreide en beknopte) observatielijst de te trainen sportpedagogische competentie(s) binnen hun training voor, voeren die training uit en evalueren hun training aan de hand van de observatielijst. Indien mogelijk zijn collega sportbegeleiders (peers) te vragen om samen trainingen te verzorgen, bij elkaar 'good practices' tijdens trainingen te bekijken en elkaar feedback te geven. De sportbegeleiders vragen elkaar ook feedback te geven op 'feedback geven en ontvangen'.</p>



1 Draaiboek programma sportpedagogische competenties van sportbegeleiders

In het draaiboek hieronder staat stap voor stap toegelicht hoe de sportbegeleider in samenwerking met collega sportbegeleiders en onder leiding van de trainer-coach, eventueel samen met een sportpedagoog, zich de sportpedagogische competenties eigen kan maken.

Zo nodig is/zijn daar nog andere bijeenkomsten aan toe te voegen afhankelijk van de wensen van de sportbegeleiders en de sportorganisatie.

Het programma voor het Train-de-Trainer traject zal ongeveer 16-20 uur voor de trainer-coach (excl. voorbereiding door de trainer-coach: 1-1,5 uur per leercyclus) en voor de individuele sportbegeleiders in beslag nemen.

Dat wil zeggen, de tijd voor observatie van een training van een x aantal uur en een nabespreking (inclusief inventarisatie door de trainer-coach van leervragen bij de sportbegeleider voor de intervisiebijeenkomst) van ongeveer 1 uur.

Een intervisiebijeenkomst voor 5-8 sportbegeleiders gezamenlijk neemt ongeveer 3,5 uur in beslag.

2 Draaiboek sportpedagogische competenties

Voor de leesbaarheid van het draaiboek zijn bij de 1^e leercyclus alle onderdelen beschreven (Observeren & Nabespreken, Intervisiebijeenkomst, Oefenfase). Er wordt van uit gegaan dat vanaf de 2^e leercyclus alle onderdelen van de leercycli worden doorlopen en worden alleen de intervisiebijeenkomsten in relatie tot de specifieke sportpedagogische competenties nader uitgewerkt.

3 Draaiboek

Introductiebijeenkomst Train-de-Trainer programma

Tijd = 1,5 uur	Thema/ Onderdeel	Activiteit	Materiaal/ Aanwijzingen
20 min	<p>Introductie van het programma van het Train-de-Trainer traject binnen de sportvereniging:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toelichting op doel (in relatie tot het beleid van de organisatie), inhoud, werkwijze, planning en wie doet wat binnen het Train-de-Trainer traject. 	<ul style="list-style-type: none"> • Introductie van het programma door trainer-coach. • Bespreken programma van het Train-de-Trainer traject. 	<p>Introductiebijeenkomst voor sportbegeleiders, in aanwezigheid van bestuur(slid) van de sportorganisatie.</p>
25 + 10 min	<ul style="list-style-type: none"> • Tonen en nabespreken van de educatieve film GOAL! en verwijzen voor nadere informatie naar het Kennismagazine GOAL! 	<ul style="list-style-type: none"> • Aankondigen en tonen van de educatieve film GOAL! 	<ul style="list-style-type: none"> • Educatieve film GOAL!: vraag de sportbegeleiders vooral te letten op de pedagogische relatie tussen sportbegeleiders en sportende jongeren.
20 min		<ul style="list-style-type: none"> • Introduceren Kennismagazine GOAL! 	
15 min	<ul style="list-style-type: none"> • Toelichting op de korte en de uitgebreide observatielijst '<i>Sportpedagogische competenties</i>'. • Afspraken worden gemaakt omtrent de leercycli bestaande uit: observatie van trainingen, feedback, intervisiebijeenkomsten en de oefenfase. Maar ook over uitwerking geven aan het persoonlijke leerproces aan de hand van een verbeterplan en zelf initiatief nemen in het leren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Introduceren beide observatielijsten sportpedagogische competenties, het document met de toelichting op die competenties en hoe daarmee wordt gewerkt tijdens het professionaliserings-traject • Introduceren bijlage 6: Feedback geven & Feedback ontvangen. • Introduceren 'Mijn verbeterplan' en de gewenste werkwijze. 	<ul style="list-style-type: none"> • In het Kennismagazine GOAL! is e.e.a. na te lezen over de pedagogische relatie bij het sporten. Observatielijsten (korte en uitgebreide). • Introduceren en vragen beantwoorden bij de <i>Toelichting op de sportpedagogische competenties</i>, <i>Feedback geven & Feedback ontvangen</i> en <i>Mijn verbeterplan</i>.

Leercyclus Sportpedagogische competenties:

- **Sportbegeleiders zorgen voor een veilig en ordelijk sportklimaat**
- **De sportbegeleiders en de jeugdprofessionals zetten het welzijn, het plezier en succeservaringen van de jeugdigen centraal tijdens het sporten, zodat er een motivatiegericht klimaat ontstaat**

Tijd = X + 3,5 uur	Thema/ Onderdeel	Activiteit	Materiaal/ Aanwijzingen
<p>Training= X uur</p> <p>1 uur</p>	<p>Observatie sportpedagogische competenties tijdens training van sportbegeleider.</p> <p>Meteen daarna wordt de training nabesproken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De sportbegeleider geeft zijn eigen indruk van de training aan de hand van de observatielijst, • De trainer-coach brengt zijn observaties in en geeft een toelichting, • Besproken wordt welke veranderingen wenselijk zijn en hoe die te realiseren, bijvoorbeeld gedurende de eerste leercyclus (en daarna), • Een afspraak wordt gemaakt voor observatie van een volgende training van de sportbegeleider: op de gewenste veranderingen in combinatie met uitgebreide observatie van sportpedagogische competentie(s) voor de volgende (tweede) leercyclus. 	<ul style="list-style-type: none"> • De sportbegeleider bereidt zijn training voor aan de hand van de beknopte observatielijst en de uitgebreide observatielijst voor de specifieke aan te leren specifieke sportpedagogische competenties. • De trainer-coach observeert iedere sportbegeleider tijdens een training aan de hand van de beknopte observatielijst op alle sportpedagogische competenties en aan de hand van de uitgebreide observatielijst op de twee eerste competenties voor de eerste leercyclus. • De trainer-coach inventariseert ook de leervragen bij de sportbegeleiders in relatie tot beide competenties ter voorbereiding op de intervisie-bijeenkomst. 	<p>Zie bijlagen;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beknopte observatielijst • Uitgebreide observatielijst • Format verbeterplan • Toelichting bij de sportpedagogische competenties • Feedback • Verbeterplan
120 min.	<p>Intervisiebijeenkomst</p> <ul style="list-style-type: none"> • De eerste twee sportpedagogische competenties komen aan bod. Er wordt enige achtergrondinformatie aangeboden op grond van de inventarisatie door de trainer-coach. In dialoogvorm wordt die informatie besproken en kunnen bijvoorbeeld de volgende vragen aan bod komen: <ul style="list-style-type: none"> • Wat is een veilig en ordelijk, ofwel pedagogisch, sportklimaat? • Hoe geef je daar vorm en inhoud aan tijdens het trainen? 	<ul style="list-style-type: none"> • De trainer-coach bereidt de intervisiebijeenkomst voor. • De trainer-coach hanteert zoveel mogelijk de discussie- en dialoogvorm tijdens de intervisiebijeenkomst 	<ul style="list-style-type: none"> • Eventueel in samenwerking met een sportpedagoog: afhankelijk van het onderwerp, de deskundigheid van de trainer-coach, de zwaarte van het onderwerp voor de sportbegeleiders/

<p>30 min.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Bespreken van <i>good practices</i> en wat maakt die training of het handelen van de sportbegeleider tot een <i>good practice</i>? Wat zijn de moeilijke situaties en waarom? Indien mogelijk worden gezamenlijk afspraken gemaakt hoe bepaalde situaties (beter/anders) te hanteren. <ul style="list-style-type: none"> Leren van feedback geven in combinatie met elkaar observeren aan de hand van de observatielijst(en) en feedback geven & feedback ontvangen. 	<p>Doel: uitwisseling, afstemming en draagvlak realiseren voor gezamenlijk te maken keuzes ten aanzien van te realiseren veilige en pedagogisch sportklimaat tijdens trainingen en binnen de sportorganisatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> De trainer-coach bespreekt kort de principes van feedback geven & feedback ontvangen. Zo mogelijk in drietalen een klein rollenspel laten uitvoeren waarbij om de beurt iedere sportbegeleider oefent in het geven van feedback aan een andere sportbegeleider, die een andere sportbegeleider oefent. Vervolgens in ontvangen van feedback en de derde sportbegeleider observeert en geeft feedback aan feedbackgever en aan feedbackontvanger. 	<p>de sport-organisatie.</p> <p>Zie bijlagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Richtlijnen feedback geven & ontvangen + do's & don'ts. Toelichting bij de sportpedagogische competenties Feedback geven & ontvangen Verbeterplan
	<p>Oefenfase:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sportbegeleiders oefenen de sportpedagogische competenties conform afspraak en eigen planning tijdens sporttrainingen. Sportbegeleiders oefenen in 'feedback geven en feedback ontvangen'. Sportbegeleiders maken een opzet voor de eerstvolgende training die door de trainer-coach wordt geobserveerd met betrekking tot de sportpedagogische competentie: 'Aanbieden van een didactisch onderbouwd programma'. 	<ul style="list-style-type: none"> De sportbegeleiders oefenen beide sportpedagogische competenties door deze gericht voor te bereiden, uit te voeren tijdens hun volgende sporttrainingen en te evalueren. De sportbegeleiders vragen elkaar ook feedback te geven 'feedback geven en feedback ontvangen'. 	<p>Indien mogelijk, collega sportbegeleiders vragen om:</p> <ul style="list-style-type: none"> Samen trainingen te verzorgen Bij elkaar <i>good practices</i> tijdens trainingen te bekijken Elkaar feedback te geven. <p>• Maak daarbij gebruik van 'Het groot werkvormen boek'.</p>

Leercyclus sportpedagogische competentie:

- **De sportbegeleiders bieden een didactisch onderbouwd programma**

Tijd = 3,5 uur	Thema/ Onderdeel	Activiteit	Materiaal/ Aanwijzingen
Training + 1 uur	Observatie & Nabespreking training Zie beschrijving bij de eerste leercyclus		Observatielijsten sportpedagogische competenties
30 min.	Intervisiebijeenkomst De volgende onderwerpen komen aan bod: <ul style="list-style-type: none"> • Korte terugblik op de opgedane ervaringen in relatie tot de eerste twee sportpedagogische competenties en het beantwoorden van eventuele vragen. 	De trainer-coach: <ul style="list-style-type: none"> • Bespreekt ervaringen en vragen van sportbegeleiders. 	De trainer coach kan cases inbrengen n.a.v. geobserveerde trainingen
90 min.	<ul style="list-style-type: none"> • De competentie '<i>Bieden van een didactisch onderbouwd programma tijdens sporttrainingen</i>'. Voorbeelden van vragen die aan bod kunnen komen: <ul style="list-style-type: none"> • Wat is een didactisch onderbouwd programma voor sporttrainingen, geef voorbeelden? • Neem de uitgebreide observatielijst '<i>Sportpedagogische competenties</i>' door en bekijk voor welke trainingsmomenten iedere competentie of onderdelen daarvan relevant is/ kan zijn en onderbouw die keuze. <ul style="list-style-type: none"> - bespreken van <i>good practices</i> en wat maakt die training of het handelen van de sportbegeleider tot een <i>good practice</i>? - bespreek met elkaar in hoeverre de vijfde sportpedagogische competentie '<i>De sportbegeleider werkt met de jeugdigen aan de ontwikkeling van vaardigheden die zij ook kunnen gebruiken buiten de sport</i>'. (denk aan: 'het bereiken van doelen' en 'doorzettingsvermogen') van toepassing is en van toepassing te maken zou kunnen zijn. Doel is de jongeren te ondersteunen in hun sociale ontwikkeling en te stimuleren om hun leerproces zelf ter hand te nemen; - wat zijn de moeilijke situaties en waarom? - welke alternatieven c.q. veranderingen/verbeteringen zijn aan te brengen in de trainingen van de sportbegeleiders en hoe? Welke ondersteuning is daarbij eventueel wenselijk? 	<ul style="list-style-type: none"> • Reikt theoretische achtergronden aan en gaat in dialoog met de sportbegeleiders. • Bespreekt eigen voorbeelden en voorbeelden vanuit de geobserveerde trainingen. • Maak in het kader van deze sportpedagogische competentie met betrekking tot didactische onderbouwing van trainingsprogramma's ook al een uitstapje naar deze vijfde competentie. De trainer-coach brengt cases in en bespreekt de aangegeven vragen met de sportbegeleiders. Doel is gezamenlijk keuzes te maken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Het Groot Werkvormen Boek • Instructiemateriaal van de Sportbond (via website opzoeken). • Boek: 'Het talent (H)erkend. Dialogisch onderwijs als talentherkenning'. Anekdotenboek. • Opzet training van de sportbegeleiders zelf (ter voorbereiding op deze leercyclus). De trainer-coach (en sportpedagoog) geven feedback hierop. <p>Voorbeelden trainingsprogramma's van de trainer-coach (en sportpedagoog).</p>
30 min.	<ul style="list-style-type: none"> • Er worden afspraken gemaakt over oefening in uitwerking geven aan onderbouwde trainingsprogramma's voor (specifieke) trainingen: hoe bepaalde situaties (beter) te hanteren en hoe die programma's uit te voeren. • De sportbegeleider bespreekt zijn trainingsprogramma met een collega- 	<ul style="list-style-type: none"> • De trainer-coach maakt concrete afspraken met de sportbegeleiders om gericht te oefenen met deze didactische competentie. 	

	<p>sportbegeleider en maakt een afspraak voor observatie tijdens een training.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afspraken maken omtrent voorbereiding op de te observeren training met betrekking tot de competentie voor de volgende leercyclus. 	<ul style="list-style-type: none"> • De sportbegeleiders vragen hun collega's feedback te geven op minimaal één trainingsprogramma, voor een concrete training. • Maak een observatie-afspraken met een collega-sportbegeleider om feedback te krijgen op de uitvoering van die training en bespreek hoe het programma te verbeteren. <p>De sportbegeleider maakt een observatie-afspraken met de trainer-coach voor de volgende leercyclus.</p>	
	<p>Oefenfase Zie beschrijving bij de eerste leercyclus</p>		

Leercyclus sportpedagogische competentie:

- **De sportleiders (en de jeugdprofessionals) werken met de jeugdigen aan de ontwikkeling van vaardigheden die zij ook kunnen gebruiken buiten de sport. Denk aan het bereiken van doelen en doorzettingsvermogen.**

Tijd = 2,5 uur	Thema/ Onderdeel	Activiteit	Materiaal/ Aanwijzingen
Training + 1 uur	Observatie & Nabespreking training Zie beschrijving bij de eerste leercyclus		Observatielijsten sportpedagogische competenties
2,5 uur	<p>Intervisiebijeenkomst Aan bod komen de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Korte terugblik op vragen en op ervaringen opgedaan in relatie tot de vorige, en met name de vierde, sportpedagogische competenties. • De competentie <i>'Sportbegeleiders werken met de jeugdigen aan de ontwikkeling van vaardigheden die zij ook kunnen gebruiken buiten de sport, daarbij te denken aan het bereiken van doelen en doorzettingsvermogen'</i> komt aan bod. Bijvoorbeeld aan de hand van de volgende vragen: <ul style="list-style-type: none"> • Hoe heb je vormgegeven aan deze competentie sinds deze binnen leercyclus 3 al aan bod is gekomen in relatie tot de competentie <i>'Bieden van een didactisch onderbouwd programma'</i>? • Bespreken van <i>good practices</i> en wat maakt die training of het handelen van de sportbegeleider tot een <i>good practice</i>? Wat levert toepassing van deze competentie op in relatie tot de individuele sportende jongeren, het hele sportteam? En wat levert deze competentie jou zelf als trainer op in relatie tot de sportende jongeren? • Cases bespreken van een of enkele jongeren in de jeugdhulpverlening/ met een rugzakje, hoe hen op te vangen binnen de pedagogische relatie/ tijdens sporttrainingen en binnen het team van jeugdige sporters en welke facilitering hebben de sportbegeleiders nodig van de sportvereniging? • Wat zijn de moeilijke situaties en waarom? • Welke alternatieven c.q. veranderingen/verbeteringen zijn dan aan te brengen en hoe? Welke ondersteuning is daarbij eventueel wenselijk als vervolg op dit Train-de-Trainer traject? Of van het management/bestuur van de sportorganisatie? 	<p>De trainer-coach:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bespreekt ervaringen en vragen van sportbegeleiders. • Reikt theoretische achtergronden aan en gaat in dialoog met de sportbegeleiders. • Sportbegeleiders brengen eigen ervaringen en cases in. • Trainer-coach bespreekt aan de hand van artikelen in het Kennismagazine GOAL! of eigen cases, specifieke situaties en bereidt de discussie/ dialoog voor, ook in relatie tot vorm en inhoud geven aan coaching. • Binnen de dialoog gezamenlijk (aan de hand van cases) de <i>good practices</i> definiëren, evenals criteria waaraan die praktijken voldoen. • Van belang is bij sportende jongeren met een rugzakje, te bespreken of, en zo ja, hoe samenwerking 	<p>De trainer coach kan cases inbrengen n.a.v. geobserveerde trainingen</p> <p>De trainer-coach kan cases inbrengen n.a.v. geobserveerde trainingen en/of eigen voorbeelden.</p> <p>De trainer-coach maakt een selectie van artikelen in het Kennismagazine GOAL! en formuleert discussievragen.</p> <p>De trainer-coach bespreekt eigen voorbeeldcases van sportende jongeren met een rugzakje en/of voorbeeld cases van sportbegeleiders en/of betreft een sportpedagoog hierbij.</p> <p>Indien mogelijk betrekken van een sportpedagoog of andere specifieke deskundige.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> De sportbegeleiders oefenen de sportpedagogische competenties tijdens hun volgende trainingen, zoveel mogelijk in hun onderlinge samenhang. Indien mogelijk stemmen zij onderling als peers met elkaar af om bepaalde trainingen voor te bespreken, samen op te pakken, bij elkaar te observeren en feedback te geven. Waar relevant gaan de sportbegeleiders en trainer-coach met elkaar in overleg om nader af te stemmen over de sportpedagogische competenties, vervolg ondersteuning c.q. training of advies en zo mogelijk wie daartoe, eventueel van extern, bij te betrekken. 	<p>en afstemming aan te gaan en daarbij ieders specifieke rol en taken te bewaken.</p> <ul style="list-style-type: none"> De trainer-coach maakt concrete afspraken met de sportbegeleiders om gericht te oefenen met deze didactische competentie: <ul style="list-style-type: none"> de sportbegeleider formuleert een reflectieverslag naar aanleiding van een voor deze competentie relevant moment en invulling van zijn coaching met een individuele sportende jongere en/of met een sportteam. de sportbegeleider licht de casus en het reflectieverslag toe en vraagt feedback van een of enkele collega('s) en/of trainer-coach op de wijze waarop de sportbegeleider een sportende jongere en/of het sportteam heeft gecoacht. 	<ul style="list-style-type: none"> Criteria voor reflectieverslag: <ul style="list-style-type: none"> wat ging goed en waarom? wat ging niet goed en waarom? wat kan anders/beter en waarom? hoe kan het anders/beter?
	<p>Oefenfase Zie beschrijving bij de eerste leercyclus</p>		

4 Voorwaarden voor duurzame doorwerking

De observatielijst '*Sportpedagogische competenties*' en het Train-de-Trainer traject kunnen bijdragen aan het realiseren van een pedagogische relatie tussen sportbegeleiders en sportende jongeren en kunnen leiden tot een veilig pedagogisch klimaat tijdens sport activiteiten en trainingen. Met behulp van beide instrumenten is het mogelijk om de sportpedagogische competenties van sportbegeleiders tot ontwikkeling te brengen om bij te kunnen dragen aan de sportieve en sociale ontwikkeling van sportende jongeren. Maar voor een duurzame doorwerking in de sportvereniging, zeker een vereniging die zich wil richten op maatschappelijke functies, is meer nodig.

De volgende voorwaarden zijn geformuleerd:

- De sportvereniging heeft een visie op de kwaliteit van de te realiseren sportprestaties in relatie tot ondersteuning van de sociale ontwikkeling van de sporters (individueel en als team)
- De sportvereniging ziet het belang in van het aanstellen van kwalitatief goede trainer-coach(es) en trainers².
- De sportvereniging stimuleert structurele professionalisering, alsmede een cultuur van dialoog en betrokkenheid van iedereen bij de vereniging en men spreekt elkaar daarop aan.
- Binnen de sportvereniging en het bestuur is draagvlak omtrent implementatie en borging van professionalisering van trainer-coaches en trainers.

² In de teksten is sprake van sportbegeleiders waar trainers van sportverenigingen en buurtsportcoaches in de wijk of sportcoaches van organisaties zoals Thuis op Straat worden bedoeld. In de aanbevelingen voor duurzame doorwerking gaat het meer specifiek over trainers bij sportverenigingen.

BIJLAGE 1 INTRODUCTIE

Introductie op het Train-de-Trainer traject sportpedagogische competenties van sportbegeleiders en op de trainingen signaleren, motiveren en doorverwijzen

Sport kan een bijdrage leveren aan de sociale ontwikkeling van jongeren, dit is afhankelijk van de context waarbinnen de sportactiviteiten worden aangeboden. Het onderzoeksproject GOAL! is gericht op het creëren van deze context om de positieve bijdrage van sportdeelname mogelijk te maken dan wel te vergroten. Een kernonderdeel van de context wordt gevormd door het sportpedagogische klimaat en de pedagogische relatie tussen sportbegeleiders en de sportende jongeren. Professionaliteit, betrokkenheid en affiniteit van de sportbegeleiders bij de sociale ontwikkeling van de sportende jongeren verhogen de kans op positieve effecten. Maar over welke sportpedagogische competenties dienen zij te beschikken om hieraan vorm te geven? En hoe kunnen deze competenties worden versterkt? En wat kunnen sportbegeleiders doen wanneer ze zich zorgen maken over een jongere, een ouder of een sportbegeleider? Deze vragen staan centraal in dit inleidende artikel.

'Ik denk dat er te weinig aandacht is voor de pedagogische vaardigheden van de trainers, dit is een aspect dat wordt verwaarloosd, vooral bij voetbal waar veel trainers vrijwilliger zijn. Hoe kunnen hun competenties worden versterkt en waar liggen ieders grenzen? Daar ben ik benieuwd naar.'
Sanne Scholten, Adviseur Strategie en Beleid, Rotterdam Sportsupport, 2012

Bij de start van GOAL! is een inventarisatie gedaan onder sportaanbieders, sportpedagogen, agogische en sociale jeugdprofessionals naar de behoeften en mogelijkheden om de sportpedagogische competenties te versterken. In antwoord op bovenstaande vragen zijn vanuit de pilots van GOAL! diverse instrumenten ontwikkeld: een observatielijst, een Train-de-Trainer traject 'Sportpedagogische competenties van sportbegeleiders', een training 'Signaleren voor (vrijwillige) sportbegeleiders', een training 'Signaleren, motiveren en doorverwijzen voor vertrouwenscontactpersonen', een signaleringslijst: 'Signalen in de sportclub die zorgwekkend kunnen zijn', signaleringskaarten voor sportbegeleiders en vertrouwenscontactpersonen, en een registratieformulier voor vertrouwenscontactpersonen. Daarnaast zijn natuurlijk ook het Kennismagazine GOAL! en de educatieve film GOAL! informatief voor deze trainingen.

In deze inleiding op 1) het Train-de-Trainer traject 'Sportpedagogische competenties van Sportbegeleiders' en 2) de trainingen in 'Signaleren, motiveren en doorverwijzen' wordt beknopt ingegaan op de inhoudelijke achtergronden van het onderzoek. Er wordt ingegaan op de verrichte oriëntatie binnen het onderzoek naar het pedagogisch klimaat, de pedagogische relatie, het dialogisch trainen en het signaleren, motiveren en doorverwijzen. Ook komen de genoemde instrumenten aan bod. Tot slot worden conclusies en voorwaarden geformuleerd voor de implementatie van de instrumenten bij sportaanbieders in Rotterdam en elders.

Ter oriëntatie

Sportactiviteiten worden traditioneel verzorgd door sportverenigingen op de club en in de wijk door buurtsportcoaches of organisaties, zoals Thuis op Straat. Steeds vaker wordt sport ook ingezet als middel in de begeleiding door jongerenwerk en jeugdhulpverlening.

De begeleiders van deze sportactiviteiten zijn soms professionals (opgeleid als sport-trainer, pedagogisch- of sociaal-agogisch werker), maar vaak zijn het vrijwilligers. Het onderzoek van de pilots is gericht op zowel de professionele sportbegeleiders als op de vrijwilligers, die sportactiviteiten aanbieden binnen de vereniging, in de meer informele setting in de wijken of binnen het aanbod van het jongerenwerk of jeugdhulpverlening.

De eerste inventarisatie onder de praktijkpartners bracht vragen naar boven als:

- Wat verstaan we onder sociale ontwikkeling van (risico)jongeren?
- Over welke pedagogische competenties beschikken de professionele sportbegeleiders en sociale jeugdprofessionals?
- Beschikken vrijwilligers ook over deze competenties?
- Onder welke voorwaarden kunnen deze competenties worden overgedragen?

Ook werden twee relevante knelpunten zichtbaar:

- Veel sportbegeleiders richten zich op de technische aspecten van sport en minder op de sociale- en pedagogische kwaliteit van de sportomgeving. Sociale professionals richten zich eerder op het pedagogische aspect en vergeten hoe sport jeugdigen plezier kan geven. Samenwerking tussen sociale professionals en sportbegeleiders is daarom van groot belang
- De praktijkgerichte kennis en competenties voor een samenhangende pedagogische sportaanpak ontbreken in de huidige sociaal-agogische opleidingen van de Hogeschool Rotterdam. Ook in de huidige opleidingen voor sporttrainer ontbreken specifieke pedagogische en sociaal-agogische aspecten.

Doel van de ontwikkelde trainingen en instrumenten binnen het onderzoeksproject GOAL! is: versterken van het pedagogisch handelingsrepertoire van sportbegeleiders met het oog op de sociale ontwikkeling van sportende jongeren.

Aangezien de sportbegeleiders bij hun activiteiten op de vereniging en in de wijken een diverse groep jongeren bereiken en zich niet specifiek richten op risicjongeren, is de doelgroep binnen het onderzoek verbreed naar de (vrijwillige en professionele) sportbegeleiders van alle jeugdigen tot 23 jaar. De sportieve interventies die tijdens het project GOAL! zijn onderzocht en ontwikkeld, zijn hoofdzakelijk preventieve interventies.

De pedagogische relatie

'Ik vind een goede band met mijn leerlingen essentieel. Ik zie de kinderen een aantal keren per week en ontwikkel vertrouwen met hen. Zo kom ik niet alleen tot een geslaagde training maar kan ik hen ook zaken leren die belangrijk zijn voor hun leven buiten de mat.'

Loubna Taibi, Taekwondo vereniging Abdel-kwan

Opvoeden is een complex proces. Het vindt niet alleen plaats in het gezin, maar opvoeden gebeurt ook op school, in de sportzaal en op straat. De kern van opvoeden betreft de interactie tussen een kind en een opvoeder. In het opvoeden krijgt het kind ontwikkelingskansen en realiseert de ouder/de leraar/de trainer zich als opvoeder. Hoe de ontwikkeling van het kind zal verlopen en wat voor een opvoeder de ouder/leraar/trainer wordt, is afhankelijk van het concrete samenspel van beiden in het *interactieproces* van vraag en aanbod. In dit interactieproces komen de pedagogische vragen van het kind en het pedagogische aanbod van de opvoeder samen. Naarmate dit samenspel tussen vraag en aanbod harmonieuzer verloopt, wordt de kans op een optimaal verloop van de opvoeding groter. Voor de momenten waarop het opvoeden in de gezinssituatie, op school of op de sportvereniging plaatsvindt, zijn twee belangrijke pedagogische aspecten te onderscheiden: *situatiehantering*, ofwel hoe het gedrag van het kind en de opvoeder op elkaar inspelen, en *het klimaat* ofwel de sfeer. De opvoeder of sportbegeleider kan door middel van concreet handelen de situatie en het klimaat beïnvloeden. In oplopende intensiteit zijn deze handelingen:

- *Aandacht geven*: alle handelingen waardoor de opvoeder laat zien dat hij oog heeft voor het kind zoals toekijken, actief luisteren, contact maken.
- *Hulp bieden*: handelingen waarmee de opvoeder het kind ondersteunt in het (leren) verrichten van (nog niet) verworven handelingen, bijvoorbeeld door het geven van uitleg of iets voordoen.
- *Grenzen stellen*: alle handelingen van de opvoeder die een bepaald gedrag van het kind expliciet voorschrijven of inperken, zoals het maken van afspraken, verbieden.
- *Sanctioneren*: handelingen in reactie op grens respecterend of grensoverschrijdend gedrag van het kind, zoals belonen, straffen of confronteren met de gevolgen van het gedrag.

Deze pedagogische handelingen zijn van belang voor een sportpedagogische relatie, als basis voor de sportpedagogische competenties voor sportbegeleiders met een opvoedende taak.

1. TRAIN-DE-TRAINER TRAJECT 'SPORTPEDAGOGISCHE COMPETENTIES VAN SPORTBEGELEIDERS'

Voor het Train-de-Trainer traject 'Sportpedagogisch competenties van sportbegeleiders' is gekozen voor het concept 'Dialogisch trainen'.

Dialogisch trainen

Binnen sporttrainingen staan individuele jeugdigen en de jeugdigen als sportteam centraal. Voorwaarde voor het realiseren van een optimale bijdrage van sportdeelnemers aan hun sociale ontwikkeling, is een pedagogische benadering binnen een veilig sportklimaat. In de pilot is het concept 'dialogisch onderwijs' gebruikt van de Britse hoogleraar Robin Alexander om het pedagogisch handelen van de sportbegeleider vorm te geven. Dialogisch onderwijs is erop gericht om binnen de pedagogische relatie talenten van jongeren zichtbaar te maken. Het stimuleert jongeren, door dialoog met de begeleider en door interactie onderling, om hun talenten verder te ontwikkelen. Binnen de sport worden talenten meestal gezien als (specifieke) sportieve toptalenten, maar het gaat om kwaliteiten in de bredere zin. Dat kan een sportprestatie zijn, maar ook kwaliteiten als voor anderen zorgen, creatief, doelgericht, flexibel, ondernemend, doorzettingsvermogen, discipline, durf, natuurlijk leiderschap worden eronder gerekend. Om verwarring te voorkomen spreken we in het vervolg van kwaliteiten van de jongeren.

Sportbegeleiders kunnen door middel van een dialogische benadering jeugdige sporters stimuleren om hun kwaliteiten te (h)erkennen en verder tot ontwikkeling te brengen.

Daarvoor is het volgende nodig:

- De sportbegeleider en de jeugdigen bouwen een relatie op om elkaar te leren kennen en om gekend te worden: de jeugdige moet als het ware kunnen 'verschijnen' om 'gezien' te worden.
- De sportbegeleider gebruikt verschillende didactische werkvormen om iedere sporter individueel en als team de sport te leren beoefenen.
- De sportbegeleider gaat in dialoog met de jeugdigen zodat zij hun ervaringen kunnen benoemen en er betekenis aan kunnen geven.
- De sportbegeleider benoemt de te voorschijn komende kwaliteiten van de jeugdigen, zodat de jeugdige zelf en de teamleden, hun eigen en elkaars kwaliteiten leren (h)erkennen.
- De sportbegeleider stimuleert dat de jeugdigen die kwaliteiten, individueel en met elkaar als team, verder tot ontwikkeling brengen.

We zouden dit *dialogisch trainen* kunnen noemen: een vorm van trainen, waarbij de jeugdigen door de sportbegeleider worden uitgedaagd om het eigen leerproces te verwoorden. Daarvoor gebruikt de begeleider technieken als doorvragen, waarderen, feedback geven, andere jeugdigen laten reageren, samenvatten en verbanden leggen. De bedoeling is niet alleen dat duidelijk wordt hoe de jeugdige denkt, maar ook dat jeugdigen leren van elkaars strategieën van denken, handelen en oplossen.

De observatielijst sportpedagogische competenties

Zo gezien zijn de ambities en verwachtingen van het pedagogische handelen van de sportbegeleiders niet gering. Zij moeten aardig wat in huis hebben om de ontwikkeling van sportende jongeren te bevorderen, zowel op als buiten het sportveld. Het gaat om sportpedagogische competenties, dat wil zeggen kennis, houding en vaardigheden om op een pedagogische manier vorm te geven aan de sportlessen. Sociaal-agogen en pedagogen zijn in meer of mindere mate getraind in deze competenties, de vrijwillige sportbegeleiders verwerven deze gaandeweg. Om het pedagogische handelingsrepertoire van zowel professionele als vrijwillige sportbegeleiders te versterken, is binnen de pilot samen met praktijkpartners een 'Observatielijst sportpedagogische competenties' ontwikkeld. Deze lijst is een handvat voor reflectie op het handelen. Het biedt collega-trainers een praktisch instrument om elkaar gerichte feedback te geven op de verzorgde training.

In de '*Observatielijst sportpedagogische competenties*' zijn de aspecten van de pedagogische relatie en de dialogische benadering geconcretiseerd in een vijftal competenties:

1. De sportbegeleider zorgt voor een veilig en ordelijk klimaat;
2. De sportbegeleider zet het welzijn, het plezier en succeservaringen van de jeugdigen centraal tijdens het sporten, zodat er een motivatiegericht klimaat ontstaat;
3. De sportbegeleider biedt structuur middels een didactisch onderbouwd programma;
4. De sportbegeleider heeft een coachende relatie met de deelnemende jeugd;
5. De sportbegeleider werkt met de jeugdigen aan de ontwikkeling van vaardigheden die zij ook kunnen gebruiken buiten de sport, zoals doorzettingsvermogen en omgaan met verlies.

De lijst is uitgetest door het pilotteam op een aantal sportverenigingen in Rotterdam en blijkt een geschikt instrument om te helpen kijken en de observaties te verwoorden. Na afloop van de training evalueren de observant en sportbegeleider de observaties. Belangrijk hierbij is dat de lijst geen beoordelingsinstrument is, maar een handreiking om feedback te geven. Op basis van de evaluatie kan de sportbegeleider zijn pedagogische kennis, houding en handelen versterken.

'Ik ben een ervaren trainer, maar alleen al door de vragen van de observatielijst ben ik gaan nadenken over mijn handelen in de training en ben ik een aantal dingen anders gaan doen.'
Ruud de Vries trainer tafeltennisvereniging

Op basis van de bevindingen en feedback in de testfase, is de observatielijst verder aangescherpt. Naast de basislijst op een handzaam formaat (1 A4) voor gebruik op het sportveld of in de zaal, is een uitgebreide versie ontwikkeld waarin elke competentie staat uitgewerkt en toegelicht. Het is niet altijd nodig de hele observatielijst te gebruiken. Afhankelijk van de (leer)vraag van de sportbegeleider, of de specifieke situatie van een jongere of het sportteam, kunnen een of meer onderdelen uit de observatielijst worden gelicht. Zo kan de focus worden gericht op de versterking van een of meer nader bepaalde competentie(s).

Het Train-de-Trainer traject

De volgende stap was de ontwikkeling van het Train-de-Trainer traject. Dit traject is een handreiking voor de professionalisering van trainers binnen een sportvereniging, aangestuurd door een trainer-coach en al dan niet met ondersteuning van een sportpedagoog. Het instrument biedt achtergrondinformatie over de pedagogische relatie, de dialogische benadering en sportpedagogische competenties. Het gaat in op het geven en ontvangen van feedback en biedt praktische tips met do's en don'ts. Op beknopte wijze wordt ingegaan op leerstijlen en coaching, die een effectieve leercyclus bevorderen.

Het Train-de-Trainer traject biedt op basis van de toegelichte kennis een praktisch uitgewerkt programmavoorstel voor een traject van een 4- tot 6-tal momenten van observatie en intervisie. Stap voor stap staat toegelicht hoe de sportbegeleider of de trainer-coach de leercyclus sportpedagogische competenties kan gebruiken. Het Train-de-Trainer traject is 'self-supporting' in te zetten: door sportbegeleiders samen met een trainer-coach, en zo mogelijk in samenwerking met (sport)pedagogen van externe organisaties. Uiteraard kan het ook worden ingezet in opleidingen voor sportbegeleiders, sporttrainers, sportcoaches, pedagogen en sociaal-agogen die sport inzetten in hun werk.

'Als een sportvereniging het belang inziet van een veilig sportklimaat om op positieve wijze goed te kunnen scoren, kan het Train-de-Trainer traject zinvol zijn. Aan de hand hiervan kunnen trainers worden geprofessionaliseerd. Het mooiste is om zulke zaken structureel aan te pakken vanaf het begin van het seizoen.'

Trainer-coach van de sportcarrousel

Het Train-de-Trainer traject is getoetst door een aantal trainer-coaches in een sportcarrousel voor leerlingen van het voortgezet onderwijs. De reacties zijn verwerkt in het eindproduct.

Wie het Train-de-Trainer traject gaat verzorgen kan zich ter voorbereiding op het traject verdiepen in de dialogische didactische werkvormen. Naast instructiegerichte werkvormen zijn er ook werkvormen voor discussie en voor dialoog om doelgericht tot onderlinge afstemming te komen. Met dialogische werkvormen wordt voornamelijk de reflectieve houding gestimuleerd voor de gesprekken tussen de trainer-coach en de sportbegeleiders, zoals dat ook gewenst is tussen de sportbegeleider en de sportende jongeren. In de training vind je suggesties voor literatuur.

2. TRAININGEN 'SIGNALEREN, MOTIVEREN EN DOORVERWIJZEN'

Uit de door de pilot 'Signaleren, motiveren en doorverwijzen' georganiseerde focusgroepen, met Rotterdamse sportpedagogen en sportbegeleiders, en de besprekingen met de partners van de gelijknamige pilot werd duidelijk dat de sportbegeleiders in de sportclubs en bij andere sportinitiatieven veelal sensitief zijn en allerlei signalen oppikken. Maar vaak weten ze niet goed hoe te reageren wanneer ze zich zorgen maken om het welzijn van een kind of jongere. Als antwoord op deze constatering zijn twee trainingen ontwikkeld: een training 'Signaleren voor (vrijwillige) sportbegeleiders' en een training 'Signaleren, motiveren en doorverwijzen voor vertrouwenscontactpersonen'.

De training 'Signaleren voor (vrijwillige) sportbegeleiders'

In deze training van 2 keer 2 uur wordt vertrokken vanuit aandacht voor het pedagogisch klimaat, de pedagogische relatie en het uitspreken van positieve feedback voor positief gedrag van jongeren. Vervolgens wordt het werken met signaleringslijsten besproken. Hiertoe zijn bestaande signaleringslijsten eerst vertaald naar de sportclubs en -organisaties. Vervolgens werd een signaleringslijst ontwikkeld die de sportbegeleiders ondersteunt bij het op een rijtje zetten van hun observaties en hun zorgen.

Tijdens het ontwikkelen van de trainingen is er voor gekozen om niet de verwachting te uiten ten aanzien van (vrijwillige) sportbegeleiders dat zij na het signaleren ook in gesprek zouden moeten gaan met jongeren en hun ouders. De taak van het motiveren en van het doorverwijzen wordt bij de vertrouwenscontactpersoon gelegd. Idee daarbij is: laat de sportbegeleider zorgzaam signaleren en de signalen doorgeven aan de vertrouwenscontactpersoon. De vertrouwenscontactpersoon kan dan de signalen inschatten en desgewenst vervolgstappen zetten in de vorm van motiveren en eventueel verwijzen.

Voor de vertrouwenscontactpersonen werd een profiel uitgewerkt. En een training.

De training 'Signaleren, motiveren en doorverwijzen voor vertrouwenscontactpersonen'

In deze training ligt de nadruk op het aangaan van het gesprek met de sportbegeleider, de jongere en de ouders en op het contact met de hulpverlening. Het gesprek met de sportbegeleider gaat over de signalen en de zorgen. Hiertoe werd een signaleringskaart ontwikkeld voor de vertrouwenscontactpersonen die kan helpen bij het onderscheiden van observaties en interpretaties van de sportbegeleider en de eigen interpretaties enerzijds en bij het overwegen van vervolgstappen anderzijds. In het gesprek met de jongere en in het gesprek met de ouders ligt de nadruk op het zorgzaam bespreken van de zorgen die leven, het vragen of deze bezorgdheden herkend of gedeeld worden en het motiveren, indien dat aangewezen lijkt, tot vervolgstappen.

Belangrijk is dat de vertrouwenscontactpersonen kennis hebben van de organisatie van de hulpverlening in de eigen wijk of gemeente en dat ze ook contact hebben met hulpverleners bij wie ze terecht kunnen voor (anoniem) consult en met de hulpverleners bij wie ze mensen (zich) kunnen (laten) aanmelden voor hulpverlening.

Daarnaast wordt er aandacht besteed aan de positie van de vertrouwenscontactpersoon ten aanzien van de sportclub en aan de communicatie met het clubbestuur. Het ontwikkelde registratieformulier kan worden gebruikt voor de rapportage door de vertrouwenscontactpersonen aan hun clubbestuur. Uitgaande van de constatering dat de meeste clubs nog geen uitgewerkt pedagogisch beleid hebben of nog geen gedragscode voor de sportbegeleiders, wordt er ook aandacht besteed aan wat de vertrouwenscontactpersonen kunnen doen om op dit vlak een stimulerende rol te spelen ten aanzien van het bestuur. In het profiel van de vertrouwenscontactpersonen wordt vooral ook aandacht besteed aan randvoorwaarden waaraan moet worden voldaan om de vertrouwenscontactpersonen de positie en de rol te geven die het hen mogelijk maakt om goed te functioneren.

Wie de training gaat verzorgen kan zich ter voorbereiding van de training verdiepen in de 'motiverende gespreksvoering'. Vooral de reflectieve houding die kenmerkend is voor deze methode is erg waardevol voor de gesprekken met de jongeren en de ouders. In de training vind je suggesties voor literatuur.

VOORWAARDEN VOOR DUURZAME DOORWERKING

De observatielijst en het Train-de-Trainer traject voor sportpedagogische competenties en de trainingen in 'Signaleren, motiveren en doorverwijzen', kunnen bijdragen aan het realiseren van een veilig pedagogisch klimaat tijdens trainingen en informele sportactiviteiten. Met behulp van deze instrumenten is het mogelijk om het handelingsrepertoire van de sportbegeleiders verder tot ontwikkeling te brengen en beter bij te dragen aan de sportieve en sociale ontwikkeling van de sportende jongeren. Maar voor een duurzame doorwerking in de sportvereniging, zeker een vereniging die zich wil richten op maatschappelijke functies, is meer nodig.

Bij de afronding van de pilots zijn de volgende voorwaarden geformuleerd:

- De sportvereniging heeft een visie op de kwaliteit van te realiseren sportprestaties in relatie tot ondersteuning van de sociale ontwikkeling van de sporters (individueel en als team)
- De sportvereniging ziet het belang in van het aanstellen van kwalitatief goede trainer-coach(es) en trainers³.
- De sportvereniging stimuleert structurele professionalisering, alsmede een cultuur van dialoog en betrokkenheid van iedereen bij de vereniging en men spreekt elkaar daarop aan.
- Binnen de sportvereniging en het bestuur is draagvlak omtrent implementatie en borging van professionalisering van trainer-coaches en trainers nodig.

Het Train-de-Trainer traject (inclusief de beknopte en uitgebreide observatie-instrumenten) en de training 'Signaleren, motiveren en doorverwijzen' zijn zoals de andere GOAL!- producten vrij te downloaden vanaf de site (www.goalrotterdam.nl).

³ In het artikel is sprake van sportbegeleiders waar trainers van sportverenigingen en buurtsportcoaches in de wijk of sportcoaches van organisaties zoals Thuis op Straat worden bedoeld. In de voorwaarden voor duurzame doorwerking gaat het meer specifiek over trainers bij sportverenigingen.

BIJLAGE 2 TOELICHTING BIJ SPORTPEDAGOGISCHE COMPETENTIES (OBSERVATIELIJST)

De observatielijst sportpedagogische competenties: als feedbackinstrument

Er zijn twee observatielijsten voor sportpedagogische competenties ontwikkeld: een beknopte versie en een uitgebreide versie.

De beknopte observatielijst is op 1 A4 af te drukken en daardoor goed hanteerbaar in de sportzaal of op het sportveld.

De *'Observatielijst sportpedagogische competenties van de sportbegeleider'* is een handvat voor reflectie op je handelen.

Deze lijst biedt jou en je collega-trainers een praktisch instrument om elkaar gerichte feedback te geven op de verzorgde training.

Na afloop van de training evalueren de observant en sportbegeleider de observaties. Belangrijk hierbij is dat de lijst geen beoordelingsinstrument is, maar een handreiking om feedback te geven. Op basis van de evaluatie kan de sportbegeleider zijn pedagogische kennis, houding en handelen versterken.

Daarnaast is er een uitgebreide observatielijst ontwikkeld, die in zijn geheel afgenomen kan worden of naar behoefte per competentie. Deze lijst is voornamelijk bruikbaar in het kader van professionalisering van de trainer/training. De uitgebreide observatielijst is meer gedetailleerd uitgewerkt en is bruikbaar om specifieke sportpedagogische competentie(s) te verdiepen en te toetsen in relatie tot specifieke complexe trainingssituaties te hanteren.

Hieronder worden de vijf sportpedagogische competenties toegelicht.

1. De sportbegeleider zorgt voor een veilig en ordelijk klimaat

Als sportbegeleider zorg je voor structuur tijdens, voor en na de sporttraining. Het gaat om een persoonlijke en zorgzame benadering. Het gaat ook om het uitspreken van ieders verwachtingen, informatie geven en afspraken maken.

Je geeft de kaders aan en maakt afspraken met de jeugdige sporters zodat ieder weet wat de 'speelruimte' is, waaraan ieder zich te houden heeft en waarop ieder aan te spreken is. Het is belangrijk dat je als sportbegeleider zelf het goede voorbeeld geeft. Daarmee zorg je ervoor dat je recht van spreken hebt als je sporters feedback wilt of moet geven.

Het gaat om het creëren van veiligheid in fysieke zin en in de beleving van het sporten en het samenzijn. Daarnaast gaat het om orde, structuur en veiligheid, als voorwaarden voor het leren.

2. De sportbegeleider zet het welzijn, het plezier en succeservaringen van de jeugdigen centraal tijdens het sporten, zodat er een motivatiegericht klimaat ontstaat

Als sportbegeleider bouw je met de jeugdige sporters een relatie op om elkaar te leren kennen en om gekend te worden: de jeugdigen moeten als het ware kunnen 'verschijnen' om 'gezien' te worden. Als positieve insteek om het maximale uit de jeugdigen te kunnen halen, zijn hun kwaliteiten centraal te stellen. Daartoe is het belangrijk ervoor te zorgen dat de jeugdigen individueel en als team steeds beter worden in hun sport en daaraan plezier kunnen beleven.

Als sportbegeleider stimuleer je de jeugdigen om nieuwe dingen uit te proberen en daarin steeds beter te worden. Fouten maken mag. Je geeft uitdagende opdrachten en moedigt op positieve wijze aan door het geven van eerlijke, concrete complimenten over de persoonlijke vooruitgang en over de vooruitgang als team. Je ziet en ervaart dan de kwaliteiten en de verschillen van een ieder. Door die op waarde in te schatten en te erkennen kan ieder zich op zijn gemak voelen. Dan willen de jeugdigen ook het beste uit zichzelf halen.

3. De sportbegeleider biedt structuur middels een didactisch onderbouwd programma

Als sportbegeleider gebruik je verschillende didactische werkvormen om aan de manier van leren van iedere individuele jeugdige sporter en de sporters als team tegemoet te komen, zodat zij de sport goed leren beoefenen. Je houdt in je programma rekening met de verschillen tussen de individuen naar niveau, in hun voorkeuren voor manieren van leren, behoefte aan feedback, behoefte aan duidelijke instructies individueel of aan de groep danwel juist meer globale richtlijnen enz. Het is zoeken naar de goede balans. Eerst een stukje theorie, dan actie en nabespreken of eerst actie, dan nabespreken aan de hand van theorie en weer actie aan de hand van oefeningen en nabespreken. Soms dus een strakke structuur met een stevige opbouw en opdrachten die elkaar in moeilijkheidsgraad en/of in variatie opvolgen, Dan weer meer competitie, dan weer vrij spel enz.

4. De sportbegeleider heeft een coachende relatie met de deelnemende jeugd

Als sportbegeleider bied je een duidelijke structuur tijdens de training en daagt de jeugdigen uit. Je geeft feedback en gaat met de jeugdige sporters in dialoog, zodat zij hun ervaringen kunnen benoemen, er betekenis aan kunnen geven, zelf meer gaan nadenken en vervolgens meer en meer verantwoordelijk worden voor hun eigen leerproces. Voor het eigen leerproces als individuele sporter, maar ook in het samenspel en samenwerken binnen het sportteam.

Als sportbegeleider coach je door middel van het stellen van open vragen, doorspelen van vragen, daarbij voortbouwend op de gegeven antwoorden, samenvatten en conclusies trekken. Ook het geven van denktijd, checken of iedereen elkaar begrepen heeft, herformuleren van een antwoord, meedenken en het daarbij op weg helpen zijn net zo belangrijk.

Maar het meest belangrijk is dat je als sportbegeleider aandacht hebt voor de jeugdige sporters, dat je oprechte belangstelling hebt en toont voor wat de jeugdige sporters ieder individueel en ook als team inbrengen. Middels het spel en middels de dialoog zie je kwaliteiten van de jeugdigen tevoorschijn komen. Het is belangrijk dat je als sportbegeleider die kwaliteiten benoemt, zodat de jeugdige zelf en als team, hun eigen en elkaars kwaliteiten leren (h)erkennen.

Het kan ook zeer leerzaam zijn de dialoog over te laten aan de jeugdige sporters zelf om eigen doelen te laten opstellen en realiseren. Sporters die zelf de verantwoordelijkheid op zich nemen voor persoonlijke leerdoelen en voor doelen van het team, zullen gemotiveerder zijn en zich sneller ontwikkelen.

5. De sportbegeleider werkt met de jeugdigen aan de ontwikkeling van vaardigheden die zij ook kunnen gebruiken buiten de sport, zoals doorzettingsvermogen en omgaan met verlies

Als sportbegeleider onderzoek je tijdens het sporten en in de dialoog welke kwaliteiten bij de jeugdigen te (h)erkennen zijn om hen te stimuleren die verder tot ontwikkeling te brengen, bij voorkeur kwaliteiten die levensvatbaar zijn. Tijdens het sporten zoek je met elkaar naar die levensvatbare kwaliteiten. Kwaliteiten die zinvol zijn voor het sporten, maar ook kwaliteiten die een rol spelen in een beroep of op andere leefgebieden. Er zijn meerdere definities van 'kwaliteit'⁴. Hier gaan we uit van kwaliteit als iets dat je graag wil en kan. Dat kan zijn een sportprestatie neerzetten, voor anderen zorgen, netjes zijn: allemaal kleine kwaliteiten die kunnen worden ontwikkeld in combinatie met karaktereigenschappen als, creatief, doelgericht, flexibel, ondernemend, organiserend, doorzettingsvermogen, discipline, durf, natuurlijk leiderschap enz.

Als sportbegeleider kun je de jeugdige sporters uitdagen om het eigen leerproces te verwoorden. Daarvoor gebruik je ook weer technieken als doorvragen, waarderen, feedback geven, andere jeugdigen laten reageren, samenvatten en verbanden leggen. De bedoeling is niet alleen dat duidelijk wordt hoe de jeugdige denkt, maar dat jeugdigen leren van elkaars strategieën van denken, handelen en oplossen. Het stimuleert hen ook, door de dialoog met jou als begeleider en door onderlinge interactie, om hun individuele kwaliteiten als ook de samenwerking met elkaar als team, (verder) tot ontwikkeling te brengen.

⁴ Hans van den Broek. Talenten aanspreken op een vmbo-school. Dialogisch onderwijs en talentherkenning. In: Hans van den Broek, Alexander Leerentveld en Denise van Schelven. 2013. *Het talent (H)erkend. Dialogisch onderwijs als talentherkenning*. Kenniscentrum Talentontwikkeling. Hogeschool Rotterdam.

BIJLAGE 3 BEKNOPTE OBSERVATIELIJST

De sportbegeleider zorgt voor een veilig en ordelijk klimaat.

noemt elke deelnemer bij zijn naam	
maakt het rustig als dat nodig is	
maakt omgangsregels duidelijk	
is ontspannen	
zorgt voor fysieke veiligheid van kinderen	
werkt samen	
sluit ordelijk af	

De sportbegeleider biedt structuur middels een didactisch onderbouwd programma.

heeft een actieve houding	
groepeert de deelnemers aan het begin van het programma	
legt de opdracht duidelijk uit	
legt doel van opdrachten uit	
doet voor	
neemt een strategische positie in	
legt de spelregels duidelijk uit	
zorgt voor overzichtelijke opbouw	

De sportbegeleider en de jeugdprofessional zetten het welzijn, het plezier en succeservaringen van de jeugdigen centraal tijdens het sporten, zodat er een motivatiegericht klimaat ontstaat.

laat sportief gedrag zien	
benoemt hoe deelnemers met elkaar omgaan	
stimuleert en motiveert om tot goede prestaties te komen	
geeft positieve aandacht	
zorgt voor goede sfeer	

Observatielijst Sportpedagogische Competenties

De sportbegeleider heeft een coachende relatie met de deelnemende jeugd.

laat blijken dat hij ziet hoe het met een deelnemer gaat	
geeft feedback	
geeft passende, uitdagende opdracht	
betrekt deelnemers bij activiteiten	
stelt reële persoonlijke leerdoelen voor deelnemers	
geeft ondersteuning aan deelnemers	
geeft positieve aandacht	
beïnvloedt groepsproces positief	
reageert op druk gedrag	
reageert op teruggetrokken gedrag	

De sportbegeleider en de jeugdprofessional werken met de jeugdigen aan de ontwikkeling van vaardigheden die zij ook kunnen gebruiken buiten de sport. Denk aan het bereiken van doelen en doorzettingsvermogen.

benoemt kwaliteiten van deelnemers	
vraagt door	
vat samen	
benoemt ontwikkeling positief gedrag	
legt relaties tussen kwaliteiten in sport en andere leefgebieden	
betrekt jongeren in begeleiding	



BIJLAGE 4 UITGEBREIDE OBSERVATIELIJST

Observatielijst pedagogische competenties

Naam sportbegeleider:

Doelgroep training:

Sporttraining / sportvereniging:

Datum sporttraining:

Naam observator:

De sportbegeleider zorgt voor een veilig en ordelijk klimaat

De sportbegeleider	Score	Opmerkingen
Noemt elke deelnemer bij zijn naam		
Maakt het rustig als dat nodig is; <ul style="list-style-type: none"> • met fluit • telt af • checkt of er vragen zijn 		
Maakt omgangsregels duidelijk; <ul style="list-style-type: none"> • regels zijn duidelijk • korte aanduiding (doen!) 		
Is ontspannen; <ul style="list-style-type: none"> • loopt rustig • blijft staan • luistert geduldig 		
Zorgt voor fysieke veiligheid kinderen; <ul style="list-style-type: none"> • ruimte tussen deelnemers maken • vermijdt obstakels bij oefeningen, bij warming-up 		
Heeft gezag; <ul style="list-style-type: none"> • dominant • gelijkwaardig • natuurlijk gezag • geen gezag 		
Werkt samen; <ul style="list-style-type: none"> • met assistent • andere trainer of functionaris 		
Sluit ordelijk af; <ul style="list-style-type: none"> • spreekt deelnemers toe • laat opruimen 		

Score: 1 = niet, nauwelijks, 2 = soms, 3 = regelmatig (of spreekt vanzelf)

Observatielijst pedagogische competenties

De sportbegeleider zet het welzijn, het plezier en succeservaringen van de jeugdigen centraal tijdens het sporten, zodat er een motivatiegericht klimaat ontstaat

De sportbegeleider	Score	Opmerkingen
Laat sportief gedrag zien; <ul style="list-style-type: none"> • toont plezier in de sport • kan tegen zijn verlies • doet mee 		
Benoemt hoe deelnemers met elkaar omgaan; <ul style="list-style-type: none"> • elkaar betrekken • rekening houden met ander • luisteren naar elkaar • geeft inzicht in plezier • benoemt (ongewenst) gedrag 		
Stimuleert en motiveert om tot goede prestaties te komen; <ul style="list-style-type: none"> • prestaties voor jezelf (i.t.t prestaties t.o.v. anderen) • spoort aan, tempo <i>'Je weet hoe het moet'</i> 		
Geeft positieve aandacht; <ul style="list-style-type: none"> • met het oog op eigen ontwikkeling • algemeen: goed zo! 		
Zorgt voor goede sfeer; <ul style="list-style-type: none"> • gebruikt humor • 'one of the guys' • geeft kinderen ruimte voor praatje, dolletje • aandacht voor plezier • leuke (spel)vormen 		

Score: 1 = niet, nauwelijks, 2 = soms, 3 = regelmatig (of spreekt vanzelf)

Observatielijst pedagogische competenties

De sportbegeleider biedt een didactisch onderbouwd programma

De sportbegeleider	Score	Opmerking
Zorgt voor een overzichtelijke opbouw; <ul style="list-style-type: none"> • blokken • structuur • inleiding (warming-up), kern, afbouw, cooling-down (spelvorm) • techniek-gedeelte *N.B. (zie hieronder) 		
*N.B. Overzichtelijke opbouw techniek-gedeelte; <ul style="list-style-type: none"> • introduceert (nieuwe) techniek en legt uit hoe, wanneer (wel/niet), doel en waarom, van de techniek • laat techniek als 'good practice' zien (een goed voorbeeld geven door (in fasen) voordoen, filmpje, richtlijnen 'op papier' om mee te lezen) • laat techniek als 'good practice' nogmaals zien en licht alle stappen toe (techniek, waarop te letten en zo mogelijk waarom) • laat kinderen/jongeren de techniek (a.d.h.v. richtlijnen) nadoen, bespreekt oefening/resultaat, geeft feedback en komt daarop volgende keer terug • laat kinderen/jongeren techniek oefenen in toenemende moeilijkheid en variaties binnen het sporten, bespreekt oefening/resultaat, geeft feedback en komt daarop volgende keer terug 		
Heeft een actieve houding; <ul style="list-style-type: none"> • gebruikt zijn handen • doet mee 		
Groepeert de deelnemers aan het begin van het programma; <ul style="list-style-type: none"> • bepaalt hoe leerlingen binnenkomen (1 voor 1, worden opgehaald, zelfstandig) • bepaalt waar ze plaatsnemen (bank, rij) 		
Legt de opdracht duidelijk uit; <ul style="list-style-type: none"> • kort en bondig • met voorbeeld • goed te verstaan • taalgebruik past bij doelgroep 		
Doet voor; <ul style="list-style-type: none"> • laat zelf beweging, opdracht zien • doet langzaam voor, in fasen • laat deelnemer voordoen 		
Neemt een strategische positie in; <ul style="list-style-type: none"> • staat voor de deelnemers • heeft overzicht, kan deelnemers waarnemen • gaat op de bank staan 		
Legt de spelregels duidelijk uit		

Score: 1 = niet, nauwelijks, 2 = soms, 3 = regelmatig (of spreekt vanzelf)

Observatielijst pedagogische competenties

De sportbegeleider heeft een coachende relatie met de deelnemende jeugd

De sportbegeleider	Score	Opmerking
Laat blijken dat hij ziet hoe het met een deelnemer gaat; <ul style="list-style-type: none"> • benoemt hoe het met een deelnemer gaat • laat dit op een andere (non-verbale) manier blijken • vragen: gaat het? • ook laten gebeuren 		
Geeft feedback		
Geeft een passende, uitdagende opdracht; <ul style="list-style-type: none"> • technisch • sociaal 		
Legt het doel van de opdrachten uit; <ul style="list-style-type: none"> • waar gaat het om vandaag? 		
Betreft de deelnemers bij activiteiten; <ul style="list-style-type: none"> • nodigt uit • stelt vragen aan deelnemers • laat onderdelen uitvoeren; bv. warming-up, uitleg, voordoen 		
Stelt reële persoonlijke leerdoelen voor deelnemers; <ul style="list-style-type: none"> • technisch • sociaal 		
Geeft ondersteuning aan de deelnemers; <ul style="list-style-type: none"> • geeft aan hoe het beter kan, wat nodig is • laat andere deelnemer(s) helpen • helpt fysiek 		
Geeft positieve aandacht; <ul style="list-style-type: none"> • benoemt goede kwaliteiten • motiveert (dubbel) • stimuleert (dubbel) • geeft gerichte complimenten • beloont • leidt negatieve aandacht af 		
Beïnvloedt het groepsproces positief <ul style="list-style-type: none"> • wisselt deelnemers, tegenstanders • geeft groepsopdracht of samenwerkingsopdracht 		
Kan in handelen rekening houden met kenmerkend gedrag van jongeren		
Kan in handelen rekening houden met opvallend gedrag van jongeren		

Score: 1 = niet, nauwelijks, 2 = soms, 3 = regelmatig (of spreekt vanzelf)

Observatielijst pedagogische competenties

De sportbegeleider werkt met de jeugdigen aan de ontwikkeling van vaardigheden die zij ook kunnen gebruiken buiten de sport.

Denk aan: 'het bereiken van doelen' en 'doorzettingsvermogen'

De sportbegeleider	Score	Opmerkingen
Benoemt kwaliteiten van deelnemers <ul style="list-style-type: none"> • zelfregulatieve vaardigheden • doorzettingsvermogen • sociale vaardigheden 		
Vraagt door		
Vat samen		
Benoemt ontwikkeling positief gedrag		
Legt relaties tussen kwaliteiten in sport en andere leefgebieden <ul style="list-style-type: none"> • benoemt of combineert activiteiten in verschillende gebieden • school • werk • thuissituatie, na de les 		
Betreft jongeren in begeleiding <ul style="list-style-type: none"> • laat uitleggen • laat organiseren • geeft begeleidingstaken 		

Score: 1 = niet, nauwelijks, 2 = soms, 3 = regelmatig (of spreekt vanzelf)



BIJLAGE 5 MIJN VERBETERPLAN

Hieronder een format voor het uitwerken van je eigen verbeterplan in relatie tot de sportpedagogische competenties, maar je kunt het verbeterplan natuurlijk ook gebruiken voor andere persoonlijke leerdoelen.

In de kolom *'Waar sta ik nu'*, *'Wat doe ik goed'* en *'Welk cijfer geef ik mezelf'* kun je je eigen ideeën kwijt over je handelen. Het is een uitdaging daarbij ook de feedback van de sportende jongeren en van je collega sportbegeleiders te betrekken. Meestal zorgt die combinatie voor een objectiever beeld op je handelen. Voor het uitwerken van deze kolom in relatie tot de sportpedagogische competenties kun je de observatielijst doornemen in relatie tot een paar trainingen die je hebt gegeven. Als je feedback krijgt van je collega-sportbegeleiders op je handelen, is het handig met hen ook meteen in gesprek te gaan over wat je zou kunnen veranderen of verbeteren en hoe. Zij hebben daar vast ideeën over of je krijgt die juist doordat of nadat je met hen daarover in gesprek bent gegaan.

Voor de kolom *'Wat wil ik veranderen/ verbeteren'* kun je ook weer de observatielijst gebruiken en vooral de feedback van je collega's en de tips over wat en hoe te veranderen en verbeteren. In de kolom *'Hoe ga ik dat veranderen/verbeteren'* ga je vervolgens je acties plannen om je handelen te veranderen of verbeteren, bijvoorbeeld in de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van je trainingen. In deze kolommen maak je zelf je eigen keuzes. Een tip hierbij is je verbeterplan met een collega te bespreken. Wellicht krijg je daardoor nieuwe creatieve of vooral praktische en efficiënte tips. Binnen een professionaliseringstraject kan deze stap tot een van de afspraken horen.

Sportpedagogische competenties	Waar sta ik nu, wat doe ik goed en wat doe ik nog niet zo goed? Welk cijfer geef ik mezelf op schaal 1-5 (5=super goed)	Wat wil ik veranderen/verbeteren?	Hoe ga ik dat veranderen/verbeteren?
1. De sportbegeleider zorgt voor een veilig en ordelijk klimaat	Wat doe ik goed en waarom? Wat doe ik (nog) niet zo goed en waarom? Hoe zou dat anders kunnen?		
2. De sportbegeleider zet het welzijn, het plezier en succeservaringen van de jeugdigen centraal tijdens het sporten, zodat er een motivatiegericht klimaat ontstaat	Wat doe ik goed en waarom? Wat doe ik (nog) niet zo goed en waarom? Hoe zou dat anders kunnen?		
3. De sportbegeleider biedt structuur middels een didactisch onderbouwd programma	Wat doe ik goed en waarom? Wat doe ik (nog) niet zo goed en waarom? Hoe zou dat anders kunnen?		
4. De sportbegeleider heeft een coachende relatie met de deelnemende jeugd	Wat doe ik goed en waarom? Wat doe ik (nog) niet zo goed en waarom? Hoe zou dat anders kunnen?		
5. De sportbegeleider werkt met de jeugdigen aan de ontwikkeling van vaardigheden die zij ook kunnen gebruiken buiten de sport, zoals doorzettingsvermogen en omgaan met verlies.	Wat doe ik goed en waarom? Wat doe ik (nog) niet zo goed en waarom? Hoe zou dat anders kunnen?		

BIJLAGE 6 FEEDBACK GEVEN & FEEDBACK ONTVANGEN

Hoffman (2013)⁵ geeft aan dat wanneer mensen met elkaar communiceren – dit is een proces van voortdurende wisselwerking – ze voortdurend het effect van de communicatie van de ander ervaren. De intentie, de bedoeling van de ander is onzichtbaar en kunnen we enkel raden, proberen af te leiden of bespreken. Zo kent ook de ander onze intenties niet. Je kunt nooit weten hoe je bedoelingen via je gedrag bij de ander overkomen. Het feit dat we niet de intentie van de ander kennen, maar enkel een effect ervaren van de communicatie door de ander enerzijds en dat we misschien wel onze eigen intentie kennen maar niet het effect dat we bij de ander genereren, maakt interpersoonlijke communicatie tot een complex proces. De effecten van communicatie kunnen zijn dat mensen zich erkend, miskend of verworpen voelen.

Het effect van erkenning betekent dat de ander het gevoel heeft gezien te worden, dat zijn inzet gezien, gewaardeerd wordt. Dat betekent iets anders dan akkoord gaan. Je kan de ander erkennen zonder het ermee eens te zijn. Het effect van miskenning ontstaat wanneer de ander een boodschap niet oppikt, er onopzettelijk aan voorbij gaat. Het effect van verwerping creëer je wanneer je opzettelijk voorbij gaat aan de inzet van de ander, wanneer je de ander negeert. Alleen de ontvanger van de boodschap kan bepalen of hij zich erkend of verworpen voelt.

Mensen reageren voortdurend en in wederzijdse wisselwerking op elkaar en geven elkaar zo, gewild en ongewild, feedback. Feedback is een reactie, verbaal of non-verbaal, op het effect van het gedrag van de ander en is op zich ook weer gedrag dat bij de ander een effect zal hebben.

Feedback kan worden ingezet om het gedrag van de ander te beïnvloeden, aan te scherpen en effectiever te maken. Feedback⁶ is onmisbaar als met anderen samen wordt gesport. Dat geldt voor bestuurders, trainer-coaches, sportbegeleiders, sporters en ouders in hun contacten met en onder elkaar. Er moet zo nu en dan gezegd kunnen worden dat het gedrag of de prestatie van de ander niet in orde is, of juist heel erg goed is. Met feedback stuur je elkaar bij. Wie feedback geeft, kan ook feedback terug verwachten. Dat is soms onprettig, maar je leert ermee te leven, vooral als iedereen zich aan de regels houdt van *feedback geven en feedback ontvangen*.

Feedback bevordert relaties, sfeer en resultaten en bevordert zelfkennis, kennis van anderen en bevordert het lerend vermogen.

Wie zich niet oefent in het geven en ontvangen van feedback loopt risico's. Denk bijvoorbeeld aan minder plezier in de sport/ op school/ op straat of op het werk, ontwijkingsgedrag, oppotten van frustraties en - in het ergste geval - een ziekmakende sfeer die uitmondt in overspannenheid en verzuim.

Feedback geven

Feedback kan positief en kan negatief zijn. Mensen leren vaak veel meer van duidelijk commentaar op gedrag of dat ze goed hebben gedaan of goede resultaten, dan van kritiek op fouten. Positieve feedback is heel *motiverend*. Daarmee is feedback geven een goede techniek om anderen te *beïnvloeden*.

Vaak loop je je weken te ergeren aan het gedrag van je teamgenoot of collega, terwijl hij zich van geen kwaad bewust is. Hij wil best proberen op te houden met fluiten of zingen en hij wil best een keer koffie voor je halen, als hij maar weet dat je dat wilt. Met goed geplaatste feedback op het goede moment voorkom je veel misverstanden. Waarom is het zo moeilijk om soepel om te gaan met feedback geven?

Onzekerheid

Wie feedback moet geven is vaak onzeker. Je vraagt je af:

- Heb ik het wel goed gezien?
- Is het 'normaal' dat ik me hieraan erger?
- En wat stoort me nu precies?

⁵ Hoffman, E., (2013). *Interculturele Gespreksvoering. Theorie en praktijk van het TOPOI-model*. Houten/Diegem, Nederland: Bohn Stafleu Van Loghum.

⁶ Zie Bijlage 3 voor Do's en Don'ts bij Feedback geven en Feedback ontvangen

- Wat vind ik nu verkeerd aan zijn gedrag?
- Mág ik hier wel iets van zeggen?
- Waarom wil ik er iets van zeggen?
- Wat wil ik daarmee bereiken?
- Hoe kan ik het zeggen zonder dat hij boos wordt?
- Kunnen we na het gesprek nog wel leuk samen sporten of samenwerken?

Dit zijn allemaal vragen die je jezelf inderdaad moet stellen voordat je feedback geeft. Goede feedback vereist even tijd om na te denken.

Als je het antwoord scherp hebt, probeer je de kritiek zó te brengen dat je gesprekspartner hem begrijpt. Helder geformuleerd en neutraal, zonder beschuldigingen.

Formule voor het geven van feedback

1. Beschrijf of bespreek veranderbaar gedrag;
2. Beschrijf of bespreek concreet en specifiek gedrag dat je zelf hebt gezien of gehoord;
3. Gebruik een ik-boodschap;
4. Geef aan welk effect dat gedrag op je heeft;
5. Laat je gesprekspartner reageren;
6. Vraag om het gewenste gedrag;
7. Verken samen oplossingen of achtergronden.

Feedback ontvangen

Feedback kun je zien als een cadeau. Je kunt het aannemen, uitpakken en er je voordeel mee doen. Of je neemt het aan, bedankt de gever en legt het vervolgens in een kast om er nooit meer naar om te kijken. Je kunt feedback beter zien als een kans om iets te leren. Hoe? Door goed te luisteren, toelichting te vragen en vervolgens te bedenken wat je ermee gaat doen.

Wie feedback krijgt, heeft de neiging in de verdediging te gaan. Dat is zinloos. Je hoeft je niet te verdedigen, want als de ander op een goede manier feedback geeft, uit hij zijn gevoel met een ik-boodschap. Daar kun je niet over discussiëren, want jij kunt niet beïnvloeden hoe degene die jou feedback geeft zich door jouw gedrag moet voelen. Je kunt wél overwegen je gedrag te veranderen zodat jouw gedrag geen negatieve emoties oproept. Maar, je mag altijd de ruimte vragen om weinig met de feedback te doen. De ander probeert jou te beïnvloeden en dat is zijn goed recht. Het is jouw recht om er niet in mee te gaan.

Regels voor het ontvangen van feedback

Gelukkig is er een recept voor het ontvangen van feedback. Daar heb je steun aan als iemand tegen je zegt: "Ik wil graag even je aandacht voor ...". De belangrijkste voorwaarde is dat je je open stelt voor feedback. Dit doe je door: actief te luisteren.

Actief luisteren

1. Om toelichting te vragen
2. Waardering te tonen
3. Na te denken over de feedback
4. Doe iets met de feedback!

Zie volgende pagina voor de *do's en dont's* bij Feedback geven & Feedback ontvangen.

DO's en DON'TS van Feedback geven en Feedback ontvangen

Er zijn *do's* en *don'ts* van feedback geven en feedback ontvangen geformuleerd. Handig om je die eigen te maken om afstemming en samenwerking constructief te laten verlopen.

Feedback geven: DO's	Feedback geven: DON'Ts
<ul style="list-style-type: none"> • Beschrijf of bespreek gedrag dat je hebt waargenomen. (bv: "Toen ik reageerde op je voorstel, zag ik dat je naar buiten zat te kijken"). • Geef aan welk effect dit gedrag op je heeft. Laat je gevoel spreken. (bv: "Dat geeft mij het gevoel dat jij mij niet serieus neemt. Dat ontmoedigde mij om verder te reageren"). • Geef de ander de gelegenheid te reageren. (bv: "Herken je dat?" "Wat vind je daarvan?"). • Geef – eventueel – advies voor alternatief gedrag. (bv: Ik had het prettig gevonden als je me had aangekeken, ...). 	<ul style="list-style-type: none"> • Wacht niet te lang met het geven van feedback • Praat niet namens anderen • Speel niet op de man/vrouw met een oordeel van de persoon • Ga niet generaliseren (bv. "Jij bent altijd zo...") • Ga niet moraliseren • Ga niet vertellen wat de ander moet doen • Ga niet kleineren (bv. "Dat lukt je toch niet.") • Ga niet interpreteren (bv. "Ik kan wel zien dat je niet gewend bent om feedback te krijgen.").

Feedback ontvangen: DO's	Feedback ontvangen: DON'Ts
<ul style="list-style-type: none"> • Luister en vraag eventueel om uitleg/verduidelijking. (luisteren, samenvatten doorvragen) (bv: "Ik begrijp dat ik ... Wanneer deed ik dat precies en hoelang?"). • Toon waardering en vertel eventueel wat feedback met je doet. Bedank de ander voor zijn/haar informatie. (bv: "Goed dat je dit tegen me zegt. Ik wist niet ..."). • Beoordeel de feedback. Herken je wat de ander zegt? Kun je er iets mee? (bv: "Jij zegt dat je het gevoel had dat ik je niet au serieus nam. Wat had ik volgens jou moeten doen?"). • Doe iets met de feedback. (bv: "Ik heb gehoord wat je zei maar ik ben het niet met je eens". "Ik heb gehoord wat je zei en ik ben het met je eens. De volgende keer zal ik ..."). 	<ul style="list-style-type: none"> • Zie de feedback niet als aanval op jou als persoon. • Onderbreek de ander niet. • Interpreteer niet. Doe niet alsof je de feedback begrijpt als die nog niet helder is. • Schiet niet in de verdediging: "ja maar, ..." Dat is niet nodig, want je wordt niet aangevallen. • Debatteer niet of ga niet uitleggen. • Niet serieus op ingaan/bagatelliseren. • Val de ander niet aan / zoek geen ruzie / maak er geen conflict van.