



JEUGDCOÖRDINATOR KORFBAL

Jeugdcoördinator.

Deze cursus is tot stand gekomen uit het idee KOG van de KBKB. De korfbalbond is daarmee een nieuwe weg ingeslagen. Het is een cursus op maat ontwikkeld, naar behoefte en rechtstreeks in de praktijk toepasbaar. Deze cursus is er voor de aankomende jeugdcoördinatoren, of eigenlijk voor de al werkzame jeugdcoördinatoren die toch een stuk begeleiding willen krijgen in deze moeilijke maar zeer waardevolle taak binnen de vereniging. In de loop van de cursus kunnen de werkplannen en het technische beleid binnen de vereniging worden ingevuld onder deskundige begeleiding. Het is niet alleen het op papier zetten van afspraken en visie maar tevens is het werk van de jeugdcoördinator het werken met mensen. Het begeleiden van mensen en samen proberen het technisch kader zo te ontwikkelen dat al het goede naar boven komt. Elke trainer is anders, elke vereniging is anders en elke jeugdcoördinator is anders, deze module geeft u de gelegenheid te leren van papier, van de docent, van de praktijk maar zeker ook van de mededeelnemers. Ervaringen van mensen met dezelfde taken binnen een andere context is nuttig als reflexie van je eigen functioneren, het opent andere perspectieven en geeft een duidelijke meerwaarde aan deze module. Het streven is toch om de kwaliteit van het korfbal te verhogen en de spil hierin zijn de mensen die het moeten doen.

Deze cursus is samengesteld uit de module trainerscoördinator van KNKV, met onze oprechte dank hiervoor.

Ik wil ook Versele Eddy, De Rudder Daniël en Elewaut Björn bedanken want zonder hun inzet, medewerking en hun vooruitdenken was deze cursus en cursusmap er niet gekomen.

Elewaut Alex.
Voorzitter COT.

Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijke bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook zonder de uitdrukkelijke voorafgaande en schriftelijke toestemming van de uitgevers.

Deel 1

JEUGDCOÖRDINATOR

In een club komen tal van functies voor. Bij functies horen taken. Afhankelijk van de hoeveelheid taken kan het best zo zijn dat een functie door meer dan één persoon wordt uitgevoerd. Of een functie door meerdere personen wordt uitgevoerd is een keuze van de vereniging. Een rol hierbij kan zijn de grootte van de vereniging, de kwaliteit van het kader, de beschikbaarheid (in tijd) van kader.

Zo ook voor de functie van jeugdcoördinator (verder JC)

Hieronder wordt uitgebreid aangegeven welke taken (en de daarbij behorende werkzaamheden) bij de jeugdcoördinator zouden kunnen horen. Het is aan de vereniging hoe het wordt ingevuld in de praktijk. Uiteraard zou het ook zo kunnen zijn dat een keuze wordt gemaakt uit de beschreven taken en werkzaamheden.

De praktijk leert dat een 'directe' begeleiding van jeugdtrainers veel tijd kost voor zowel de JC als de jeugdtrainer.

Het hoofddoel van de jeugdcoördinator is het begeleiden, ondersteunen van het technische kader. Hij zet een ontwikkeling in gang om de kwaliteit van het technisch kader zowel op de korte als de lange termijn te verbeteren. Hij draagt zorg voor de juiste voorwaarden en omstandigheden om dit mogelijk te maken.

In hoofdstuk 1 wordt gekeken naar het takenpakket van de JC, in hoofdstuk 2 wordt gekeken naar de werkzaamheden die daaruit voortvloeien.

Vooraf moet opgemerkt worden dat het belangrijk is dat er bij de club een visie is hoe men wil omgaan met korfbal. Het gaat daarbij in eerste instantie om de vragen: "wat zijn wij voor een vereniging", "wat willen wij voor een vereniging zijn". Het kan daarbij gaan over het niveau waarop men wil presteren, de omgang met kinderen, de omgang met prestaties, de identiteit. B.v. de omgeving van de club (b.v. een stad, een dorp, de wijk) speelt een rol.

De visie van de vereniging wordt uitgewerkt in beleid. De visie van de club zal zich ook vertalen in het beleid en de wijze van uitvoering van de JC. Een voorbeeld hiervan staat in hoofdstuk 3. In dit hoofdstuk vinden wij ook in de bijgevoegde beleidsnota van Voorwaarts K.C.

Hoofdstuk 1:

HET TAKENPAKKET VAN DE JEUGDCOÖRDINATOR.

Het beleid van de JC zal in zijn algemeenheid erop gericht zijn het niveau van het technische kader en de voorwaarden waarbinnen het technische kader moet werken, te verbeteren. Het beleid vertaalt zich in de zorg voor de kwaliteit op diverse gebieden.

Technische kader.

Bepalen van het gewenste aantal trainers per ploeg.

Het aantal trainers bij een ploeg kan afhankelijk zijn van de grootte van een ploeg, de leeftijd en/of de niveaoverschillen binnen een ploeg. Bij een 'jongste' miniemenploeg, waar regelmatig nieuwe kinderen binnenstromen, is het verstandig om in elk geval met twee of meer trainers te werken. Zo ook bij een groep waarbinnen de niveaoverschillen groot zijn.

Inventarisatie van potentieel technisch kader in de vereniging.

Het maken van een bestand van spelende leden, niet-spelende leden en ouders (met name van jeugdspelers) met een korfbalachtergrond die een ploeg zouden kunnen trainen en/of begeleiden. Ook 'jeugdige' leden die dat in de toekomst zouden kunnen en willen, zouden in het bestand moeten komen.

Bij de inventarisatie is het goed de korfbalopleiding/ervaring van het potentiële kader te bepalen. Het gaat hierbij om korfbalervaring, trainerservaring, maar ook om ervaring op het terrein van lesgeven (pedagogische opleiding), omgaan met groepen buiten het korfbal.

Bepalen wat er nodig is aan technisch kader in de toekomst.

Inzicht zien te krijgen in de ontwikkeling van het ledental in de toekomst (lange termijn) Wat is er aan verloop te verwachten in het huidige trainersbestand. Maar ook bepalen of er trainers nodig zijn die nieuwe leden in eerste instantie opvangen.

Het maken van een sterkte/zwakte analyse van het technische kader.

Door een inventarisatie van de opleidingen (het gaat ook om andere opleidingen dan korfbalopleidingen, b.v. sportverzorging), door het vaststellen van het ervaringsniveau van het technische kader, door het zien van trainingen, de wijze van begeleiden bij wedstrijden, een algemeen beeld krijgen wat de sterke en zwakke punten zijn van het technisch kader.

Vaststellen welke scholing/opleiding er nodig is.

Op grond van het voorgaande punt komen tot een gericht aanbod van scholing en begeleiding. Dit kan voor het totale technisch kader zijn, maar het kan ook ingevuld worden per trainer, per groep van trainers (b.v. de scholierentrainers)

Het is belangrijk om het technische kader bij de invulling van een scholingspakket te betrekken

Het opstellen van een toekomstperspectief voor de trainers.

Door een goed beeld te vormen van een trainer is het mogelijk om een toekomstperspectief te schetsen. Iemand met goede mogelijkheden, motivatie, inzet kan je vragen opleidingen te volgen waarbij hij/zij wordt begeleid naar bepaalde ploegen toe. Dat kan ook een opleiding zijn om training te geven aan meer recreatief gerichte korballers. Dat vraagt om een andere scholing. Uiteraard zullen daarbij ook de wensen en verwachtingen van een trainer betrokken dienen te worden.

De korfbalinhoud.

Visie op het korfbalspel in zijn algemeenheid, maar met name op de fase waarin kinderen opgeleid worden.

De JC moet een zekere kennis hebben over de wijze waarop het korfbal aan spelers wordt aangeboden. Wat zijn de kenmerkende principes van korfbal. Hoe wordt korfbal aangeboden door de trainers. Wat en hoe wordt korfbal aangeboden aan beginnende korfballers, wat aan meer ervaren korfballers, wat aan recreanten.

Kennis van de methodische stappen die korfballers krijgt aangeboden, met name voor beginnende korfballers.

De JC weet wat de belangrijkste stappen zijn in de methodiek van korfbal voor beginnende korfballers (geschoolde VTS trainers of pedagogisch gevormd)

De JC heeft kennis van de principes van het analyseren van een wedstrijd en het (methodisch) plannen van de leerstof (geschoolde VTS trainers of pedagogisch gevormd)

Zorg dragen voor een meer uniforme manier van aanleren van vaardigheden door alle trainers.

Door een goede begeleiding van de trainers en het opstellen van een lesplan voor beginnende korfballers komt er meer uniformiteit binnen de vereniging over de wijze waarop korfbal wordt aangeboden.

Zorg dragen voor up-to-date kennis.

De JC zorgt voor een zo veel mogelijke up-to-date kennis van het korfbal door het bijwonen van bijscholingen, het volgen van relevante opleidingen, het lezen van korfbal literatuur.

De JC kan de vraagbaak voor korfbalproblemen zijn, maar dat betekent tevens dat hij moet kunnen verwijzen naar relevante literatuur.

Aanpak van de trainingen en de wijze van omgaan met groepen.

Daarbij valt te denken aan:

De voorwaarden voor een training.

De JC heeft kennis van de voorwaarden welke nodig zijn om een training goed op te zetten. Hij weet hoe een training methodisch en didactisch ingevuld kan worden.

Het bepalen van de minimale didactische vaardigheden die nodig zijn.

De JC weet welke didactische vaardigheden er nodig zijn voor een trainer.

De wijze van omgang met kinderen.

De JC probeert er op toe te zien dat de omgang van de trainers en coaches met spelers op een correcte wijze verloopt. T.a.v. fair play en seksuele intimidatie kunnen afspraken gemaakt worden binnen de vereniging. M.b.t. het laatste valt te denken aan een vertrouwenspersoon en een klachtenprocedure.

Het omgaan met 'orde'.

De JC draagt er zorg voor dat trainers afspraken maken over hoe omgegaan wordt met ordeproblemen en geeft ondersteuning waar nodig en gewenst.

Het omgaan met discipline.

De JC tracht in de vereniging te komen tot afspraken hoe er om wordt gegaan met b.v. trainingsopkomst, afschrijven van wedstrijden, allerlei zaken die in relatie staan met een stukje 'discipline' van spelers en vereniging. Wat wil je wel en wat wil je niet? Hoe gaan we om met kinderen die niet komen trainen? Maar ook, hoe ga je om met kinderen die lang ziek zijn, geblesseerd zijn? Hoe ga je om met reserves/wisselers?

De wijze van 'coachen' bij wedstrijden.

Op welke wijze wordt er gecoacht voor, tijdens en na wedstrijden. Het gaat hier met name om de stijl van coachen. Hoewel elke coach op zijn/haar manier zal begeleiden, kunnen er toch afspraken worden gemaakt over de wijze van omgang met de ploegen.

Ook de manier waarop korfbalinhoudelijk gecoacht kan worden, verdient aandacht.

Het omgaan met de ouders van kinderen.

Het is belangrijk dat de trainer/coach ook contact heeft met de ouders van met name de jongere spelers. De ouders zijn een bron van informatie over de spelers. Het is ook belangrijk een zekere betrokkenheid te bevorderen.

De JC kan hierbij een beleid ontwikkelen om de betrokkenheid te bevorderen.

De organisatie, randvoorwaarden.

Wat is er nodig aan materiaal om goed training te kunnen geven?

Het vaststellen wat er minimaal nodig is om een 'goede' training te kunnen geven aan een ploeg. Daarbij rekening houdend met het aantal spelers per ploeg.

Wat is er momenteel aan materiaal?

Het maken van een inventarisatie van het materiaal.

Het vaststellen van prioriteiten van aanschaf van materiaal. In relatie hiermee, het kunnen opstellen van een begroting.

Het gaat daarbij om aanschaf en/of vervanging van materiaal. Met name zou er aandacht moeten zijn voor het aanwezige materiaal (ook in sportzalen/hallen) Daar zijn vaak weinig korfbalpalen aanwezig, zeker niet voor de miniemen en pupillen. Mogelijk is het noodzakelijk om hierover met de beheerder (vaak een gemeente) te praten over uitbreiding van het materiaal. Misschien met een financiële bijdrage van zowel de beheerder als de club.

De organisatie van trainingstijden etc., zowel op het veld als in de zaal.

Op grond van o.a. de voorgaande twee punten, maar ook van de mogelijkheden van de trainers, komen tot een zo optimaal mogelijke planning van de trainingen.

Hoofdstuk 2:

DE WERKZAAMHEDEN.

In hoofdstuk 1.1 worden de taken van de JC genoemd die onderzoekend, voorbereidend zijn, maar ook over welke kennis hij/zij zou moeten beschikken. Daarnaast worden taken aangegeven die vooral te maken hebben met de organisatie. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de praktijk. Hoe zou er een praktische invulling gegeven kunnen aan het takenpakket?

Organisatorische opzet van de begeleiding:

Vooraf samenwerken met de trainer(s)

Schema maken voor overleg met trainers of groepen van trainers.

Het voeren van informatiegesprekken (IG)

Werken met groepen van trainers met dezelfde leeftijden en/of niveaus, bv. pupillentrainers samen, scholierentrainers samen, trainers van ploegen met veel niveauverschil in een ploeg.

Zorg dragen voor veel contactmomenten.

Eventueel: het voeren van een 'beoordelingsgesprek' met de 'betaalde' trainer(s), samen met het bestuur.

Bij de uitvoering van deze taak gaat het er vooral om **samen te werken** met de trainers.

Een middel hierbij is het houden van **INFORMATIEGESPREKKEN** (verder IG te noemen) en evaluatiegesprekken. Het IG geeft de JC een basis van informatie over de trainer, de wensen van de trainer, de kwaliteit van de organisatie zoals die wordt ervaren door de trainer, etc. Belangrijk hierbij is dat het IG de mogelijkheid geeft om een basis van vertrouwen op te bouwen. **Vertrouwen van de trainer in de JC is een belangrijke voorwaarde om te kunnen begeleiden.** Middels een evaluatiegesprek kan worden nagegaan in hoeverre afspraken, gemaakt n.a.v. een IG, zijn nagekomen en/of vastgestelde doelen zijn gehaald. Voor de JC is het noodzakelijk om een schema te maken voor overleg met de trainers. Naast een IG kunnen er gesprekken plaats vinden rondom hele concrete punten, bv. naar aanleiding van observaties tijdens training. Verder kan er gewerkt worden met de gehele groep trainers en/of met groepen van trainers van bv. de junioren. B.v. over het aanleren van onderdelen van het spel (pupillentrainers) of met alle trainers (welke thema's worden er gegeven, hoe is de trainingsopzet, etc.) Belangrijk is dat de JC veel contactmomenten heeft met de trainers. Eventueel neemt de JC deel aan het beoordelingsproces van de 'betaalde' trainer (samen met het bestuur)

Samen met de trainers opzetten van trainingsplan

Korte termijn, b.v. voor een maand, voor een of meer thema's.

Lange termijn.

Koppeling maken met de 'rode draad'.

Ook hier werken met groepen trainers van miniemen, pupillen, cadetten, scholieren, junioren of combinaties van deze.

Het aanreiken van materiaal (video, boeken, anderszins)

Door de jaren heen moet er een soort van lesplan ontstaan vanaf beginnende korfballers tot en met de junioren en de doorstroming. Het niet mogelijk om je altijd strikt te houden aan de volgorde in het lesplan. Per seizoen zijn er bijvoorbeeld wisselingen in de samenstelling van de teams. Het kan blijken dat er toch weer een stapje terug moet worden gedaan, of juist een stap verder gegaan kan worden door de kwaliteit van de spelersgroep.

Door te werken volgens een 'rode draad' (een methodische lijn om het korfbal te 'onderwijzen'), ontstaat er een situatie dat trainers makkelijker een ploeg kunnen overnemen in het nieuwe seizoen.

Tegelijkertijd ontstaat er eenduidigheid over het aanleren van de verschillende facetten van het korfbalspel. Het ontwikkelen van een 'rode draad' kan op verschillende manieren. Uitgangspunt kan een reeds bestaand plan zijn, het kan ook nieuw ontwikkeld worden.

Door het lezen van korfballiteratuur, het volgen van bijscholingen is de JC in staat om de trainers te ondersteunen, te verwijzen.

Inzicht verkrijgen in functioneren van trainers.

Regelmatig trainingen bezoeken.

Observeren van trainers aan de hand van thema's.

Goede afspraken maken en vastleggen met trainers hoe je met observaties omgaat.

Signaleren en inventariseren van 'problemen'. Het bespreekbaar maken van de problemen.

De JC probeert inzicht te krijgen in het functioneren van de trainers.

Door regelmatig de trainingen en de wedstrijden te bezoeken kan de JC een beeld krijgen van de trainer en zijn/haar omgang met de groep. Ook het IG kan veel informatie opleveren over datgene wat de trainer in de praktijk van het trainen ervaart.

De JC zou (n.a.v. een IG) met een trainer afspraken kunnen maken over de onderwerpen waarbij de trainer ondersteund wil worden. Aan de hand van concrete, door de trainer aangegeven thema's, kan een training geobserveerd worden (overigens kan het ook gaan over de wijze van begeleiden bij wedstrijden) Het geobserveerde wordt dan besproken met de trainer. Belangrijk is goede afspraken te maken met de trainer **WAT** bekeken gaat worden, **HOE** dat besproken wordt, de verslaglegging.

(Ook t.a.v. de verslaglegging wordt afgesproken hoe er mee wordt omgegaan. Hoe lang wordt het bewaard, door wie, zorgen voor de vertrouwelijkheid) Er wordt afgesproken hoe er met de conclusies van de observaties wordt omgegaan. Na verloop van tijd wordt bekeken of er vooruitgang wordt geboekt m.b.t. het onderwerp.

Door de veelvuldige contacten met de trainer is de JC in staat de sterke en minder sterke kanten van de trainer te signaleren en te inventariseren. Deze kunnen van allerlei aard zijn: lesgeven, organisatie, korfbalinhoudelijk. Het is een taak van de JC zowel de goede als zwakke punten van een trainer bespreekbaar te maken.

Zorg voor externe contacten.

KBKB, COT, VTS, KNKV, internet <http://www.nktv.nl/> , <http://www.korfbaltraining.com>

Verbreden, verdiepen kennis.

Weten waar kennis te halen is.

Binnenhalen van kennis indien nodig.

Aanleggen van 'bibliotheek' met goed uitleensysteem.

Om de kennis en kwaliteit binnen de vereniging te verhogen is het noodzakelijk dat er kennis wordt ingebracht. Bovengenoemde manieren kunnen dat bevorderen. Het is belangrijk dat de JC het technisch kader stimuleert deel te nemen aan scholingen. Hij kan, uiteraard in overleg, per trainer een 'scholingsplan' maken. Maar ook de JC zelf zal zich steeds weer moeten verdiepen in de ontwikkelingen op de gebieden die een raakvlak hebben met zijn taken.

Het aantrekken van nieuwe trainers, zowel van buiten als van binnen.

In overleg met het bestuur aantrekken van 'nieuwe' trainers. Het zou goed zijn 'nieuwe' trainers al voor het eind van het seizoen gevonden te hebben zodat zij de toekomstige ploeg al aan het werk kunnen zien en kunnen overleggen met de huidige trainer.

Inbreng hebben op het beleid van de vereniging. Actief deelnemen in het bewaken en verder ontwikkelen van de doelen.

Om alle bovenstaande punten goed uit te kunnen voeren, zal men ongetwijfeld in aanraking komen met andere terreinen van beleid en organisatie van de club. Als het goed is, voert de JC het beleid van de club uit en is er al een afstemming over een aantal gebieden. Bv. over de aanschaf en vervanging van materiaal in relatie tot de begroting, de verdeling van en het aantal uren zaaltraining. Maar ook: wanneer worden er nevenactiviteiten georganiseerd, welke financiële middelen zijn er beschikbaar voor scholing?

Het documenteren van al hetgeen te maken heeft met het werk van de jeugdcoördinator.

Het is belangrijk het verzamelde materiaal goed te documenteren. Daarbij kun je denken aan de planning m.b.t. scholing, het documenteren van korfbalinhoudelijke onderwerpen. Van de verslagen behorende bij de Informatie Gesprekken kunnen b.v. alleen die bewaard worden van de laatste periode. Het is, nogmaals, belangrijk zorgvuldig en vertrouwelijk om te gaan met de neerslag van de gesprekken.

In principe moet het zo gedocumenteerd zijn dat de opvolger naadloos verder kan gaan.

Hoofdstuk 3:

VOORBEELD BELEIDSPLAN.

Beleidsplan van de vereniging KOG

‘Zonder bestemming ga je nooit verkeerd en verdwaal je nooit, maar je komt ook nergens aan.’

Inleiding:

De bovenste uitspraak zal niet gelden voor een vereniging waar geen vooruitgang in zit. Als je stilstaat ga je niet verkeerd. Bij KOG is dit de laatste jaren zeker niet het geval. Deze uitspraak past ook precies bij KOG.

Waarom?

KOG is de laatste jaren enorm in opmars. In 1995 hebben enthousiaste leden de schouders eronder gezet. Zij hebben toen een zo goed mogelijk beeld over KOG gevormd, hoe KOG er in de jaren '2005 uit zou moeten zien. Wat zijn wij eigenlijk voor een korfbalvereniging en wat willen we eigenlijk bereiken?

Er is een globale bestemming voor KOG. Aanwijsbare voorbeelden zijn de aanleg van een eigen korfbalveld, duidelijkheid omtrent de financiële positie en de uitbreiding van het clubhuis. Het gevolg was een herboren motivatie van de leden. Dit resulteerde in een toeloop van nieuwe leden, die de enthousiaste verhalen van de leden zelf wilden mee maken.

Als je hierdoor eenmaal in een opwaartse spiraal terecht bent gekomen, dan lukt bijna alles. De opvang van de groeiende jeugd, enthousiaste nieuwe jeugdleiders(-sters), sportieve successen van jeugd en senioren (kampioenschappen), enthousiast kader (ouders) voor 'buitenkorfbalse' activiteiten zoals jeugdkampen en gezellige 'barbecues'. Teveel om op te noemen. Zeker wanneer je bedenkt dat alles, dat bij KOG als vanzelfsprekend wordt beschouwd, bij andere verenigingen niet zo vanzelfsprekend blijkt te zijn.

In deze situatie is het van groot belang dat we de globale bestemming, die in 1995 is vastgesteld, niet uit het oog verliezen. Die route blijkt namelijk succesvol te zijn. Daarom moeten we ons constant af blijven vragen wat we eigenlijk willen bereiken, waarom we dit willen bereiken en hoe we dit willen bereiken?

Het antwoord op deze vragen is opnieuw weergegeven in dit beleidsplan. Vanuit de weergegeven gedachte bestuurt het huidige bestuur nog steeds de vereniging.

De route naar je bestemming mag best tussentijds worden aangepast aan de omstandigheden van dat moment, maar we moeten zorgen dat we niet uit enthousiasme allemaal een eigen route uitstippelen.

Dit **beleidsplan** geeft een weergave van KOG. We proberen op verschillende niveaus naar KOG te kijken.

- **Het hoogste niveau is 'de missie' van KOG. Wat willen we eigenlijk? Dit is officieel vastgelegd in de statuten van de vereniging.**
- **Het tweede niveau is 'de visie'. Het is de invulling van de missie. Wat vinden we belangrijk voor de komende jaren? Ook de vraag 'waarom willen we dit bereiken?' Komt hier aan de orde.**
- **Het derde niveau is 'de strategie'. Hoe denken wij de missie van KOG te kunnen bereiken? Iets graag willen is leuk, maar het moet wel haalbaar zijn.**
- **Het vierde niveau zijn 'de doelstellingen' van KOG. Hoe kunnen wij nu concreet aanwijzen wat wij eigenlijk willen? Deze doelstellingen zijn belangrijk om te meten of we inderdaad hebben bereikt wat we wilden in 1995.**

Hieronder zijn de vier niveaus weergegeven in een tekening.

MISSIE
Wat willen wij eigenlijk?
VISIE
Waarom willen wij dat bereiken?
STRATEGIE
Hoe willen wij dat bereiken?
DOELSTELLINGEN
Hoe kunnen we dit meten?

De structuur van KOG

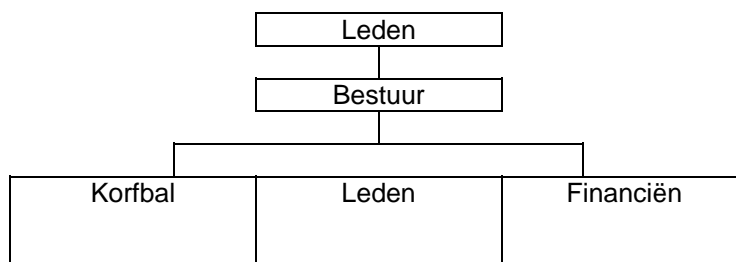
De structuur is de wijze waarop alle taken binnen KOG zijn verdeeld. Deze structuur moet aansluiten bij de missie, visie, strategie en doelstellingen van KOG.

'Om te kunnen KorfbalLEN heeft KOG Leden nodig en Financiën.'

De drie 'verantwoordingsgebieden' Korfbal, Leden en Financiën zijn de functies in het bestuur.

Daarnaast is er de functie van de voorzitter en de secretaris. De taken van de voorzitter zijn o.a. coördinatie, algemene zaken en externe zaken.

De taken van de secretaris(-esse) lopen als een matrix door de drie verantwoordingsgebieden heen. Overige taken zijn o.a. interne en externe correspondentie en ledenadministratie.



KOG VZW. **DE MISSIE.**

De missie van KOG is vastgelegd in de statuten van de vereniging. In artikel 4 is dit als volgt omschreven:

‘De vereniging heeft als doel het doen beoefenen en bevorderen van de korfbalsport.’

Wanneer je hierover nadenkt en omzet naar omgangstaal, betekent dit dat we bij KOG het volgende willen: **‘GEWOON AANGENAAM KORFBALLEN’**

Wel in de ruimste zin van het woord. Ieder lid moet op zijn/haar eigen wijze ‘gewoon lekker kunnen korfballen’. Dit betekent zowel prestatiegericht als recreatief, maar ook gevorderden en beginners moeten op hun eigen wijze kunnen korfballen.

Uitgangspunten bij deze missie zijn:

- **‘Gewoon aangenaam korfballen’ moet wel plaatsvinden binnen de grenzen van een vereniging. Iedereen moet namelijk gewoon aangenaam kunnen korfballen.**
- **Verenigingsbelang staat voor eigen belang.**
-

DE VISIE.

De visie is de invulling van de missie. Wat vinden we belangrijk voor de komende jaren? Ook de vraag ‘waarom willen we dit bereiken?’ Komt hier aan de orde.

Het is van groot belang dat iedereen binnen de vereniging weet wat de visie is van KOG. Om vooruit te blijven gaan, moeten alle neuzen dezelfde kant opstaan.

Door een duidelijke visie weten (nieuwe) leden ook of KOG kan voldoen aan zijn/haar verwachtingen.

De visie van KOG luidt:

KOG wil een korfbalvereniging zijn:

- **Waar aan elk (nieuw) lid een team kan worden aangeboden waarin hij/zij ‘gewoon lekker kan korfballen’;**
- **waar leden met tevredenheid komen en over praten;**
- **waar de jeugd leert omgaan met anderen (jongen/meisje);**
- **waar een balans is tussen inkomsten en uitgaven;**
- **waar men sociale kontakten kan opdoen;**
- **die in Brussel en omgeving bekend staat als een enthousiaste en positieve vereniging.**

Dit is de allesomvattende visie van KOG. Het bestuur zal ook handelen om deze visie tot uitvoering te brengen.

Hieronder zullen de punten uit de visie besproken worden.

- **KOG wil een korfbalvereniging zijn waar aan elk (nieuw) lid een team kan worden aangeboden waarin hij/zij 'gewoon aangenaam kan korfballen'.**

Wij willen ervoor zorgen dat elk (nieuw) lid wedstrijden kan spelen en kan trainen in een team, waarin hij/zij zich op zijn gemak voelt qua spelniveau.

Voor senioren willen we de volgende indeling bereiken:

1. prestatie gericht (2 teams)
2. doorstromingsteam (1 team).
3. recreatief of B teams (3 teams).

Voor de jeugd tot en met 18 jaar willen we de volgende indeling bereiken:

In elke leeftijdsklasse (indeling volgens het KBKB) twee teams plus in elk team twee reservespelers. De indeling gericht op gevorderden en beginners.

Uitgangspunten voor alle teams zijn:

- **Geen onderscheid dame/heer**
- **Teambelang gaat voor eigenbelang**
- **Winnen gaat voor verliezen**
- **Sportiviteit gaat voor winnen**
- **KOG wil een korfbalvereniging zijn waar leden met tevredenheid komen en over praten.**

Men wordt lid van een vereniging voor ontspanning en voor afleiding van de dagelijkse werkzaamheden. Dit plezier moet behouden blijven gedurende het lidmaatschap. Deze tevredenheid van de leden over hun eigen vereniging moet door henzelf worden uitgedragen naar buiten toe.

Door een duidelijke visie kan elk lid tevreden zijn. Aan de verwachtingen van een lid kan op deze wijze worden voldaan.

- **KOG wil een korfbalvereniging zijn waar de jeugd leert omgaan met anderen (jongen/meisje)**

Korfbal is een unieke sport. Het is de enige teamsport waar jongens en meisjes in een team spelen. Wij denken dat dit van groot belang is voor de ontwikkeling van kinderen.

Wij zien deze 'gezinssport' als een kans t.o.v. overige sporten. Wij willen ouders van (nieuwe) leden hier ook op attenderen.

- **KOG wil een korfbalvereniging zijn waar een balans is tussen inkomsten en uitgaven.**

De betekenis hiervan is dat KOG een financieel gezonde vereniging moet zijn met vooruitzichten op lange termijn. In de strategie is beschreven hoe we dit denken te bereiken.

- **KOG wil een korfbalvereniging zijn waar men sociale contacten kan opdoen.**

Wij denken dat het van groot belang is dat mensen sociale contacten houden in deze tijd waar individualisering optreedt door o.a. de welvaart in huis (T.V., computer, etc.)

Wij zien het als een kans om leden sociale contacten te laten behouden d.m.v. activiteiten naast het korfbal te organiseren door enthousiast kader.

- **KOG wil een korfbalvereniging zijn die in Leerdam en omstreken bekend staat als een enthousiaste en positieve vereniging.**

Wij vinden het belangrijk dat KOG als positief en enthousiast bekend staat. We denken dat deze uitstraling nieuwe leden, sponsors en adverteerders aantrekt. Hetgeen de andere kernpunten uit de visie ten goede komt.

DE STRATEGIE.

Het bovenstaande klinkt u hopelijk net zo goed in de oren, maar het belangrijkste is dat we de missie en visie ook bereiken.

De belangrijkste vraag is hoe we dit denken te bereiken.

Allereerst door de aangegeven structuur van KOG:

Elk 'verantwoordingsgebied' is verantwoordelijk voor het bereiken van delen van de beschreven visie.

De verantwoordingsgebieden zijn **Korfbal, Leden en Financiën.**

Korfbal:

De verantwoording is:

- **Elk (nieuw) lid moet 'gewoon lekker korfballen';**
- **Leden moeten met tevredenheid komen en erover praten.**

Dit wordt getracht te worden bereikt door:

- **Elk team heeft een trainer/coach;**
- **Elk team traint en speelt wedstrijden;**
- **Elk team is compleet (minimaal 8);**
- **Elk lid is op de hoogte van de selectieprocedure;**
- **Verenigingsbelang gaat voor eigen belang;**
- **Duidelijkheid omtrent genomen beslissingen.**

Leden:

De verantwoording is:

- **Leden moeten met tevredenheid komen en praten over KOG;**
- **De jeugd leert omgaan met anderen (jongen/meisje);**
- **Men kan sociale kontakten opdoen;**
- **In Leerdam en omstreken bekend staan als een enthousiaste en positieve vereniging.**

Dit wordt getracht te worden bereikt door:

- **5 maal per jaar het organiseren van 'buitenkorbalse' activiteiten voor leden;**
- **Actieve rol in het opleiden van jeugdleiders (-sters), zie het jeugdopleidingsplan**
- **Deelname aan publieke manifestaties in Brussel en omstreken;**
- **Publicaties in de plaatselijke media.**

Financiën:

De verantwoording is:

- **Een balans tussen inkomsten en uitgaven.**

Dit wordt getracht te worden bereikt door:

- **Kosten binnen de opgestelde sluitende begroting;**
- **Opbrengsten in lijn laten lopen met opgestelde begroting;**
- **Meerdere inkomstenbronnen aanboren, zie sponsor- en advertentieplan.**

DOELSTELLINGEN

Door de visie en de strategie gedetailleerd weergegeven te hebben, zijn de doelstellingen hier en daar aan de orde gekomen. Dit nogmaals samenvattend weergegeven, betekent dit voor KOG tot 2005 het volgende:

- **Gestaag blijven groeien tot KOG 12 jeugdteams heeft;**
- **KOG naast het korfbal minimaal 5 evenementen organiseert (jeugd) naast het korfbal;**
- **Evenredige verdeling van inkomstenbronnen met een max. van 15% van de totale begroting (excl. lidgelden) per inkomstenbron;**
- **Positieve en enthousiaste bekendheid in Brussel en omstreken.**

Tenslotte.....

Wij denken dat het van groot belang is voor de toekomst van de vereniging dat er een gedegen beleidsplan moet zijn. Ook in een vrijwilligersorganisatie.

Mensen willen weten waar ze aan toe zijn en wat ze kunnen verwachten. Zowel op het werk, als thuis, maar ook in hun vrije tijd.

Het bestuur denkt op deze wijze te kunnen aangeven wat de leden kunnen en mogen verwachten van KOG.

Wij kunnen als KOG tenminste zeggen dat we halverwege onze route niet zijn verdwaald. Er is nogmaals zorgvuldig over nagedacht over de route en bestemming van KOG...

Hoofdstuk 4

DE PRAKTIJK.

Opdracht 1:

Maak formulieren om:

- **Het contracten met trainer/coaches.**

Een procedure welke zou kunnen worden gevolgd bij het aantrekken van een trainer/coach.

- **Criteria waaraan trainers moeten voldoen.**

Maak een lijst met criteria waaraan een trainer/coach zou moeten voldoen. De lijst kan een startpunt zijn voor de JC om te kijken welke kwaliteiten er bij het technische kader aanwezig zijn, welke aspecten ontwikkeld moeten worden. Bij het 'beoordelen' van de kwaliteit van een individuele trainer kan de lijst gebruikt worden als een checklist.

- **Vaardigheden van de trainer.**

Maak een formulier dat een directe relatie met de trainer benadrukt, praktisch gericht. Geef ook een formulier aan de trainer. Aangegeven wordt hoe de kwaliteiten van de trainer worden ingeschat of hoe hij ze zelf inschat. Door beide formulieren te vergelijken, komen de overeenkomsten en verschillen naar voren. Het kan een startpunt zijn voor begeleiding, voor nadere observatie.

- **Checklist training en checklist didactiek.**

Observaties verdeeld over het jaar kunnen op het formulier. Dat geeft de mogelijkheid om snel te kunnen zien of de trainer zich ontwikkelt.

- **Planningsformulier.**

Het is een hulpmiddel voor de trainers om, per thema, een voorbereiding te maken over een langere periode. Door over een langere periode de formulieren te verzamelen, kan het formulier ook gaan dienen bij het opzetten van een methodiek per thema (de 'rode draad')

CRITERIA WAARAAN TRAINERS MOETEN VOLDOEN.

De trainer geeft leiding en begeleidt de spelers voor, tijdens en na de wedstrijd.

Om dit goed te kunnen doen heeft de trainer een viertal bekwaamheden nodig, te weten:

- **de sportagogische bekwaamheid:**

De trainer moet sportsituaties kunnen analyseren, plannen, realiseren en evalueren;

- **de sportpraktische bekwaamheid:**

De korfbaltrainer kent de korfbalwereld en weet uit eigen ervaring hoe het spel verloopt;

- **de sporttheoretische bekwaamheid:**

De trainer kan systematisch nadenken over korfballen, over korballers en over het coachen van korballers;

- **de sportbeleidsmatige bekwaamheid:**

De korfbaltrainer maakt deel uit van een organisatie en weet zich hierbinnen een plaats te kiezen.

Voor een trainer staat centraal de sportagogische bekwaamheid. Om goed en verantwoord te kunnen werken als trainer vormen de sporttheoretische en sportpraktische bekwaamheid een voorwaarde. Ideaal gezien zou de trainer de volgende bekwaamheden moeten bezitten:

Sportagogische bekwaamheid

A. Inhoudelijk:

De trainer moet het handelen van de spelers zowel individueel als collectief kunnen observeren en analyseren en hij moet dit vervolgens kunnen vertalen (in planning en realisatie) naar relevante thema's voor trainingen;

De trainer moet het korfbalhandelen van de spelers kunnen corrigeren.

B. Methodisch-didactisch:

De trainer moet begrijpelijke en zinvolle organisatievormen kunnen hanteren;

De trainer moet bij de training vormen van differentiatie en individualisering kunnen toepassen.

C. Communicatief:

de trainer moet korfbalsituaties kunnen uitleggen;

de trainer moet beschikken over enige gespreksvaardigheid:

- Hij moet 'feed back' kunnen geven, d.w.z. weet hebben van het begrip en het enigszins kunnen toepassen;
- hij moet adequaat met spanningen, wrijvingen en conflicten om kunnen gaan;

De trainer moet door middel van het observeren van en het luisteren naar 'signalen' uit de groep een analyse kunnen maken van wat er zich in de groep afspeelt.

Sportpraktische, - theoretische en beleidsmatige bekwaamheden.

A. M.b.t. korfbal:

- de trainer moet de ontwikkelingen van het korfbal kennen;
- de trainer moet de spelregels kennen.

B. M.b.t. zelf korfballen:

- de trainer moet de basisvormen van het korfbal beheersen zodanig dat hij als een voorbeeld kan dienen voor de spelers;
- de trainer moet dit eigen handelen kunnen beoordelen.

C. M.b.t. korballers:

- De trainer moet de hoofdlijnen van de motorische, psychische en sociale ontwikkeling van de speler kennen.

Motorisch:

- hij moet enige grondbeginselen van anatomie en inspanningsfysiologie kennen voor zover relevant voor de belasting en belastbaarheid van de jeugdkorfballer;
- hij moet de principes van de lichamelijke rijping en ontwikkeling van jongens en meisjes kennen (seksuele rijping, groeispurt e.d.);
- hij moet het principe van training en trainbaarheid kennen en dit in termen van het belasting-belastbaarheidsmodel kunnen uitdrukken;
- hij moet de redenen en criteria voor de warming-up en cooling-down kennen;
- hij moet de meest voorkomende korfbalblessures kennen en de behandeling van een aantal eenvoudige blessures. Hij moet een eenvoudige taping aan kunnen leggen;

- hij moet de principes en de toepassingen van de preventieve sporthygiëne kennen: Kennis van voeding, genotsmiddelen en lichaamsverzorging. Hij moet de spelers hierover kunnen voorlichten;
- hij moet weet hebben van het Preventief Sport Medisch Onderzoek (PSMO)

Psychisch:

- de trainer moet over elementaire kennis beschikken uit de ontwikkelingspsychologie;
- hij moet weten welke psychische gevolgen de intrede van de puberteit voor jongens en meisjes heeft en hoe dit zich in hun handelen uit;
- hij moet het principe van het verschil tussen kalenderleeftijd en ontwikkelingsleeftijd kennen en op basis hiervan handelen van de spelers kunnen herkennen.

Sociaal:

- de trainer moet over elementaire kennis beschikken van de betekenis van de groep voor de leden van de groep;
- hij moet de structuur van de groep en de verschillende rollen, die binnen een groep vervuld worden, kennen en herkennen bij zijn eigen groep.

D. M.b.t. leren korfballen:

- de trainer moet eenvoudige leerprincipes kennen en deze in zijn trainingspraktijk kunnen toepassen.

E. M.b.t. korfbaltrainen:**Inhoudelijk:**

- de trainer moet de DOV-visie kennen en weten dat het bij korfbal altijd gaat om de BEDOELING versus TEGENBEDOELING;
- hij moet kennis hebben van de beschrijving van het korfbal (theorie van technieken, tactieken, etc.);
- hij moet beschikken over voldoende oefenstof.

Methodisch-didactisch:

- de trainer moet doelstellingen kunnen formuleren, beginsituaties diagnosticeren, werkmethoden hanteren en zijn trainerswerkzaamheden evalueren;
- hij moet kunnen werken met het planningsmodel van Van Gelder.

Communicatief:

- de trainer moet enige kennis over -, en inzicht in de leiding geven aan een team tonen;
- hij moet enige principes van gerichte communicatie in een korfbalploeg kennen en kunnen toepassen.

VAARDIGHEDEN VAN DE TRAINER

Naam trainer:

Ingevuld door:

Datum:

De trainer:	
kan wedstrijd analyseren en dat vertalen in relevante thema's	
kan thema methodisch uitwerken	
heeft voldoende oefenstof (variatie)	
kan een training opzetten	
kan uitleggen	
kan corrigeren	
kan differentiëren en individualiseren	
kent didactische principes	
is voorbeeld voor groep als korfballer	
heeft kennis van het korfbal	
kent de korfbalontwikkelingen	
kent de spelregels	
kan omgaan met een groep	
kan werken op het niveau van de groep	

Overige opmerkingen:

CHECKLIST TRAINING

Naam trainer: Van ploeg:

Ingevuld door: Datum:

datum observatie

schriftelijk voorbereid			
inleiding			
inleiding passend bij groep			
thema (aantal)			
thema keuze passend bij niveau			
thema methodische opbouw meerdere weken			
thema's gerelateerd aan wedstrijd			
aandachtspunten per training per thema			
tijdsduur thema's aangepast aan groep			
slot			
planning korte termijn - lange termijn			
variatie in oefenstof			
spelvormen bij jongste jeugd			
werken met kleine groepen			
materiaalgebruik passend bij thema			
Overige opmerkingen:			

CHECKLIST DIDACTIEK

Naam trainer: Van ploeg:

Ingevuld door:..... Datum:

Datum observatie

De trainer:			
zorgt voor "plaatje - praatje - daadje"			
kan de hele groep overzien			
gebruikt zijn stem als instructiemiddel			
geeft positieve correcties			
corrigeert kort en duidelijk			
per correctie één aanwijzing tegelijk			
algemene fouten verbeteren dan de individuele			
ziet toe of aanwijzingen uitgevoerd worden			
corrigeert op verschillende manieren			
zorgt voor veiligheid			
doet warming-up en cooling-down			
zorgt dat materiaal klaar staat			
zorgt voor het opruimen van het materiaal			
Overige opmerkingen over de didactische aspecten van de training:			
.....			
.....			
.....			
.....			
.....			

PLANNINGSFORMULIER

Ploeg:.....

Seizoen:.....

Trainer:.....

Thema:

WEEK	AANDACHTSPUNTEN	OEFENINGEN

WEEK	AANDACHTSPUNTEN	OEFENINGEN

Opmerkingen:

Hoofdstuk 5

Beleidsplan Voorwaarts.

Doel van TCJ:

Het hoofddoel van de TCJ is het begeleiden, ondersteunen van het technische kader. Hij zet een ontwikkeling in gang om de kwaliteit van het technische kader zowel op de korte als de lange termijn te verbeteren. Hij draagt zorg voor de juiste voorwaarden en omstandigheden om dit mogelijk te maken.

Het takenpakket van de TCJ:

Het beleid van de TCJ zal erop gericht zijn het niveau van het technische kader en de voorwaarden waarbinnen het technische kader moet werken, te verbeteren. Het beleid vertaalt zich in de zorg voor de kwaliteit op diverse gebieden.

Een takenpakket opstellen voor elk lid van de TCJ.

Opstellen van technisch kader.

Bepalen van het gewenste aantal trainers per ploeg.

Het aantal trainers bij een ploeg kan afhankelijk zijn van de grootte van een ploeg, de leeftijd en/of de niveaoverschillen binnen een ploeg. Is afhankelijk van de beschikbare trainers.

Inventarisatie van potentieel technisch kader in de vereniging.

Het maken van een bestand van spelende leden, niet-spelende leden en ouders (vooral van jeugdspelers) met een korfbalachtergrond die een ploeg zouden kunnen trainen en/of begeleiden. Ook 'jeugdige' leden die dat in de toekomst zouden kunnen en willen, zouden in het bestand moeten komen.

Bepalen wat er nodig is aan technisch kader in de toekomst.

Inzicht zien te krijgen in de ontwikkeling van het ledental in de toekomst (lange termijn) Wat is er aan verloop te verwachten in het huidige trainersbestand. Maar ook bepalen of er trainers nodig zijn die nieuwe leden in eerste instantie opvangen

Het maken van een sterkte/zwakte analyse van het technische kader.

Door een inventarisatie van de opleidingen door het vaststellen van het ervaringsniveau van het technische kader, door het zien van trainingen, de wijze van begeleiden bij wedstrijden, een algemeen beeld krijgen wat de sterke en zwakke punten zijn van het technische kader.

- **Vaststellen welke scholing/opleiding er nodig is.**

Op grond van het voorgaande punt komen tot een gericht aanbod van scholing en begeleiding.

Het opstellen van een toekomstperspectief voor de trainers.

Door een goed beeld te vormen van een trainer is het mogelijk om een toekomstperspectief te schetsen. Iemand met goede mogelijkheden, motivatie, inzet kan je vragen opleidingen volgen waarbij hij/zij wordt begeleid naar bepaalde ploegen toe. Dit hoeven niet altijd selectieploegen te zijn. Dat kan ook een opleiding zijn om training te geven aan meer recreatief gerichte korfballers. Dat vraagt om een andere scholing. Uiteraard zullen daarbij ook de wensen en verwachtingen van een trainer betrokken dienen te worden.

Taakomschrijving jeugdtrainer Voorwaarts:

- Hoofdtrainer van een jeugd ploeg dient geschoold te zijn (jeugdtrainer opgeleid door VTS of een pedagogisch diploma bezitten)
- Assistent trainer dient bij voorkeur geschoold te zijn.
- Volgt de opgelegde visie van de TCJ Voorwaarts en houdt zich aan de afspraken omschreven in het beleidsplan.
- Geeft training volgens de groene draad.
- Komt op regelmatige basis naar de jeugdtrainervergaderingen.
- Geeft de evaluatie van zijn spelersgroep door aan verantwoordelijke scouting TCJ.
- Volgt de jaarplanning volgens de groene draad en stelt bij indien nodig na samenspraak Trainerscoördinator.

MISSIE

De missie van Voorwaarts is vastgelegd in de statuten van de vereniging.

De vereniging heeft tot doel het rechtsreeks of onrechtstreeks beoefenen van sport, in het bijzonder korfbal, en al wat de uitoefening van dit doel kan bewerkstelligen of vergemakkelijken

TECHNISCHE VISIE

- Seniorenploegen opleiden die technisch zeer sterk zijn.
- Sterke korfbalbasis meegeven voor de senioren.
- Motorisch sterke spelers afleveren.

Uitgangspunten voor alle ploegen zijn:

- Geen onderscheid dame/heer.
- Teambelang gaat voor eigenbelang
- Winnen gaat voor verliezen.
- Sportiviteit gaat voor winnen.
- Wedstrijden worden gespeeld met de geselecteerde groepen door de TCJ in veld en zaal. Tijdens de competitie gaan de spelers gaan alleen aanvullen of versterken in hogere ploegen. Tijdens de finale en kruisfinalewedstrijden zal Voorwaarts trachten met de beste ploeg de finale te winnen. Trainers zullen in overleg met de TCJ hun kern samenstellen voor finale en kruisfinale.
- De jeugd ploegen worden samengesteld na de samenstelling kern senioren en dit voor de totaal dag.
- Voorwaarts wil een korfbalvereniging zijn waar leden met tevredenheid komen en over praten.

STRATEGIE:

- Elk 'verantwoordingsgebied' is verantwoordelijk voor het bereiken van delen van de beschreven visie.
- Gestructureerde trainingen aan te bieden
- Begeleiden van trainers en spelers
- Zorgen voor de nodige bijscholing zowel aan spelers als trainers

DOELSTELLINGEN:

- Het opleiden van seniorenspelers voor Voorwaarts KC zodat we steeds in de hoogste reeks kunnen korfballen.
- De spelers zo technisch mogelijk scholen.
- **Motorisch sterke seniorenspelers maken.**
- **Basiscoördinatie verzorgen.**
- Opleiden van gediplomeerde jeugdtrainers.

Korfbal

De verantwoording is:

- Elk jeugdlid moet 'gewoon aangenaam kunnen korfballen
- Leden moeten met tevredenheid komen en erover praten.

Dit wordt getracht te worden bereikt door:

- Elk team heeft een trainer/coach;
- Elk team traint en speelt wedstrijden;
- Elk team is compleet (minimaal 8);
- Elk lid is op de hoogte van de selectieprocedure;
- Verenigingsbelang gaat voor eigen belang;
- Duidelijkheid over genomen beslissingen.

Leden

De verantwoording is:

- Leden moeten met tevredenheid komen en praten over Voorwaarts
- De jeugd leert omgaan met anderen (jongen/meisje);
- Men kan sociale contacten opdoen;

Dit wordt getracht te worden bereikt door:

- Actieve rol in het opleiden van jeugdleiders (-sters)

De korfbalinhoud.

Visie op het korfbalspel in zijn geheel, maar voornamelijk op de fase waarin kinderen opgeleid worden.

De TCJ moet kennis hebben over de wijze waarop het korfbal aan spelers wordt aangeboden. Wat zijn de kenmerkende principes van korfbal. Hoe wordt korfbal aangeboden door de trainers.

Kennis van de methodische stappen die korfballers krijgen aangeboden, in het bijzonder voor beginnende korfballers.

De trainerscoördinator weet wat de belangrijkste stappen zijn in de methodiek van korfbal voor beginnende korfballers.

De trainerscoördinator heeft kennis van de principes van het analyseren van een wedstrijd en het (methodisch) plannen van de leerstof.

Zorg dragen voor een meer uniforme manier van aanleren van vaardigheden door alle trainers.
Zorg dragen voor up-to-date kennis.

De jeugdcoördinator zorgt voor een zo veel mogelijke up-to-date kennis van het korfbal door het bijwonen van bijscholingen, het volgen van relevante opleidingen, het lezen van korfballiteratuur.

Aanpak van de trainingen en de wijze van omgaan met groepen.

Daarbij valt te denken aan:

De voorwaarden voor een training.

De TCJ heeft kennis van de voorwaarden welke nodig zijn om een training goed op te zetten. Zij weten hoe een training methodisch en didactisch ingevuld kan worden.

Het bepalen van de minimale didactische vaardigheden die nodig zijn.

De trainerscoördinator weet welke didactische vaardigheden er nodig zijn voor een trainer.

De wijze van omgang met kinderen.
Het omgaan met 'orde'.

De TCJ draagt er zorg voor dat trainers afspraken maken over hoe omgegaan wordt met ordeproblemen en geeft ondersteuning waar nodig en gewenst.

Het omgaan met discipline.

De TCJ tracht in de vereniging te komen tot afspraken hoe er om wordt gegaan met bv. trainingsopkomst, afschrijven van wedstrijden, allerhande zaken die in relatie staan met een stukje 'discipline' van spelers en vereniging. Wat wil je wel en wat wil je niet? Hoe gaan we om met kinderen die niet komen trainen? Maar ook, hoe ga je om met kinderen die lang ziek zijn, geblesseerd zijn? Hoe ga je om met reserves/wisselers?

De wijze van 'coachen' bij wedstrijden.

Op welke wijze wordt er gecoacht voor, tijdens en na wedstrijden. Het gaat hier vooral om de stijl van coachen. Hoewel elke coach op zijn/haar manier zal begeleiden, kunnen er toch afspraken worden gemaakt over de wijze van omgang met de ploegen.

Ook de manier waarop korfbalinhoudelijk gecoacht kan worden, verdiend aandacht.

Het omgaan met de ouders van kinderen.

Het is belangrijk dat de trainer/coach ook contact heeft met de ouders van voornamelijk de jongere spelers. De ouders zijn een bron van informatie over de spelers. Het is ook belangrijk een zekere betrokkenheid te bevorderen.

De organisatie, randvoorwaarden.

- **Het samenstellen van de jeugd ploegen.**
- **Het organiseren van evaluatietrainingen met het oog van de samenstelling van de jeugd ploegen**
- **Herindelen van de jeugd ploegen voor de zaalcompetitie.**

Wat is er nodig aan materiaal om goed training te kunnen geven?

Het vaststellen wat er minimaal nodig is om een 'goede' training te kunnen geven aan een ploeg. Daarbij rekening houdend met het aantal spelers per ploeg.

- **Wat is er momenteel aan materiaal?**
 - **Het maken van een inventarisatie van het materiaal.**
- **Het vaststellen van prioriteiten van aanschaf van materiaal. In relatie hiermee, het kunnen opstellen van een begroting.**

Het gaat daarbij om aanschaf en/of vervanging van materiaal.

- **De organisatie van trainingstijden zowel op het veld als in de zaal.**

Organisatorische opzet van de begeleiding:

Vooraf samenwerken met de trainer(s)

Schema maken voor overleg met trainers of groepen van trainers.

Het voeren van informatiegesprekken.

Werken met groepen van trainers met dezelfde leeftijden en/of niveaus.

Zorg dragen voor veel contactmomenten.

Het scouten van de trainers en de spelers.

Samen met de trainers opzetten van trainingsplan

Korte termijn, bv. voor een maand, voor een of meer thema's.

Lange termijn.

Koppeling maken met de 'groene draad'.

Ook hier werken met groepen trainers.

Het aanreiken van materiaal (video, boeken)

Inzicht verkrijgen in functioneren van trainers.

Regelmatige tijdstippen trainingen bezoeken.

Observeren van trainers aan de hand van thema's.

Goede afspraken maken en vastleggen met trainers hoe je met observaties omgaat.

Signaleren en inventariseren van 'problemen'. Het bespreekbaar maken van de problemen.

Het verzorgen van bijscholing aan talentvolle jeugdleden.

Het aantrekken van nieuwe trainers.

Inbreng hebben op het beleid van de vereniging. Actief deelnemen in het bewaken en verder ontwikkelen van de doelen.

Vergaderfrequentie:

- Vanaf augustus tot juni, elke tweede maandag van de maand vanaf 20h30.

Vergaderfrequentie jeugdtrainers:

- Augustus, oktober, januari, maart, mei, elke derde maandag vanaf 20h30

Taken en profielomschrijving trainercoördinator:**Profielomschrijving trainercoördinator:**

- Onpartijdig persoon die geen directe bindingen heeft met spelers en jeugdtrainers
- **Zorgen voor de coördinatie tussen TCJ leden**
- Iemand die de problemen vanop afstand kan over schouwen

Taken:

- Leiden van de TCJ
- Organiseren van de maandelijkse TCJ vergaderingen
- Opstellen agenda TCJ
- Begeleiden en ondersteunen van TCJ
- Instaan voor de kwaliteit.
- Coördineren van bijscholingen van jeugdspelers en trainers.
- Verdelen van het takenpakket in de TCJ
- Opvolging van de taken in de TCJ
- Bepalen van de te volgen strategie.
- Opvolgen van het ledenbestand.
- Opvolgen van de scouting
- Opvolgen van problemen
- Het bespreekbaar maken van problemen.
- Is de begeleider van de TCJ.
- Het overbrieven van de te volgen huishoudelijke afspraken in de vereniging, vertellen visie.
- Organiseren trainervergaderingen.
- Lid van TCJ Voorwaarts.

Organisatie en taakomschrijving TCJ

Vergaderfrequentie:

- Vanaf augustus tot juni, elke tweede maandag van de maand vanaf 20h30.

Vergaderfrequentie jeugdtrainers:

- Augustus, oktober, januari, maart, mei, elke derde maandag vanaf 20h30

Taakverdeling binnen TCJ:

1. trainerscoördinator: Alex.
2. scouting: Alex, Kris, Jan, Linda.
3. ledenevolutie: Carina.
4. contactpersoon jeugdcomité: Jan DN.
5. organisatie bijscholingen trainers en jeugdspelers: Kris, Carina.
6. verdeling zalen en veld: Alex.
7. organiseren evaluatietrainingen: Kris.
8. notuleren: Carina.
9. organiseren van algemene vergadering ouders: Jan DN.
10. samenstellen van de jeugd ploegen: TCJ leden.
11. organiseren trainervergaderingen: Alex
12. materiaal: Carina.
13. voorbereidingen samenstellen jeugdtrainers: Jan H.

Taakomschrijving verantwoordelijke scouting:

- overzichtelijk maken van de scouting.
- organiseren van de te volgen patronen.

Taakomschrijving scouters:

- Opvolgen van jeugdspelers van eigen vereniging.
- Notuleren van de evaluatie van de spelers.
- Opvolgen van de jeugdtrainers.
- Opvolgen van de trainingen
- Opvolgen van de aangeboden oefenstof.

Taakomschrijving ledenevolutie:

- bijhouden van het ledenbestand.
- grafieken maken om leden evolutie op te volgen.

Taakomschrijving contactpersoon jeugdcomité:

- lid van jeugdcomité.
- wisselwerking tussen jeugdcomité en TCJ.
- Voorzitten TCJ bij afwezigheid van trainerscoördinator.

Taakomschrijving organisatie bijscholingen trainers en jeugdspelers:

- het stimuleren van de trainers voor het volgen van cursussen en bijscholingen.
- Het organiseren van bijscholingen binnen de vereniging trainers.
- Organiseren clinic in de vereniging over de te volgen denklijnen in de coaching.

Taakomschrijving verdeling zalen en veld:

- het verdelen van de trainingsruimte op het veld
- het invullen van de trainingsuren veld
- het verdelen van de zaaluren
- het publiceren van de trainingsuren en plaatsen inde circulaire.

Taakomschrijving organiseren evaluatietrainingen:

- het organiseren van de trainingen
- laten samenstellen van de evaluatietraining
- het oproepen van de spelers
- het coördineren van de training
- het maken van de scoutbladen
- het samenvatten van de scoutbladen

Taakomschrijving notuleren:

- het notuleren van de vergaderingen
- het maken van de verslagen
- het maken van de jaaroverzichten TCJ.

Taakomschrijving organiseren van algemene vergadering ouders:

- het plannen en bijeenroepen van de algemene vergadering
- het organiseren van de algemene vergadering

Taakomschrijving samenstellen van de jeugd ploegen: TCJ leden:

- samenstellen van de ploegen na de ontslagperiode en voor de officiële verdeling KBKB.
- Het herbekijken samenstelling jeugd ploegen voor de zaalcompetitie voor de verdeling KBKB.

Taakomschrijving organiseren trainersvergaderingen:

- Organiseren van de tweemaandelijksse trainersvergadering
- Opstellen agenda
- Organiseert distributie agenda door verslaggever.

Taakomschrijving materiaal:

- Bestelt het trainingsmateriaal.

Taakomschrijving voorbereidingen samenstellen jeugdtrainers:

- Stelt de jeugdtrainers voorlopig samen.
- Stelt de jeugdtrainers voor aan TCJ.

Deel 2

OPLEIDINGSPLAN

Hoofdstuk 1

Doelstellingen en trainingsaccenten

Structuur:

aandacht voor verschillende ontwikkelingsfasen (minstens 4 leeftijdsgroepen)
aandacht voor onderscheid tussen doelgroepen (niveau)

Omschrijving ontwikkelingskenmerken (competenties) per ontwikkelings- / leeftijdsfase

morfologische en fysieke eigenschappen (fysieke belastbaarheid)
psychomotorische eigenschappen (prestatievermogen)
psychosociale eigenschappen (mentale draagkracht)

Specifieke doelstellingen (eindtermen) per ontwikkelingsfase/ leeftijdsfase:

technische vorming
tactische vorming
fysieke / conditionele eigenschappen
mentale vorming

Opleidingsaccenten miniemen (6j-7j) - pupillen (8j-9j)

basisspeelgelegenheid 4 >< 4 (monokorfbal / tweevakskorfbal)
enkelvoudige bal-, lichaamscoördinatie / loopvaardigheden
aanspreken van individuele creativiteit
uitvoeringsvaardigheid: grove vorm van enkelvoudige technische korfbalvaardigheden
leren nemen van beslissingen in eenvoudige spelsituaties.

Opleidingsaccenten cadetten (10j-13j)

basisspelvorm: 4 >< 4 (tweevakskorfbal)
meervoudige bal-, lichaamscoördinatie / loopvaardigheden
uitvoeringsvaardigheid: meervoudige technische korfbalvaardigheden
selectievaardigheid op aanvallend vlak: 1><1 situatie
selectievaardigheid op verdedigend vlak: 1><1 situatie
enkelvoudige spelconcepten: 4-0 en Y-patroon.

Opleidingsaccenten scholieren (14j-16j)

basisspelvorm: 4 >< 4 (tweevakskorfbal)
gemengde meervoudige bal-, lichaamscoördinatie / loopvaardigheden
training van specifieke korfbalconditie op het terrein
uitvoeringsvaardigheid: doorgedreven (uitvoeringssnelheid/druk in tijd en ruimte) meervoudige technische korfbalvaardigheden
selectievaardigheid op aanvallend vlak: creatief handelen (2><2 en 3><3)
selectievaardigheid op verdedigend vlak: interactief handelen (2><2 en 3><3) enkelvoudige spelconcepten: 2-2, 2-1-1, 3-1 en 1-3.

Opleidingsaccenten junioren (17j-19j)

basisspelvorm: 4 >< 4 (tweevakskorfbal)
doorgedreven gemengde meervoudige bal-, lichaamscoördinatie / loopvaardigheden
doorgedreven training van specifieke korfbalconditie op het terrein
uitvoeringsvaardigheden: onder wedstrijddruk
selectievaardigheid op aanvallend vlak: creatief handelen (2><2, 3><3 en 4><4)
selectievaardigheid op verdedigend vlak: interactief handelen (2><2, 3><3 en 4><4)

Opleidingsaccenten doorstromingstraining (20j-23j)

basisspelvorm: 4 >< 4 (tweevakskorfbal)
doorgedreven gemengde meervoudige bal-, lichaamscoördinatie / loopvaardigheden
doorgedreven training van specifieke korfbalconditie op het terrein
doorgedreven uitvoeringsvaardigheden: onder wedstrijddruk
doorgedreven selectievaardigheid op aanvallend vlak: creatief handelen (2><2, 3><3 en 4><4)
doorgedreven selectievaardigheid op verdedigend vlak: interactief handelen (2><2, 3><3 en 4><4)

Hoofdstuk 2

Werkinstrumenten

Specifieke oefenstof voor miniemen - pupillen met betrekking tot:

aanleren van enkelvoudige bal-, lichaamscoördinatie/ loopvaardigheden
inoefenen van grove vorm van enkelvoudige technische korfbalvaardigheden leren
nemen van correcte beslissingen in eenvoudige spelsituaties

Specifieke oefenstof voor cadetten met betrekking tot:

aanleren van meervoudige bal-, lichaamscoördinatie / loopvaardigheden
uitvoeringsvaardigheid: meervoudige technische korfbalvaardigheden selectievaardigheid op
aanvallend vlak: 1><1 situatie
selectievaardigheid op verdedigend vlak: 1><1 situatie
enkelvoudige spelconcepten: 4-0 en Y-patroon.

Specifieke oefenstof voor scholieren met betrekking tot:

aanleren van gemengde meervoudige bal-, lichaamscoördinatie / loopvaardigheden
training van specifieke korfbalconditie op het terrein (waaronder bv rompstabilisatie)
uitvoeringsvaardigheid: doorgedreven (uitvoeringssnelheid/druk in tijd en ruimte) meervoudige
technische korfbalvaardigheden
selectievaardigheid op aanvallend vlak: creatief handelen (2><2 en 3><3)
selectievaardigheid op verdedigend vlak: interactief handelen (2><2 en 3><3)

Specifieke oefenstof voor junioren met betrekking tot:

aanleren van gemengde meervoudige bal-, lichaamscoördinatie / loopvaardigheden
training van specifieke korfbalconditie op het terrein (waaronder bv rompstabilisatie)
uitvoeringsvaardigheid: doorgedreven (uitvoeringssnelheid/druk in tijd en ruimte) meervoudige
technische korfbalvaardigheden
selectievaardigheid op aanvallend vlak: creatief handelen (2><2 en 3><3)
selectievaardigheid op verdedigend vlak: interactief handelen (2><2 en 3><3)

Specifieke oefenstof voor doorstromingstraining met betrekking tot:

verbeteren van de gemengde meervoudige bal-, lichaamscoördinatie / loopvaardigheden
training van doorgedreven specifieke korfbalconditie
uitvoeringsvaardigheid: doorgedreven (uitvoeringssnelheid/druk in tijd en ruimte) meervoudige
technische korfbalvaardigheden
selectievaardigheid op aanvallend vlak: creatief handelen (2><2 en 3><3)
selectievaardigheid op verdedigend vlak: interactief handelen (2><2 en 3><3)

Andere werkinstrumenten:

wedstrijdopwarmingsmodellen per ontwikkelingsfase
coachingsvocabularium per ontwikkelingsfase
werkboek / thuisprogramma voor spelers per ontwikkelingsfase
veldtests ter ondersteuning van fysieke trainingsaccenten
trainingsvormen met gebruik van hartslagmeters.

Hoofdstuk 3

De organisatie

Wedstrijd- en trainingskalender

trainingskalender per team
(oefen)wedstrijd- en competitiekalender per team
tornooikalender per team

Jaarplanning en periodisering:

jaar- / periodiseringsplan per team / ontwikkelingsfase
aandacht voor technische accenten per periode
aandacht voor tactische accenten per periode
aandacht voor fysieke accenten per periode
aandacht voor mentale ontwikkelingsaccenten per periode.

Training- en wedstrijdvoorbereiding

(standaard) formuleren trainingsvoorbereiding
duidelijke formulering van trainingsdoelen
(standaard)formuleren wedstrijdvoorbereiding
duidelijke formulering van trainingsdoelen in wedstrijdssituatie
procedure voor bewaking van opleidingsplan (overeenstemming oefenstof / opleidingsvisie en -plan)

Hoofdstuk 4

Interne scouting

Trainings- en wedstrijdevaluatie per speler:

standaardformulieren trainingsevaluatie (per week, per maand, of per trimester)
standaardformulieren wedstrijdevaluatie

Globale evaluatie en rapportering per speler:

uniform observatieprotocol / evaluatieformulier per leeftijdsfase
aandacht voor kwantitatieve evaluatie (individueel scoreblad)
aandacht voor kwalitatieve evaluatie (i.f.v. beoogde opleidingsdoelstellingen)

Interne scoutingprocedures

inventarisatie spelersgegevens per team
inventarisatie van aanwezigheden op trainingen en wedstrijden

Inventarisatie en verwerking spelersgegevens

centraal klassement volgens standaardprocedure
geautomatiseerde databank van spelers
on-line toegang tot databank met beperking (code)

Speelgelegenheid:

principes inzake speelgelegenheid per ontwikkelingsfase
communicatie van principes inzake speelgelegenheid
objectief waarneembaar systeem voor registratie speelgelegenheid veldspelers
procedure voor bewaking van speelgelegenheidsprincipes
alle veldspelers krijgen elke wedstrijd minstens 50% van totale speeltijd

Hoofdstuk 5

Samenstelling van de trainersgroepen

Trainingsgroepen miniemen – pupillen:

altijd minstens 2 verantwoordelijken van de club aanwezig (incl. trainers)
maximaal 4 spelers per trainer
maximaal 8 spelers per trainer

Trainingsgroepen cadetten:

altijd minstens 2 verantwoordelijken van de club aanwezig (incl. trainers)
maximaal 8 spelers per trainer
maximaal 12 spelers per trainer

Trainingsgroepen scholieren:

altijd minstens 2 verantwoordelijken van de club aanwezig (incl. trainers)
maximaal 8 spelers per trainer
maximaal 12 spelers per trainer.

Trainingsgroepen junioren / doorstroming:

altijd minstens 2 verantwoordelijken van de club aanwezig (incl. trainers)
maximaal 8 spelers per trainer
maximaal 12 spelers per trainer.

Deel 3

SPORTPSYCHOLOGIE

BEGELEIDINGSTRAJECTEN

Het opmaken van een sportpsychologisch profiel maakt het mogelijk werkpunten in kaart te brengen. In samenspraak met de atleet en andere betrokkenen kan dan een begeleidingstraject worden uitgestippeld. Het spreekt voor zich dat zich hier ontelbaar veel scenario's kunnen voordoen. Hieronder worden slechts een aantal begeleidingsmodules voorgesteld. Een begeleidingsmodule stelt een ruggengraat voor, een leidraad of stappenplan, dat een blijvende back-up is voor de begeleiding.

Hoofdstuk 1

Wedstrijdvoorbereiding

Inleiding

Professioneel bezig zijn met sport vraagt een gedegen visie naar de toekomst. Er zijn korte, middellange en langtermijn doelstellingen.

Sporters kunnen dit enkel volhouden door een ijzersterke discipline. Dit betekent constant en consequent een bepaalde routine voor ogen houden. Door binnen vast krijtlijnen te werken, behoudt men de slagkracht om onvoorziene omstandigheden het hoofd te bieden.

Routines zijn daartoe een ideaal instrument. Door routines in te bouwen gaat men controleerbare fouten uit de weg, hoeft men zich geen zorgen te maken en het is een uitstekende voorbereiding naar concentratie voor wedstrijden, spanningsniveau en zelfvertrouwen.

Interventie

Wedstrijdvoorbereiding wordt gekenmerkt door verschillende fases. In wat volgt komen de verschillende fases aan bod. De aandachtspunten die erbij worden vermeld zijn geenszins volledig. Afhankelijk van de doelstellingen, vaardigheden en werkpunten van de sporter besteedt hij of zij meer of minder aandacht aan een aantal fases:

Langetermijn en precompetitie:

Stopt een week voor de wedstrijd

- Zijn alle documenten in orde: geneeskundige attesten.
- Zijn er afspraken gemaakt met school, werk.
- Hoe ga je om met cultuurverschillen, klimaat.
- Info verzamelen over omgeving, wedstrijdplaats, concurrenten, accommodatie.

Korte-termijn en precompetitie

De week voor een wedstrijd

- Bestudeer de info rond de wedstrijdplaats
- Bestudeer de concurrenten
- Maak een inventaris van het materiaal dat mee moet
- Maak een inventaris van persoonlijke spullen die mee moeten
- Koop de nodige dranken aan.
- Controleer het tijdschema: vertrek, aankomst, wedstrijd, afspraken.

De avond voor competitie

- Check afspraken met teamgenoten en/of coach
- Let op voeding en drank
- Controleer uw materiaal
- Wedstrijdstrategie
- Positief denken, concentratie, relaxatie, visualisatie
- Slaap

De morgen voor de competitie

- Loslopen
- Gesprek met coach of teamgenoten,
- Relaxatie
- Positief denken

Op de wedstrijdplaats

- Zoek de weg in het complex: kleedkamers, toilet, ingang, ...
- Bestudeer de wedstrijdplaats – visualisatie van succes in deze omgeving
- Zoek persoonlijk plekje voor mentale voorbereiding
- Spanningsniveau in kaart brengen en op peil brengen

Opwarmen

- Fysiek
- Laatste keer overlopen van sterke en zwakke punten van tegenstanders
- Laatste keer overlopen van de strategie
- Laatste keer visualisatie van succes in deze omgeving

Competitie

Na de wedstrijd

- Reageer; laat gevoelens even de vrije loop
- Relaxeer: cooling-down zowel op fysiek als mentaal vlak
- Verfris:
- Overloop de voorbije wedstrijd
- Concentreer je terug op de toekomst
- Stap opnieuw in je doelstellingen

Hoofdstuk 2

Visualisatie

Inleiding

Door visualisatie kunnen we situaties creëren (uitvinden, dromen, voorstellen...) en recreëren (terug voor de geest halen, terugdenken, heroproepen, herinneren...) Een atleet kan naar topatleten kijken en hun bewegingen opslaan. Ook eigen bewegingen kunnen worden opgeslagen en op geschikte momenten worden gevisualiseerd. Op die manier kun je eigen prestaties evalueren. Je kunt zo sterke en mindere punten bepalen. Je kunt werkpunten formuleren en je doelstellingen aanpassen. Door minder van visualisatie kun je uitstekende prestaties terughalen en op zoek gaan naar alle factoren die deze prestatie mogelijk maakten. Visualisatie wordt dus gebruikt om ervaringen of gebeurtenissen terug voor ogen te zien, anderen te imiteren of je eigen prestaties terug te zien. Visualisatie kan ook gebruikt worden om nieuwe situaties in ons denken te creëren en heel gedetailleerd op wedstrijdsituaties te anticiperen. Bij visualisatie kunnen alle zintuigen worden ingeschakeld.

Interventie

Eerste stap: uitleg

Uitleggen van begrip visualisatie / imagery.
Aangeven verschillen tussen externe/interne visualisatie:
video van zichzelf, voorbeelden
ingebeelde training
zichzelf bekijken/door eigen ogen kijken
Samenhang met relaxatie duidelijk maken

Tweede stap: onderzoek

Onderzoeken op welke manier atleet best visualiseert: kinesthetisch/visueel.
Onderzoeken welke methodes en welke beelden atleet reeds gebruikt

Derde stap: instructie

Relaxatieoefeningen: buikademhaling, actief/passief/meditatief
Bekijken van video's onder begeleiding
Opbouwen van imagery
Afspreken van individueel oefenschema

Vierde stap: toepassing

Regelmatig herhalen van relaxatieoefeningen, evolueren van effectiviteit
Bepalen van momenten tijdens het sportgebeuren waarin toe te passen
Regelmatig herhalen van visualisatieoefeningen, zowel video's van zichzelf als van anderen,
als imagery

Hoofdstuk 3

Doelen stellen

Inleiding

Topsport draait bij uitstek om het bereiken van doelen. Meestal zijn atleten en hun begeleiders hiermee slechts in beperkte mate bewust bezig, waarbij dan vaak een bepaald resultaat (bv winnen van de competitie) voorop gesteld wordt.

Hoewel zo'n *resultaatsdoel* belangrijk is, moet er ook aandacht gegeven worden aan 2 andere soorten doelen. Bij *taakdoelen* draait het om een vergelijking met zichzelf: men wil de eigen prestatie verbeteren. *Procesdoelen*, tenslotte, zijn een beschrijving van de gedragingen die gesteld moeten worden om bepaalde resultaats- of taakdoelen te bereiken.

Daarenboven moeten doelen eigenlijk positief geformuleerd zijn en voldoen aan het SMARTcriteria: specifiek, meetbaar, aanpasbaar en aanvaardbaar voor de atleet zelf, realistisch, en tijdsgebonden.

Specifiek bij teamsporten (maar ook in de samenwerking tussen trainer en individuele atleet) moet er over gewaakt worden dat de verschillende doelstellingen van de verschillende teamleden compatibel zijn. Veel problemen binnen een groep kunnen immers gerelateerd worden aan onuitgesproken, tegenstrijdige doelen!

Indicatie

Een fundamentele mentale vaardigheid die elke atleet en begeleider zou moeten beheersen samenwerking en teambuilding overgangsmomenten (bereiken doel, einde sportcarrière, ...)

Interventie

Eerste stap: onderzoek

- Maakt de atleet systematisch en bewust gebruik van doelen stellen?
- Wat zijn de doelen van de atleet (soort doel)?
- Voldoen deze doelen aan SMART?
- Heeft atleet kennis van de drie soorten doelen?

Tweede stap: instructie

-Educatie 3 soorten doelen en hun respectievelijk nut uitwerken (onder begeleiding) van een eigen planning met doelen op korte, middellange, en lange termijn.

Derde stap: toepassing

-Verdere opvolging van de gestelde doelen en de bijsturing ervan indien nodig integreren van de techniek in het sportleven (cyclisch proces: doelen stellen – nastreven – evalueren – doelen bijstellen - ...)

Hoofdstuk 4

Motiveren tot gedragverandering

Inleiding

Binnen topsport worden op veel vlakke langdurig zware eisen gesteld: volhouden trainingsstof revalidatieschema, letten op levensgewoonten (b.v. sportvoeding, niet roken, voldoende slapen), ... Het kan erg nuttig zijn om ondersteuning te geven / krijgen in dit proces van gedragsverandering (GV). Het transtheoretisch model van gedragsverandering waar verder op wordt ingegaan, is een gekend model hiervoor, en heeft volgende uitgangspunten:
de cliënt moet zelf kiezen om het gedrag te veranderen
deze verandering vraagt tijd en verloopt in fasen
de ondersteuning moet aangepast zijn aan de fase
Hoewel dit model zich uitstekend leent tot gebruik door sportpsychologen, heeft het zeker nut om ook begeleiders (coaches & trainers, medische en paramedische staf ouders, ...) hierin op te leiden.

Indicatie

op vraag van atleten die zelf een bepaald gedrag willen veranderen
ter ondersteuning van een atleet die een gedragsverandering opgelegd krijgt, INDIEN de atleet hier zelf open voor staat, en INDIEN het gaat om een (medisch) verantwoorde verplichting

Uitsluiting:

klinische problematiek (eetstoornis, obsessiecompulsieve stoornis, ...)
(medisch) onverantwoorde gedragsverandering verplichte verandering waar de atleet niet achter staat.

Interventie

Eerste stap: onderzoek

baselinemeting van het gedrag vaststelling van de huidige fase & eventueel voordien genomen stappen
Verdere begeleiding aangepast aan de fase waarin de cliënt zich bevindt.

Transtheoretisch model van gedragsverandering:

Fase 1: Precontemplatie

Kenmerken: geen intentie om te veranderen wegens gebrek aan kennis over huidige gedrag en/gebrek aan motivatie

Begeleiding:

- informatie geven
- motiveren door luisteren, empathie & vragen te stellen

Doel: atleet wil nadenken over al dan niet veranderen; indien te grote weerstand moet de mogelijkheid tot verdere dialoog bewaard worden

Fase 2: contemplatie

Kenmerken: vage intentie tot gedragsverandering, maar nog (sterke) twijfel

Begeleiding:

- beslissingsbalans

Doel: atleet beslist tot verandering [of niet = terug naar precontemplatie]

Fase 3: preparatie

Kenmerken: duidelijke intentie tot gedragsverandering op korte termijn

Begeleiding:

- inventariseren & oplossen van hindernissen
- contract

Doel: realistische doelen stellen voor GV

Fase 4: actie

Kenmerken: begin van de veranderingen in gedrag

Begeleiding:

- tegenconditionering
- stimuluscontrole
- contingentie management
- oplossen hindernissen
- sociale steun

Fase 5 & 6: consolidatie & Terminatie

Kenmerken: de GV is reeds een langere periode opgestart, maar er zijn nog risicosituaties (=consolidatie)

Begeleiding:

- idem fase 4, met nadruk op blijvende sociale steun

Doel: behouden of uitbreiden doelstellingen en volhouden gedragsverandering

Herval

Kenmerken: éénmalige of herhaaldelijke terugval naar ongewenst gedrag

Hantering:

- op voorhand bespreken
- afhankelijk van fase waarin hervallen werd

Doel: behouden motivatie en hernemen gedragsverandering

Hoofdstuk 5

De zone van optimaal functioneren

Inleiding

Atleten houden van een zeker niveau van stress tijdens hun sportactiviteiten. De spanning voor wedstrijden werkt motiverend. Toch is het algemeen geweten dat teveel stress negatief gecorreleerd wordt met presteren. Wanneer atleten niet kunnen omgaan met hoge vormen van stress blijft succesvol presteren een ijdele hoop.

Het is dus enorm belangrijk dat atleten op zoek gaan naar hun ideale spanningsniveau. Het gevoel mentaal scherp te staan en klaar te zijn voor competitie. Zonder de vaardigheden om met spanning om te gaan, is het moeilijk om constant op dat ideale niveau te functioneren.

Het ideale spanningsniveau wordt gezien binnen een continuüm van spanningsniveaus. De niveaus waarin atleten optimaal functioneren, noemt men de zone van optimaal functioneren.

Wanneer een atleet zich in die (persoonlijke) zone bevindt is de kans op perfecte prestaties grootst. Het is dus enorm belangrijk dat atleten die zone voor zichzelf perfect kunnen inschatten. Daarnaast is het minstens zo belangrijk dat die atleet zijn/haar gevoelens kan sturen naar die zone van optimaal functioneren. Voor sommige atleten betekent dit dat zij zich voor wedstrijden moeten oppeppen, terwijl andere atleten eerder moeten kalmeren.

Indicatie

Door iedere korfballer te beheersen

Onderzoeksfase

De competitie-beleving-vragenlijst en de vragenlijst beleving voor sportwedstrijden kunnen een indicatie geven van de zone van optimaal functioneren.

Interventie

Stap 1: zone van optimaal functioneren bepalen.

Atleten noteren gevoelens en gedachten voor en kort voor wedstrijden. De spanningsthermometer is een nuttig instrument om het effect van dit gevoel te evalueren. Visualisatie is een interessante vaardigheid om het spanningsniveau bij vroegere competities in kaart te brengen. Niet zelden blijkt een verandering in spanningsniveau toch vruchten af te werpen. Tenslotte zit elke atleet anders in elkaar.

Stap 2: mentale check-up voor wedstrijden.

Atleten maken voor een wedstrijd tijd voor zichzelf om hun spanningsniveau in te schatten. Atleten staan stil bij wat ze denken en wat ze voelen. Dit dient ver genoeg vooraf te gebeuren om zonodig bij te sturen.

Stap 3: technieken "om gedachten te sturen" aanleren.

Positief denken: vertaal besognes rond een wedstrijd, eigen kunnen en gevolgen naar een positief uitgangspunt.

Visualisatie: Val terug op vroegere positieve ervaringen of vul een eigen positieve toekomst in. Geconcentreerd ademhalen: het belang van de ademhalingswijze (buikademhaling) en de ademhalingsfrequentie.

Diepe relaxatie: normaliter niet te gebruiken vlak voor competitie. Toch interessant om een ontspannende houding te herkennen. Relaxatie is een bijzonder individuele ervaring. Er zijn tevens heel veel verschillende relaxatietechnieken. Atleten ervaren verschillende technieken en kiezen die waar zij zich best bij voelen.

Herinterpreteer gevoelens: gevoelens krijgen veelal een negatieve connotatie. Vertaal de vinders in de buik in een gedrevenheid om te starten. Vertaal de gedachten als een vorm van concentratie. Vertaal het snelle kloppen van het hart in het doorstromen van extra zuurstof.

Muziek: Muziek kan oppeppen of ontspannen. Zoek muziek die best bij de zone van optimaal functioneren past. De atleet zorgt ervoor dat hij/zij de muziek mentaal kan horen, zonder te moeten terugvallen op allerhande apparatuur.

Fysiologische parameters. Atleten die zich moeten oppeppen doen er goed aan vooraf wat explosieve bewegingen te stellen, zodat het lichaam reageert alsof het gespannen zou zijn sleutelzinnen. Zorg voor een aantal krachtige uitlatingen die een oppeppend karakter hebben.

Hoofdstuk 6

Frustratietolerantie

Inleiding

Veel mensen kunnen redelijk goed omgaan met teleurstellingen, anderen gaat dat minder goed af. Een sporter wordt regelmatig met mislukkingen geconfronteerd. Om verder te kunnen functioneren is het nodig dat hij een hoge "frustratiedrempel" heeft.

Indicatie

Voor elke sporter aangewezen, maar zeker nodig wanneer een sporter agressief reageert op onrechtvaardige bejegening of frustratie.

Onderzoeksfase

Observaties van het gedrag tijdens wedstrijden en eventueel tijdens opdrachten.
Psychologische tests en interview.

Theoretisch model

Deze module is gebaseerd op het principe van tegenconditionering. Contraconditionering richt zich in eerste instantie op de primaire appraisal, het gevoel 'dat het niet goed zit', het gevoel 'dat je bedonderd wordt', het gevoel 'dat je tekort komt'. Dat betekent dus dat er informatie in het lange termijn geheugen is geactiveerd over frustrerende stimuli, gedragstendensen maar ook ideeën en gedachten. Bij sporters met een te lage frustratietolerantie vindt die activering per definitie te gemakkelijk en te heftig plaats.

De tegenconditionering richt zich in eerste instantie op het koppelen van in emotioneel opzicht tegengestelde gedragsneigingen aan de bestaande stimuli. De sporter gaat situaties die voorheen als uiterst frustrerend werden gezien, voortaan als minder belastend ervaren.

Het spreekt vanzelf dat hier meteen ook beroep wordt gedaan op principes die in dit hoofdstuk over cognitieve herstructurering worden beschreven. De sporter gaat immers op zoek naar alternatieve interpretaties van de situatie waarbij hij frustratie voelt.

Interventie

Vorbereiding 1: in de gesprekken moet naar voren zijn gekomen dat de sporter teleurstellingen en onrecht slecht verdraagt. Vooral als dat onrecht de sporter zelf wordt aangedaan.

Vorbereiding 2: in dit gesprek wordt nagegaan of inderdaad sprake is van een lage frustratietolerantie en of de sporter inderdaad bereid is zijn eigen doen en laten ten aanzien van tegenslag ter discussie te stellen. Tenslotte schetst de modulegever kort en concreet de werkwijze van de module.

Stap 1: Motivering:

Frustratietolerantie gaat uit van zelfcontrole. De sporter moet het uiteindelijk zelf doen. De therapeutische activiteiten die hij moet uitvoeren zijn op zich niet moeilijk, maar vragen veel inzet. Deze activiteiten moeten namelijk consequent en gedurende langere tijd worden uitgevoerd. De nadelen van disfunctionele frustratietolerantie wordt uitvoerig besproken. Omdat een mens moet weten wat hij opgeeft, komen ook de voordelen aan bod.

Stap 2: Bewustwording:

Aan de sporter wordt gevraagd om zorgvuldig zijn reactiepatronen vast te leggen.

Stap 3: oude successen ophalen:

Hij moet gaan nadenken over en notities maken van gebeurtenissen en situaties die ooit teleurstellend zijn geweest, maar die inmiddels zijn geaccepteerd en waarin nu kan worden berust.

Stap 4: oude successen beter voelbaar maken:

Imaginatie, lichaamshouding, gelaatsuitdrukking en zelfverbalisaties

Stap 5: oude successen gebruiken voor nieuwe situaties:

Imaginatie en stimulusrepresentaties van de actuele frustratie (de gevisualiseerde gebeurtenis) worden geassocieerd met nieuwe respons- (houding en gelaatsuitdrukking) en betekenisrepresentaties (zelfverbalisaties) die incompatibel zijn met de actuele gedragsneiging ten aanzien van die gebeurtenis.

Stap 6: afronding en voortgang na afloop van de module:

Veel oefenen met contraconditionering en veel praktijkervaring met de nieuwe manier van doen en laten in concrete frustrerende situaties zijn noodzakelijk. Herval vermijden door regelmatige samenkomsten.

REFERENTIES van Deel 3: SPORTPSYCHOLOGIE

- Bakker, F.C., Vanden Auweele, Y. & Van Mele, V., Competitie-Belevings-Vragenlijst (CBV) en Vragenlijst Beleving voor een Sportwedstrijd (VBS) Leuven/Leusden: Acco, 2003.
- Beck, J.S., Basisboek cognitieve therapie, H.B. Uitgevers, 2004.
- Beunen, G., De Bourdeaudhuij, I., Vanden Auweele, Y., & Borms, J., Fysieke activiteit, Fitheid en gezondheid. Speciale uitgave van Vlaams Tijdschrift voor Sportgeneeskunde en Sportwetenschappen, 2001.
- Companjen T., F. Bakker, Overzicht van sportpsychologische vragenlijsten in Nederland en Vlaanderen. Sportpsychologie Bulletin, 14(2), 34 – 41, 2003.
- Davis, M., Robbins Eshelman, E., & McKay, M., Ontspan je. Uitgeverij Nieuwezijds, Amsterdam, 2000.
- Meganck J., Doelen stellen en bereiken. (werktekst topsportschool basketbal & handbal), <http://www.spoc.be/Doelen%20stellen.doc>, 2003.
- Miller, W.R., Rollnick, S., Motivational Interviewing, preparing people change. Guilford Press, NY.
- Moran, A.P., Sport and exercise psychology, a critical introduction. Routledge, NY, 2004.
- Nideffer R. M., M. Sagal, Assessment in Sport Psychology. Fitness Information technology, Morgantown, USA, 2001.
- Singer, R.N., M. Murphey & L.K. Tennant (eds), Handbook of research in Sport Psychology, New York, 1993.
- Speet B., F. Bakker, Topsport Assessment mentale vaardigheden. Sportpsychologie Bulletin, 14(2), 42 – 46, 2003.
- Syer, J., & Connolly, C., Sporting Body, Sporting Mind. Simon & Schuster, Sydney, Australia, 1998.
- Vanden Auweele, Y., De Cuyper, B. & Boen, F., Handleiding bij de MVC: een meting van de motivatie voor competitiesport. Leuven: campo, 2004.
- Vanden Auweele, Y., Van Mele, V. & Vercauysse, M., Handleiding bij de sportmotivatie vragenlijst: Nederlandse bewerking van de Alberta Incentive Motivation Inventory. Braine Le Chateau: Algemene Test Maatschappij, . 1995.
- Weinberg, R.S., D. Gould, Foundations of sport and exercise psychology (2nd edition). Champaign, IL: Human Kinetics, 1999.

Deel 4

ONTWIKKELINGSPSYCHOLOGIE (een onmisbare theorie voor de jeugdcoördinator)

In verschillende hoofdstukken komt bovenstaand onderwerp aan de orde. Het wordt behandeld in het voor verschillende doelgroepen?

De doelstelling ervan is dat de trainers:

erkennen dat kinderen op een eigen manier moeten kunnen korfballen, een manier die hoort bij hun behoeften, motieven en fysieke mogelijkheden;
rekening houden bij het lezen van korfbalwedstrijden (door jeugdigen) en dat de jeugdigen korfballen met eigen bedoelingen;
in staat zijn het korfbalspel, in wedstrijdvormen en in trainingsvormen geschikt te maken voor kinderen.

Wetenschappelijke informatie, bijvoorbeeld uit de sociale psychologie en ontwikkelingspsychologie, geven geen recepten die direct gebruikt kunnen worden door de korfbalcoach. De coach dient deze informatie voor zijn eigen praktijk te bewerken en zo geschikt te maken. De artikelen die hierna volgen, gaan dus niet over de korfbaljeugd en de korfbalcoach, laat staan over die specifieke korfbaljeugd, die door coach Beuling bij de vereniging Pensje in de plaats Brussel getraind wordt. Op zijn best geven de artikelen informatie over de ontwikkeling van kinderen en jongeren in een sportcontext. De informatie helpt de coach inzicht te krijgen in de ontwikkeling van kinderen en hoe kinderen tijdens hun ontwikkeling sport kunnen beleven.

De informatie is vanuit het perspectief van de ontwikkeling geschreven en geordend. Het is aan de lezer om te beoordelen of de informatie zinvol gebruikt kan worden in zijn korfbalpraktijk.

Er zijn zo'n 3.000 kinderen die lid zijn van het KBKB.

Wat zijn hun motieven om aan korfbal te doen? Is er niet teveel spanning in het wedstrijdkorfbal? Waarom is er een verloop bij de jeugdleden in het korfbal? Is er misschien iets mis met de wijze waarop wij deze kinderen coachen? Biedt het KBKB de korfbaljeugd voldoende korfbalsport-vormen aan?

Het is merkwaardig dat de meeste mensen denken dat sportpsychologie eigenlijk alleen wordt gebruikt bij topatleten. In feite zijn de jeugdige sporters in aantal ver in de meerderheid als het gaat om de deelname aan sport en sinds de jaren '70 is jeugdsport één van de belangrijkste onderwerpen die bestudeerd worden door sportpsychologen.

De resultaten van de studies hebben grote invloed op de wijze van sporten door kinderen.

Deze kwesties komen aan de orde in dit artikel.

Waarom een speciale psychologie die zich richt op jeugdsport?

Bijna ieder kind doet aan sport. In school, in verenigingsverband of als individu, dat 'ongeorganiseerd' sport. Vandaar dat de sportpsychologie een zeer belangrijke bijdrage levert voor de jeugdsport.

Zij besteden 6 tot 18 uur per week aan hun favoriete sport. Sport is, in het leven van een kind, een van de weinige gebieden waaraan het deelneemt, dat tegelijkertijd van grote betekenis is voor het kind zelf, leeftijdgenoten, gezin en gemeenschap. Rondom de leeftijd van 12 jaar is het kind het meest betrokken bij sport.

We weten uit de literatuur van de ontwikkelingspsychologie dat die leeftijd en de tijd die hierop volgt zeer belangrijke perioden zijn met enorme gevolgen voor zelfkennis en sociale ontwikkeling. Het spreekt dus voor zich zelf dat sportervaring op jeugdige leeftijd levenslange effecten kan hebben op de persoonlijke ontwikkeling van kinderen.

Maar, in tegenstelling tot de algemene opvatting, is sportdeelname niet vanzelfsprekend gunstig voor het kind. Karakterontwikkeling, leiderschap, sportiviteit en ambities zijn geen magische producten die vanzelf voortkomen uit het meedoen aan sport. Die kwaliteiten kunnen slechts ontwikkeld worden onder competente en volwassen leiding die zorgt voor positieve leerervaringen. Eén van de eerste belangrijke stappen om een gekwalificeerde coach voor jeugdige sporters te worden is kennis nemen van de ontwikkelingspsychologie.

Waarom doen kinderen aan sport?

In een onderzoek naar de mogelijke motieven om aan sport te doen werd een groot aantal kinderen gevraagd om een rangschikking te geven van de redenen waarom zij aan sport doen.

Hieruit kwam de volgende rangschikking:

Jongens

1. Plezier beleven
2. Iets doen waarin ik goed ben
3. Mijn vaardigheden verbeteren
4. Voor de spanning van de competitie
5. In conditie blijven
6. De uitdaging van de competitie
7. Om te kunnen oefenen
8. Nieuwe vaardigheden leren
9. In een team spelen
10. Een hoger niveau bereiken

Meisjes

1. Plezier beleven
2. In conditie blijven
3. Om te kunnen oefenen
4. Mijn vaardigheden verbeteren
5. Iets doen waarin ik goed ben
6. Nieuwe vaardigheden leren
7. Het plezier van de competitie
8. In een team spelen
9. Nieuwe vrienden maken
10. De uitdaging van de competitie

Waarom houden kinderen er mee op?

De deelname aan sport door kinderen is op haar hoogtepunt bij kinderen van 10 tot 13 jaar. Daarna neemt de deelname in de georganiseerde sport af tot de leeftijd van 18 jaar. Uit studies blijkt dat de belangrijkste redenen voor afhaken zijn: "andere dingen te doen" en "verandering van interesses".
Andere redenen zijn:

niet zo leuk als ik verwachtte
niet genoeg plezier
kies voor een andere sport
hield niet van de spanning
verveling
mocht de coach niet
trainen was te zwaar
niet genoeg spanning

De bovengenoemde 'andere redenen' zijn veelal niet de hoofdoorzaak van het verlaten van de sport door jonge spelers (maar ondersteunden het vaak wel) Zij hielden ermee op omdat zij interesse kregen in andere activiteiten.

Het belang van het herkennen van bekwaamheid.

Natuurlijk zijn de redenen die kinderen opgeven waarom zij de sport verlaten nogal oppervlakkig van aard. Sportpsychologen zijn op zoek naar de onderliggende redenen:

Maureen Weiss kwam tot de conclusie dat jeugdige sporters verschillen van hen die niet aan sport doen en van hen die afhaken, in de wijze waarop zij hun eigen kunnen inschatten. Dat wil zeggen dat kinderen die denken dat ze niet zo bekwaam zijn om sporten te leren, er niet aan zullen beginnen of dat ze zullen stoppen, terwijl kinderen die een positieve waarneming hebben van de eigen mogelijkheden juist zullen doorzetten.

De les die coaches hieruit kunnen trekken, is dat het belangrijk is om te ontdekken welke inschatting kinderen hebben over de eigen mogelijkheden. Een manier om dit te weten te komen is kinderen te leren de eigen vaardigheden te evalueren door middel van criteria die vooral de eigen ontwikkeling waarderen en minder gericht zijn op competitieresultaten zoals winnen en verliezen. Kinderen moeten hun eigen bekwaamheid en de vooruitgang daarvan leren herkennen.

Wat zorgt voor motivatie bij kinderen:

Deelname	Afhaken
Nieuwe vaardigheden leren	- Falen bij het leren van vaardigheden
Plezier	- Gebrek aan plezier
Er bij horen	- Niet er bij horen
Spanning	- Gebrek aan spanning
Training	- Geen echte training
Wedijver en winnen	- Geen uitdaging

Psychologische motieven die deelname of afhaken kunnen beïnvloeden zijn:

herkende bekwaamheid
op een doel oriënteren
stress weerstand/tolerantie

Gevolgen voor de praktijk.

Het onderzoek naar het waarom kinderen aan sport doen of de sport verlaten leidt tot de volgende conclusies:

De meeste motieven waarom kinderen aan sport doen (zoals plezier hebben, nieuwe vaardigheden leren, iets doen waarin men goed is, samen met vrienden iets doen, gezondheid, trainen, en het ervaren van succes) zijn intrinsiek van aard. Winnen is nooit de enige of de meest uitgesproken reden om aan sport te doen. Jeugdige sporters hebben meerdere redenen om aan sport te doen.

Hoewel de meeste kinderen afhaken omdat er een belangstelling komt voor andere activiteiten, haakt een minderheid af om negatieve redenen zoals gebrek aan plezier, te veel druk, en niet kunnen opschieten met de coach.

Het onderliggende argument om de sport de rug toe te keren, is de behoefte van het kind om waardevol en competent gevonden te worden. Als jeugdige sporters zich waardevol en bekwaam vinden, blijven zij sporten. Als ze geen (zelf)vertrouwen hebben in hun prestaties, neigen jeugdigen af te haken.

Het kunnen omgaan met jeugdige korfballers in korfbal activiteiten

De coach heeft nu veel bagage maar moet dat in de praktijk kunnen samenvatten door middel van actiepunten:

Vaardigheden leren

- Instrueer effectief tijdens trainingen.
- Vaardigheden verbeteren (zoals goed voorstellen, begrijpelijke feedback)
- Instrueer op een positieve wijze en benadruk wat het kind goed doet.
- Beheers de technische en tactische aspecten van korfbal.

Plezier hebben

- Zorg voor realistische verwachtingen, vermijd negatieve resultaten en teleurstellingen bij het coachen.
- Zorg dat iedereen actief meedoet, voorkom wachttijden in rijtjes.
- Maak grapjes en speel mee.

Betrokkenheid

- Zorg dat er gelegenheid is dat kinderen elkaar ontmoeten en vrienden kunnen maken, er bij horen.
- Organiseer nevenactiviteiten naast de trainingen.
- Laat kinderen voor en na de training vrij spelen.

Opwinding

- Doe niet te lang dezelfde oefening.
- Varieer in je oefenstof.
- Speel veel.
- Doe allerlei soorten korfbalwedstrijdjes.

Gezondheid

- Leer jeugdigen hoe ze moeten omgaan met hun gezondheid.

Wedijver en winnen

- Geef jeugdigen kansen om te wedijveren.
- Probeer winnen te definiëren als een gesteld doel bereiken en niet als het verslaan van anderen.

Stress en effecten van 'burnout'

Stress en 'burnout' (afgebrand zijn) zijn de meest negatieve effecten van (jeugd)sport. Tegenstanders van jeugdsport beweren dat sport jeugdigen onder geweldige druk brengt die leidt tot overspannenheid. Voorstanders van jeugdsport beweren dat jeugdigen nooit blootgesteld worden aan hoge druk en dat competitie kinderen leert om strategieën te gebruiken die later van pas kunnen komen in het verdere leven.

Uit onderzoek blijkt dat in het algemeen jeugdige sporters in hun sport niet blootgesteld worden aan grotere spanning dan die ze bij hun studie voelen. Er is wel sprake van meer stress bij wedstrijden dan bij trainingen.

Stress treedt op als de sporter denkt dat de belasting groter is dan wat hij denkt aan te kunnen. Stress heeft dus veel te maken met het zelfbeeld dat de sporter heeft van zijn sportbekwaamheid.

Situaties die stressgevoelig zijn, zijn:

nederlaag of overwinning: kinderen ervaren meer stress na een nederlaag dan na een overwinning;
het belang van het evenement: hoe belangrijker het evenement wordt gevonden hoe meer stress er door de deelnemers wordt ervaren;
individuele - of teamsport: kinderen in individuele sporten ervaren meer stress dan kinderen in teamsporten.

Symptomen bij kinderen die last hebben van stress:

weinig zelfvertrouwen;
geen hoge verwachting van de prestatie van zichzelf of door het team;
regelmatig faalangst;
maakt zich zenuwachtig over de verwachtingen van buitenstaanders;
geen speelplezier;
weinig tevreden met het resultaat, zowel bij winst als bij verlies;
Denkt dat zijn ouders het belangrijk vinden dat hij aan sport doet.

Recente studies wijzen uit dat 'burnout' een van de belangrijke redenen is voor jeugdigen om de sport te verlaten. We spreken van 'burnout' als de jeugdige sporter langdurig stress bij het sporten ervaart. De coach heeft tot taak de sporter te leren omgaan met de stress die hoort bij sport. Opmerkingen als "ontspan" en "je kunt het best" zijn niet genoeg om de sporter te leren omgaan met stress. Belangrijk is dat de coach een leerweg plant met haalbare doelen en dat die doelen bereikt worden op gevarieerde manieren. De coach moet positiviteit en optimisme uitstralen.

Deel 5

Gesprekken

HET WAAROM VAN GESPREKKEN:

Bij het begeleiden van trainers komen veel situaties voor waarbij gesprekken met trainers gevoerd worden. De gesprekken vormen een deel van de werkzaamheden van de JC. Wil dat gedeelte van de taak goed uitgevoerd worden, dan moet daarbij gelijk aangegeven worden dat het veel tijd kost. Een JC zou feitelijk geen andere taken moeten hebben naast de taak van JC.

De neiging kan zijn om, als er veel andere werkzaamheden liggen, de gesprekken maar af te zeggen, te verplaatsen. En dat zou niet goed zijn. In de praktijk van scholen (hoewel een school een professionele organisatie is, is het zeker vergelijkbaar met de clubsituatie) blijkt dat juist de begeleidingsgesprekken door zowel de leerkrachten als de begeleider als uitermate stimulerend en positief worden ervaren.

In een aantal artikelen worden verschillende aspecten belicht welke betrekking hebben op het voeren van gesprekken. Hoe kan een gesprek voorbereid worden, hoe kan het gevoerd worden, hoe verloopt de communicatie, welke stijl kan gebruikt worden, etc.

Essentieel is een goede jaaragenda (planning) van de JC voor het voeren van gesprekken.

Het is overigens zo dat de begeleiding niet alleen door de JC gedaan hoeft te worden. Daar waar anderen ook die 'bekwaamheden' bezitten zou je die kunnen inschakelen, misschien na enige scholing en/of begeleiding. Een, vaak al in de praktijk voorkomend, voorbeeld is dat een onervaren trainer wordt gekoppeld aan een ervaren trainer. De ervaren trainer kan de onervaren trainer begeleiden bij het ontwikkelen van vaardigheden. De taak van de JC is dan om een begeleidingstraject op te stellen voor de onervaren trainer (een samenspraak tussen JC, ervaren en onervaren trainer) En ook hier geldt dat de gesprekken goed gepland moeten worden.

Het is goed de voordelen van de grote tijdsinvestering door de JC nog eens op een rijtje te zetten.

- **Het bevordert de betrokkenheid van trainers.**
- **Het kan de trainers vertrouwen geven door de ondersteuning.**
- **Door betrokkenheid en meer vertrouwen kunnen trainers langer in de trainersfunctie werkzaam blijven.**
- **Getalenteerde trainers worden geholpen bij hun verdere ontwikkeling.**
- **De club krijgt informatie terug van de trainers over hoe zij naar de club kijken en hoe zij een en ander ervaren.**
- **Als leden gevraagd worden om training te gaan geven zullen ze eerder ja zeggen omdat ze weten dat er 'ondersteuning, begeleiding' is.**

Hieronder de artikelen die betrekking hebben op het onderwerp.

- **Communicatie**
- **Het Informatie Gesprek**
- **Het gesprek voeren**
- **De jeugdcoördinator als begeleider**

Hoofdstuk 1

COMMUNICATIE

Communicatie kan in tal van vormen onderscheiden worden. Het kan woordtaal zijn: zowel gesproken woordtaal (b.v. via de telefoon) als geschreven woordtaal (b.v. via boek of krant)

Naast de woordtaal kennen we lichaamstaal (b.v. taal van gezichtsuitdrukkingen), die alleen te zien valt bij direct contact.

Communicatie kan ook op een andere manier worden ingedeeld, namelijk:

- éénrichtingscommunicatie - b.v. via een krant, televisie,
- tweerichtingscommunicatie - b.v. via de telefoon.

In alle gevallen hebben we te maken met een 'zender' en een 'ontvanger' (of veelvouden daarvan)

Woordtaal (= digitale taal = verbaal)

Alle woorden hebben een betekenis, vele woorden hebben meerdere betekenissen. Door de opbouw van een zin, de volgorde van woorden, bij gesproken taal ook de intonatie waarmee gesproken wordt, komt de bedoelde betekenis naar voren. Maar ook de omgeving, cultuur, de lichaamstaal geven betekenis aan de woorden.

B.v. het woord "goed" kan betekenen: 'prima', maar ook 'kleding'. De zin "het is goed" krijgt eerst dan betekenis door de context waarin deze wordt uitgesproken. Wat is er vooraf gezegd? Waar gaat het over, in welke situatie bevinden de gesprekspartners zich, wat is de intonatie?

Lichaamstaal (= analoge taal = non-verbaal)

Lichaamstaal is altijd aanwezig als de zender zichtbaar is, eenvoudigweg omdat je niet in staat bent 'niet aanwezig' te zijn.

Lichaamstaal is enorm complex. Er is een voortdurende stroom van berichten.

We kennen lichaamstaal die overal ter wereld dezelfde betekenis heeft, b.v. het optrekken van wenkbrauwen is een begroeting, iets wat zelfs in de dierenwereld voorkomt bij apen.

Daarnaast bestaat er lichaamstaal die bij diverse systemen (culturen, landen, landstrekken) verschillende betekenissen heeft: b.v. de kinveeg is in Zuid- Italië een ontkenning, in Frankrijk en Noord-Italië betekent het "hoepel op", in Noordwest-Europa is het niet bekend.

Tussen twee personen kan in korte tijd een enorme hoeveelheid verbale en non-verbale communicatie plaats vinden. Beide personen kunnen onmogelijk alle informatie verwerken en zullen dus selecteren. Opleiding, opvoeding, afkomst, omgeving (stad - platteland), wederzijdse kijk op elkaar bepalen wat wel en wat niet geselecteerd wordt.

De betekenis van de communicatie kan zich wijzigen als b.v. de omgeving zich wijzigt. Dezelfde communicatie kan een andere betekenis krijgen als die wordt gedaan in een kerk of een café.

Bij communicatie tussen twee personen wordt er geselecteerd uit de informatie die ontvangen wordt. Door een 'foute' selectie ontstaat de kans op het ontstaan van conflicten, misverstanden.

Vaak is 'tijd' een rustbrengende factor. In de loop van de tijd leren de deelnemers de juiste informatie te selecteren, de juiste interpretatie te geven aan de informatie.

B.v. een nieuweling in een bestaande groep brengt vaak onrust teweeg, maar na verloop van tijd weet men de nieuweling 'op waarde te schatten'.

De woordtaal, het interpreteren van taal, kan zeer moeilijk zijn. Woorden drukken niet altijd goed uit wat men bedoelt, het geeft niet altijd voldoende informatie over de zender.

Lichaamstaal kan aanvullende informatie geven. Soms drukt de woordtaal iets heel anders uit dan de lichaamstaal gelijktijdig laat zien. Verwarring bij de ontvanger kan het gevolg zijn.

Het gedrag van baby's en jonge kinderen is in eerste instantie heel duidelijk. Naarmate ze ouder worden neemt de hoeveelheid lichaamstaal toe en wordt de 'taal' moeilijker te interpreteren. Komt daar de woordtaal bij, dan kan het nog ingewikkelder worden. Het probleem wordt nog groter dan de woordtaal en lichaamstaal niet meer met elkaar overeenkomen.

De communicatie tussen twee of meer personen wordt nader bekeken. Tussen twee en/of meer personen vindt communicatie plaats, zowel verbaal als non-verbaal. A zendt signalen uit, A beïnvloedt B; B beïnvloedt A. Er wordt een aantal regels besproken over hoe communicatie verloopt tussen twee personen.

1. Je bent altijd bezig te beïnvloeden. Beseft het.

Bv. in een treincoupé zit een aantal mensen. A zit met de ogen gesloten. A brengt in communicatie dat hij niet gestoord wil worden. De anderen zullen dit waarschijnlijk ook zo interpreteren.

Bv. een groep cursisten en een docent. Cursist X heeft voor zichzelf besloten het eerste uur alleen maar te luisteren en is niet van plan de gang van zaken te beïnvloeden. Dit interne besluit van X wordt omgezet in: zitten, luisteren, niets zeggen. Feitelijk beïnvloedt X nu al de andere groepsleden en de docent en wel door non-verbale communicatie.

In het eerste voorbeeld is er niet zo snel een misverstand mogelijk. In het tweede voorbeeld kan dit wel ontstaan: de docent kan zich afvragen of X er wel 'zin' in heeft, of dat X een verlegen persoon is, of er wat gebeurd is. Medecursisten zouden kunnen denken 'wat voert die in zijn schuld?'. Of X nu wil of niet, hij is aan het beïnvloeden. Het belangrijkste is dat X dat ook beseft (zonder een waardeoordeel te geven over de beïnvloeding) X kan en mag van de docent en zijn medecursisten niet verwachten dat zij zijn interne besluit herkennen.

Door te vragen naar elkaars bedoelingen kunnen misverstanden voorkomen worden.

2. Mensen beïnvloeden met woorden, maar vooral zonder woorden.

Naast de woordtaal speelt de lichaamstaal een grote rol. Gelijktijdig met de woordtaal is er een lichaamstaal aanwezig.

De lichaamstaal is moeilijk te verstaan: bv. betrokkenheid kan door mensen uitgedrukt worden in 'stil worden', maar tegelijkertijd interpreteren veel mensen 'stil zijn' als juist niet meer betrokken zijn.

Woordtaal geeft niet altijd dezelfde boodschap als de lichaamstaal. X zegt: "*ik neem je kwalijk dat ...*", met speciale intonatie, met een glimlach om de mond, twinkende ogen, Y weet nu dat X de boodschap niet serieus bedoelt. De feitelijke inhoud van de woordtaal komt niet overeen met de lichaamstaal, maar de totale boodschap is duidelijk. De lichaamstaal is kennelijk belangrijker.

Lichaamstaal is zeer belangrijk in communicatie, zeker daar waar het gaat om een relatie tussen personen. Woorden zijn eerder bijkomstig of nemen twijfel weg over de aard van de communicatie. Denk hierbij b.v. aan verliefdheid-ruzie. De woorden doen veel minder ter zake dan de lichaamstaal.

Op een aantal punten kan het fout gaan met regel 2:

- De trainer kijkt op een bepaalde wijze tijdens de bespreking met een ploeg. Iedereen weet dan dat hij wil dat iedereen luistert. Zou hij dezelfde manier van kijken laten zien bij een andere groep, dan kan hij het idee oproepen dat hij er niet mee eens is met wat er wordt gezegd.
- Ontvanger A gaat alleen in op de woordtaal van zender B en negeert de lichaamstaal.
- Zender A zendt een andere lichaamstaal uit dan hij bedoelt uit te zenden. Woord- en lichaamstaal zenden niet een overeenkomstige boodschap uit.
- Een andere mogelijkheid is dat de ontvanger B lichaamstaal en woordtaal niet als overeenkomstig ervaart/benoemt.

3. Wat ik bedoel is niet per se waar voor een ander.

In onze cultuur is 'de waarheid' een heilig zaak. Maar wat is de waarheid, de werkelijkheid, waarmee hangt die samen

De werkelijkheid is betrekkelijk en heeft meerdere gezichten. Dit hangt samen met:

- a. de relativiteit van de waarneming.
- b. de relativiteit van de betekenisverlening (interpretatie)

Ad a. Een persoon ontvangt per seconde ongeveer 10000 zintuiglijke indrukken. Het spreekt voor zich dat er een selectie uit de indrukken wordt gemaakt. Voor een deel speelt de selectie zich af buiten de wil van een persoon om, voor een deel selecteert de persoon zelf. Het gevolg is dat de 'werkelijkheid' van A anders kan zijn dan die van B.

B.v. in team A wordt waardering uitgesproken met woorden. In team B gebeurt dit d.m.v. lichaamstaal (b.v. een knipoog) Een speler van team A die bij team B komt, herkent mogelijk niet een gegeven waardering en kan daardoor een negatieve ervaring opdoen.

Van belang is dus te weten dat wat 'waar' is, zo is omdat jij daar naar kijkt, maar dat het voor een ander niet zo hoeft te zijn. De ander kan een andere selectie hebben gemaakt uit de stroom gegevens. Bij elkaar nagaan wat de ontvangen informatie is (door elkaars bril te kijken) is belangrijk om mogelijke misverstanden te voorkomen.

Ad b. De informatie die verkregen wordt orden je in bepaalde klassen. Klassen zijn b.v. de klasse van de goede dingen, van slechte dingen, gewenste en niet gewenste zaken. De ordening in klassen vindt plaats onder invloed van het systeem waarin je leeft. Het systeem kan zijn het gezin, het land waarin je woont, de vereniging. Tussen systemen kunnen verschillen in ordening van klassen zijn. Goed-slecht kan per systeem verschillen.

Ook de tijd speelt hierin een rol. Wat fout was in het verleden kan nu anders beoordeeld worden. B.v. in de jaren 60 was het onbeleefd/onsportief als de aanvoerder bij het begin van de wedstrijd niet riep: "een hoeraatje voor ... (naam tegenpartij)". Als men dat nu niet doet wordt dat als normaal ervaren. Zou men het nu wel doen, dan wordt dat als 'belachelijk' en ouderwets benoemd. Kortom, hetzelfde gezegd in een zelfde situatie, maar in een andere tijd krijgt een andere betekenis.

Relativiteit van waarneming en relativiteit van **betekenisverlening** doen beseffen dat als A wat zegt tegen B, het belangrijk is om te weten in welk verband dit staat tot de werkelijkheid. Zowel voor A als voor B is het belangrijk te beseffen dat zij mogelijk niet dezelfde informatie hebben geselecteerd uit de totale stroom van informatie en dat zij mogelijk de informatie in verschillende klassen waarderen.

4. Als ik wat zeg, zeg ik ook iets over hoe ik wil dat de ander met mij omgaat.

Bij een interactie tussen mensen worden verschillende boodschappen gegeven. We kunnen boodschappen onderscheiden op:

- a. inhoudsniveau - dat wat letterlijk gezegd wordt.
- b. relatieniveau - dat wat vooral via de lichaamstaal gaat.

Bv. Jan vraagt in de groep het woord. Iedereen in de groep hoort duidelijk dat Jan het vraagt en Jan laat ook zien dat het echt een vraag is (de toon, het wachten op een antwoord van de groep) De groep kan hem het woord geven of weigeren.. Piet vraagt, in precies dezelfde bewoording als Jan het woord. Door de toon waarop, het niet wachten op antwoord, heeft de groep de indruk dat het woord niet wordt gevraagd, maar geëist. Gewild of ongewild heeft Piet een andere boodschap uitgezonden dan Jan.

- c. contextniveau - de omgeving bepaalt veelal de aard van de boodschap. Bv. de trainer een complimentje geven als je met hem samen bent of waar de hele groep bij is. Een ander voorbeeld: naarmate een aspirant ouder wordt, gaat hij zich anders gedragen, Hij wordt kritisch t.a.v. de trainer. De trainer moet dan inzien dat de kritische houding niet ontstaat omdat de aspirant de trainer niet meer ziet zitten, maar dat de houding voortkomt uit de ontwikkeling van de aspirant.

Door niveaus door elkaar te halen kunnen tal van misverstanden ontstaan.

- Bv. iets letterlijk opvatten wat relationeel bedoeld is. A tegen B: “sodemieter op” (met glimlach) B vertrekt terwijl A het heel anders bedoelde.
- Relationeel opvatten wat letterlijk bedoeld is: Materiaalman tegen speler - “ga jij de palen opruimen?” Speler: “dacht je dat ik niet zag dat het nog moest gebeuren!”
- Hetzelfde gedrag vertonen in verschillende situaties. Thuis zit je met de benen op tafel uitgestrekt, hetzelfde bij een ander thuis krijgt ineens een heel andere lading.

In het kort is een aantal regels gegeven die tijdens het verloop van communicatie een rol spelen. In voorbeelden zijn wat mogelijkheden gegeven van mogelijke oorzaken van misverstanden, conflicten.

Belangrijk is om niet meer te spreken over wie er schuld heeft aan een misverstand of aan een conflict. Het gaat veel meer over het **aandeel** wat je hebt. Wat kun jij doen, hoe kan jij jouw gedrag zo inrichten dat de communicatie duidelijk is, dat wat er gezegd wordt (zowel lichamelijk als woordelijk) door een ieder hetzelfde wordt opgepakt.

Kritisch kijken naar je eigen gedrag kan je helpen de communicatie duidelijker te laten verlopen. Wil je communicatie met personen veranderen, dan zou je dat kunnen doen door je eigen aandeel te veranderen. Een verandering in je eigen aandeel geeft een verandering in de reactie.

Bijvoorbeeld: jij geeft training, je legt een oefening uit. Nu kan je op twee manieren verder gaan:

1. Snap jij het Jan? Jan moet nu, ten overstaan van de hele groep zeggen of hij het heeft gesnapt of niet. Als hij het niet snapt moet hij dat zeggen en wordt dan mogelijk als domoor gezien. Als hij zegt het wel te snappen (en het is niet zo) kan hij betrapt worden door de trainer.
2. De trainer kan ook zeggen: “Ben ik duidelijk geweest in de uitleg, zal ik het nog eens voordoen?” Hiermee leg je in elk geval geen ‘schuld’ meer bij de groep of Jan en voorkom je een situatie waarin iemand zich niet prettig voelt.

Het verhaal over communicatie is zeker niet compleet. Dat kan ook niet in het verband met de lengte van de cursus. Probeer in elk geval eens of je van de hierboven genoemde 4 regels situaties herkent. Dat kan zijn in contacten in je eigen situatie, tussen twee andere mensen, op televisie. Probeer de situatie voor jezelf te beschrijven, zowel de lichaamstaal als de woordtaal.

Tot slot enkele tips die te maken hebben met vooral non-verbale communicatie:

1. Lichaamshouding.
Een voorovergebogen houding heeft een grotere verbale productie van de gesprekspartner tot gevolg dan onderuit gezakt en afgewend zitten.
2. Een hoofdknik werkt als een krachtige beloning waarbij de timing wel belangrijk is. Zowel te vaak als te weinig werkt averechts. Ook ‘hmmm’, ‘ja’, etc. kunnen als zodanig werken.
3. Oogcontact is belangrijk, aangezien mensen die oogcontact onderhouden als ‘warmer’ worden ervaren dan mensen die dit niet doen. Het contact mag niet in staren ontaarden. De partner moet het oogcontact kunnen vermijden als dit gewenst wordt. De opstelling van de stoelen tijdens het gesprek is dan ook belangrijk (b.v. in een hoek van 90 graden)
4. Realiseer je dat een groot deel van de communicatie tussen mensen (in gesprekssituaties) verloopt via lichaamstaal.

Hoofdstuk 2

HET INFORMATIE GESPREK

Inleiding

Elke vereniging streeft ernaar om zo goed mogelijk te functioneren. Bij een vereniging die goed draait voelen de leden zich thuis, hebben kaderleden plezier in hun functies, voelen kaderleden erkenning voor hun werk en hun capaciteiten. Kaderleden ondersteunen elkaar om de kwaliteit nog verder te verbeteren.

De kwaliteit van de vereniging wordt in belangrijke mate bepaald door de leden die zich ermee bezig houden. Leden die elk hun eigen kwaliteiten hebben, dus ook in tal van opzichten verschillend zijn, b.v. met betrekking tot kennis en vaardigheden op korfbalgebied.

Het is dan ook logisch dat door de verschillen er knelpunten kunnen ontstaan, die de kwaliteit van de vereniging belemmeren. Maar door het aanpakken van de knelpunten liggen er ook kansen om je als vereniging verder te ontwikkelen.

Om een goed zicht te krijgen op de knelpunten is het Informatie Gesprek (verder IG te noemen) een goed middel. De resultaten van een IG kunnen de basis zijn voor een methodische aanpak van de knelpunten en/of een uitbouw van de sterke punten van de trainer, de JC, uiteindelijk van de vereniging.

In dit kader gaat het vooral om het IG van de jeugdcoördinator(JC) met de trainer. Hoe kunnen knelpunten, maar ook positieve punten, goed in kaart worden gebracht, en wat kan er concreet ondernomen worden. Het gaat daarbij niet om een BEOORDELING, maar om een gesprek waarbij wederzijdse informatie naar voren komt.

Wat is een IG?

Een IG is:

1. een regelmatig overleg - bv. 2x per jaar,
2. tussen JC en trainer,
3. over hoe JC en trainer elkaar kunnen versterken, bv. met betrekking tot het trainen geven, hulp bij de organisatie van de club, hulp bij het overleg tussen meerdere trainers,
4. een gesprek over vooraf aangekondigde onderwerpen, onderwerpen aangedragen door zowel de JC als de trainer.

Het gesprek vormt de basis voor afspraken die gemaakt worden over te ondernemen activiteiten. In een IG komen positieve zaken aan de orde alsook de knelpunten. Het gaat **nadrukkelijk niet om een beoordeling van elkaar**, maar het gaat erom wat er voor activiteiten ondernomen kunnen worden om de knelpunten op te heffen.

Zowel JC als trainer helpen bij het zoeken naar oplossingen.

Het is goed om aan het eind van het gesprek te noteren wat de belangrijkste punten waren en de voorgenomen afspraken om te komen tot oplossingen. De aantekeningen kunnen de basis zijn voor een volgend gesprek.

Essentie: Het IG is een gesprek van JC met trainer en gaat over de werkzaamheden van de trainer bij zijn ploeg, over de werkzaamheden van de JC, over hun samenwerking en is bedoeld om te kijken wat daarbij goed gaat en wat verbeterd kan worden. De gesprekspartners zijn in het gesprek gelijkwaardig. Er is alleen een functioneel verschil (ze werken op verschillende gebieden in de organisatie van de club, hebben verschillende taken)

Het houden van een IG is niet altijd gemakkelijk. Een aantal voorwaarden op een rij:

Zowel JC als trainer

- **zijn bereid tot een open en eerlijke communicatie;**
- **hebben wederzijds vertrouwen en er is een waarborg voor privacy;**
- **doen hun best zich in te leven in elkaars problemen;**
- **proberen goed naar elkaar te luisteren;**

Vervolgens is er

- **een goede voorbereiding;**
- **een zorgvuldige gespreksprocedure;**
- **een zorgvuldige keuze van tijd en plaats;**
- **en een goede schriftelijke vastlegging.**

Voor een JC is het goed zo'n IG eerst te oefenen.

De opbouw van het gesprek.

Het IG is in 3 delen gefaseerd:

- A. Voorbereiding.
- B. Gesprek.
- C. Afronding en evaluatie.

Vorbereiding.

1. JC en trainer maken een afspraak over plaats/tijdstip/duur (zo'n 45 min.) en datum.
2. Ieder geeft tevoren, afzonderlijk, schriftelijk de gesprekspunten aan (er is een checklist bijgevoegd als hulpmiddel bij het maken van de gesprekspunten) Het aantal gekozen gesprekspunten kan meer zijn dan in het daadwerkelijke gesprek aan bod komt (zie bespreekpuntenblad)
3. De JC maakt een agenda voor het IG (zie agendablad) Voorwaarde is dat op de agenda niet teveel punten terechtkomen en dat er een evenwichtige verdeling is van punten die zijn ingebracht door trainer en JC. Denk ook aan de samenhang die ertussen punten kan zijn. De agenda wordt tijdig voor het gesprek aan de trainer gegeven, eventueel wordt nog overlegd of de gekozen punten akkoord zijn.
4. Tevoren wordt aangegeven wat er met de besproken punten gaat gebeuren.

De checklist is een hulpmiddel, een leidraad. Het is onmogelijk om in één IG alles daarvan te behandelen.

Gesprek.

Fase 1: de introductie.

De JC geeft aan: opzet van het gesprek en doel van het gesprek. Ook wat er met de resultaten van het gesprek gaat gebeuren.

Fase 2: inbreng van de trainer.

Deze brengt punten naar voren die te maken hebben met de eigen werkzaamheden, het eigen functioneren. Als basis kan de checklist dienen of een selectie hieruit, vastgelegd in de agendapunten.

Taak van de JC is in deze fase:

- het verloop van het gesprek sturen;
- gegevens inventariseren en vastleggen;
- open communicatie bevorderen;
- de trainer helpen door regelmatig samen te vatten, dóór te vragen, procedurevoorstellen te doen, te reageren op meningen, gevoelens etc. Het gaat vooral om het informeren.

Fase 3. De inbreng van de JC.

Na de trainer brengt de JC de punten naar voren die te maken hebben met de werkzaamheden en het functioneren van de trainer. Ook hier kan de checklist een leidraad zijn, vastgelegd in agendapunten.

Fase 4: probleembespreking.

- Gericht op door de trainer ingebrachte punten.

N.B. In deze fase wordt er niet gesproken over oplossingen van problemen, het opheffen van knelpunten of het benutten van de sterke punten van de trainer.

- De JC probeert duidelijkheid te krijgen over oorzaken en achtergronden bij de problemen.
- De JC stimuleert de trainer tot het zoeken van passende oplossingen en verleent daarbij ook daadwerkelijke hulp. Hij refereert ook aan de sterke punten van de trainer.

Fase 5: vervolg van de bespreking

- De bespreekpunten van de JC komen aan de orde

NB. De toon van de JC is heel belangrijk.

- Nu wordt er samengewerkt aan mogelijke passende activiteiten.
- Als het gesprek stopt, wordt er een nieuwe afspraak gemaakt.

Afronding en evaluatie.

1. Trainer en JC hebben de gelegenheid tot aanvullingen op het besprokene.
2. De JC vat het gesprek kort samen.
3. Beiden geven kort hun mening over inhoud, vorm, verloop en sfeer van het gesprek.
4. De JC maakt een afsprakenlijst met actiepunten. Een copie gaat naar de trainer.
5. De JC maakt een verslagleggingblad waarop o.m. wordt vastgelegd welke zaken t.z.t. weer aan de orde komen.
6. De JC beheert en bewaakt het verslagleggingblad.

Tot slot

Het is belangrijk om de informatie goed te verwerken. Daarvoor kun je gebruik maken van een aantal 'bladen' die het proces ondersteunen (zie bijlagen) De 'bladen' spreken voor zich.

Van alle bladen is er altijd een exemplaar voor de JC en één voor de trainer.

Het is belangrijk hiervan een goed archief op te bouwen.

Door een goede verwerking van de informatie kan er een goed gestructureerde aanpak komen en tegelijkertijd geeft het opvolgers een snel inzicht.

Ook de trainer weet wat de bedoeling is.

Checklist

De checklist is bestemd voor de deelnemers aan het IG. Het biedt de mogelijkheid voor het kiezen van de bespreekpunten. De lijst kan uiteraard niet compleet zijn, vul aan waar je denkt dat het nodig is.

De lijst bestaat uit een aantal onderwerpen. Elk onderwerp begint met een vraag, waarna een aantal punten opgesomd wordt dat betrekking heeft op het onderwerp.

Gebruik de checklist in de voorbereidingsfase van het gesprek.

Onderwerp: **Contacten**

Vraag: Ben ik tevreden over mijn contacten met:

- spelers
- ouders
- collega trainers
- bestuur
- wedstrijdsecretariaat
- technische commissie
- materiaalman
- JC
- chauffeurs bij uitwedstrijden
- supporters
- nevenactiviteitencommissie.

Daarbij kun je denken aan:

- tijdsinvestering
- aard van de communicatie.

Onderwerp: **Ondersteuning**

Vraag: Hoe ervaar ik de ondersteuning?

- A. Van personen en instellingen.
- B. De aard van de ondersteuning.

Ad. A. Van personen en instellingen

- de JC
- het bestuur
- technische commissie
- wedstrijdsecretariaat
- ouders
- collega trainers.

Ad. B. De aard van de ondersteuning kan zijn:

- frequentie : (niet) vaak (genoeg)
- tijd : (niet) langdurig (genoeg)
- middelen : (on)voldoende materiaal.

Onderwerp: Informatie**Vraag: Beschik ik over voldoende informatie om mijn taak als trainer naar behoren uit te kunnen voeren? Wordt informatie tijdig verstrekt?**

Je kunt daarbij denken aan:

- taakomschrijving
- lijst met wie wat regelt
- algemene afspraken
- afspraken met andere trainers, bv. over het materiaalgebruik
- planning van het seizoen (begin trainingen, oefenwedstrijden, geen trainingen i.v.m. vakanties, competitieprogramma)
- speciale evenementen
- afmeldingen
- invallers
- wijzigingen in het wedstrijdprogramma
- wijzigingen van trainingen
- nevenactiviteiten
- wie er fluit
- waar moet het veld uitgelegd worden?
- heb ik van voorgangers informatie gekregen over de spelers?

Onderwerp: Tijdsinvestering**Vraag: Hoe ervaar ik de omvang van de taak?**

- is het te zwaar, waar kan dan tijd bespaard worden?
- heb ik teveel andere taken in de vereniging?
- kijk bij de andere onderwerpen of er punten zijn die zorgen voor een zwaardere belasting.

Onderwerp: Ploegsamenstelling**Vraag: wordt ik betrokken bij de samenstelling van de ploeg?**

- is de selectieprocedure bekend?
- is bekend wie er over beslist?
- is er aan de trainer advies gevraagd, is er met de trainer overlegd?
- is er overleg als er nieuwe spelers worden bijgevoegd?
- is er overleg bij tussentijdse teamwijzigingen?
- wordt er aan de trainer een oordeel gevraagd over de kwaliteiten van de spelers?
- wordt tijdig overleg gepleegd?
- hoe wordt er om gegaan met de spelers die 'afvallen'?

Onderwerp: Eigen vaardigheid

Hoe schat ik mijn vaardigheden in, in relatie tot het trainen en coachen van een ploeg?

- de demonstratievaardigheid (het voordoen)
- kennis van korfbal
- kennis van methodiek van korfbal
- kennis van lesgeven (didactiek)
- omgang met kinderen
- het kunnen analyseren van spelers en van de ploeg
- het maken van een planning over een langere periode m.b.t. korfbalthema's
- het coachen van de ploeg.

Onderwerp: Informatie Gesprek

Vraag: Hoe ervaar ik het IG?

- de afspraak + voorbereiding
- de ruimte tijdens het gesprek
- de indeling van het gesprek
- de omstandigheden waaronder het gesprek plaatsvond (ruimte, tijdstip, duur, agenda)
- suggesties voor een volgend gesprek
- verwachtingen t.a.v. de afspraken.

1. Bespreekpuntenblad

Ingebracht door: _____

Inleveren voor: _____

Datum IG: _____

Ruimte voor het aangeven van bespreekpunten (zie checklist)

2. Agendablad

Deelnemers gesprek: 1. _____

2. _____

Datum: _____

Plaats: _____

Tijdstip: _____

Agenda.

3. Verslagleggingsblad

Deelnemers: 1. _____

2. _____

Datum gesprek: _____

Kort verslag van het gesprek.

Evaluatie van het gesprek.

4. Afsprakenblad

Deelnemers: 1. _____

2. _____

Datum gesprek: _____

Afspraken, wie doet wat, wanneer. Dit kunnen afspraken zijn zowel over werkzaamheden van de JC als over die van de trainer.

Hoofdstuk 3

HET GESPREK VOEREN

Het voeren van gesprekken met trainers vormt een onderdeel van het werk van de JC. Soms gaat het om korte, spontane gesprekken (bijv. langs de lijn bij een wedstrijd), soms om langere gesprekken, waarbij een 'probleem' aan de orde komt. Zowel de korte als de lange gesprekken hebben veel waarde. Als de communicatie goed verloopt, bevordert dat het 'klimaat' in de club.

Voor ieder formeel gesprek geldt dat voorbereiding van het gesprek noodzakelijk is. De voorbereiding kan alleen uitgevoerd worden, maar ook met een collega, zeker als deze ook bij het gesprek aanwezig is (bedenk wel dat een gesprek van 2 'tegen' 1 bedreigend kan overkomen) Allereerst wordt de afspraak gemaakt. Het tijdstip kan in overleg met de trainer bepaald worden. Van tevoren is bekend welk type gesprek gevoerd gaat worden. Bekijk de stappen van het bijbehorende gespreksmodel en neem de mogelijke valkuilen door. Van de gesprekspunten wordt een overzicht gemaakt.

Wanneer de JC de trainer voor een gesprek uitnodigt is hij verantwoordelijk voor de opening en de afsluiting van het gesprek. Welke rol hij daartussen inneemt hangt af van het gespreksonderwerp. De soorten gesprekken (probleemgericht gesprek, slecht -nieuws gesprek) verschillen namelijk onderling in gespreksopbouw. De JC neemt de rol aan die voor het desbetreffende gesprek nodig is. De opening en de afsluiting is echter steeds hetzelfde en van groot belang voor een goed en prettig verloop. Hieronder staat beschreven waarop gelet kan worden. Daarna wordt de gespreksopbouw besproken van een 'probleemgericht' gesprek en een 'slecht nieuws' gesprek.

Opening van het gesprek:

De JC

- is gastheer/gastvrouw: jassen, koffie/thee, plaats wijzen, wie gaat waar zitten?
- neemt het initiatief en bedankt de trainer voor zijn komst. (*"Fijn dat je gekomen bent".*)
- geeft het doel, de procedure en de duur van het gesprek aan; vraagt of de trainer daarmee akkoord kan gaan. (*"Ik heb je uitgenodigd om over (onderwerp aangeven) te praten en samen met je naar oplossingen te zoeken voor het probleem. Eerst zal ik vertellen wat er precies aan de hand is, dan kan je vertellen hoe jij het ervaart en als laatste kunnen we mogelijke oplossingen op een rij zetten. Is dat voor jou een goede volgorde? (...) Ik stel voor om voor dit gesprek drie kwartier uit te trekken. Is dat akkoord?"*)

Vuistregels:

- Start zo snel mogelijk met de opening; blijf niet te lang over koetjes en kalfjes praten.
- Maak de opening niet te lang.
- Wees niet te officieel, maar ook niet te joviaal (pas je aan de trainer aan)

Afsluiting van het gesprek door de JC:

- Geef aan wanneer het gesprek afgerond wordt of onderbroken wordt gezien de tijd. (*"We hebben nog 10 minuten om het gesprek af te ronden".*)
- Geef een samenvatting: waar hebben we het over gehad? Welke doelen hadden we gesteld? Hoe ver zijn we gekomen? (*"We hebben het gehad over ... (het probleem) We wilden tot een aantal oplossingen komen en die hebben we zojuist opgesomd".*)
- Geef een samenvatting van de afspraken/conclusies. (*"De afspraken die we gemaakt hebben zijn de volgende: jij gaat werken aan ..., op de training doe je regelmatig"*.)
- Evalueer het gesprek door navraag bij de trainer te doen. (*"Heeft dit gesprek voor jou voldoende ideeën opgeleverd?", "Is het probleem voor jou voldoende duidelijk geworden?"*)
- Maak eventueel een nieuwe afspraak. (*"We zijn nog niet toegekomen aan het bedenken van oplossingen. Heb je a.s. maandag tijd om daarover verder te praten?", "Wanneer zullen we op de afspraken terugkomen? Dan kunnen we kijken hoe het gegaan is."*)

Vuistregels

- Neem de tijd voor de afronding.
- Overschrijd de afgesproken tijd zo min mogelijk; het is beter om een nieuwe afspraak te maken.

PROBLEEMGERICHT GESPREK

Inleiding

In een probleemgericht gesprek bespreekt de JC een probleem met een trainer. JC en trainer analyseren samen het probleem en zoeken naar oplossingen.

Beschrijving

Meestal is de JC degene die het initiatief neemt tot een gesprek. Het kan gaan over het gedrag van de trainer, de wijze van lesgeven, over de korfbalinhoud.

De opbouw van het probleemgericht gesprek:

1. Deel tijdens de opening van het gesprek het probleem aan de trainer mee. (*"Ik heb je uitgenodigd om eens te praten over ... Ik maak me zorgen over ..."*.)
2. Reactie van de trainer: herkent deze het geschetste probleem?
Als de trainer het probleem herkent, kan verder gegaan worden met 3. De trainer kan ook anders reageren en dit vraagt een andere aanpak. Mogelijke reactie:
 - Alsof het hem niets doet: emoties worden niet op dit moment geuit. Het is belangrijk hier door te vragen. Bijvoorbeeld: "Komt het vervelend aan?" Als de trainer dit ontkent, moet hem die ontkenning gegund worden.
 - Met stomheid geslagen: trainer zegt niets. Reageer door vragen te stellen, zoals hierboven.
 - De trainer wordt kwaad of maakt verwijten. De probleembrenger kan de neiging hebben om zich te gaan verdedigen of kwaad te worden. Het is beter dit niet te doen. Spiegel in zo'n geval de mogelijke gevoelens van de trainer. Bijvoorbeeld: "Je vindt het onrechtvaardig" of "Het maakt je kwaad".
 - De trainer ontkent de boodschap: "Het kan niet waar zijn". Hou hier rustig vol en laat tegelijkertijd merken dat je begrijpt dat het moeilijk voor de trainer is om het probleem te aanvaarden.
 - De trainer reageert met een stereotiep: "Dat had ik niet verwacht". De probleembrenger probeert door met bijvoorbeeld "Komt het hard aan?" Vervolgens de gevoelens van de trainer te verwoorden "Het is moeilijk voor je om te horen".
 - De trainer gaat huilen of raakt zeer geëmotioneerd. Geef daartoe de mogelijkheid en probeer de gevoelens te verwoorden. Bijvoorbeeld: "Dat komt wel hard aan" of "Je vindt dit moeilijk".

De trainer reageert vaak non-verbaal. Een aantal uitingen duiden op ongeloof, emoties of afwijzing.

Voorbeelden van non-verbaal gedrag:

- | | |
|------------------------|-------------------------------------|
| • hoofdschudden | - schouders ophalen |
| • staren | - met de hand op tafel slaan |
| • zuchten | - hand voor mond |
| • weglopen | - knipperen met de ogen |
| • huilen | - trillen van de lippen |

3. Vaststellen van de behoeften en verwachtingen: "Ik zou graag met je willen bespreken hoe het probleem aan te pakken". Zelf heb ik een aantal ideeën en ik hoop dat je met mij mee wilt denken over oplossingen". "Ik wil graag oplossingen met je bedenken om het probleem te verhelpen".

1. Verkennen van mogelijke oplossingen.
2. Kiezen van oplossingen
3. Afspraak maken voor een voortgangsgesprek.

Vuistregels:

- Kaart het probleem met een ik-boodschap aan:
 - Niet: *“Het gaat slecht met ... Het gaat niet goed.”*
 - Wel: *“Ik maak me zorgen over ...”*
- Vermijd het noemen van alleen maar negatieve dingen. Dit roept verzet op bij de trainer.
- Reageer professioneel op de reacties en emoties van de trainer; laat je niet meeslepen.
- Zwak het probleem niet af: *“Eigenlijk stelt het niet zo veel voor”*. De boodschap wordt hierdoor ongeloofwaardig.
- Blijf bij het aangegeven probleem. Kom niet aan met: *“anderen zeggen het ook”*.

Probleemgericht gesprek	JC praat met de trainer over een probleem
gespreksmodel:	aandachtspunten:
1. probleem meedelen	- start met ik-boodschap - niet alleen negatieve dingen noemen
2. reactie van de trainer	- let op verschillende soorten reacties - luister naar de ander - gebruik gespreksinterventies
3. behoeften/verwachtingen vaststellen	- wat wil je bereiken, wat is je doel?
4. verkennen van oplossingen	- de ander komt ook met oplossingen
5. kiezen van oplossingen	- schrijf de keuze op papier
6. afspraak maken over de voortgang	

SLECHT NIEUWSGESPREK

Inleiding

In een slecht nieuwsgesprek is het doel om slecht nieuws over te brengen.

Beschrijving

In de dagelijkse praktijk is slecht nieuws brengen niet aan de orde van de dag. Als zo'n moment zich echter voordoet, dan wordt er door de JC tegen zo'n gesprek opgezien. Men weet tenslotte niet hoe de trainer zal reageren. Misschien wordt die trainer kwaad of erg emotioneel en de vraag komt op hoe daarmee om te gaan.

De opbouw van het slecht-nieuwsgesprek:

Een gespreksmodel geeft houvast voor het voeren van een slecht-nieuwsgesprek.

Na een korte inleiding of motivatie:

1. Kom meteen met het slechte nieuws.

"Ik vind het moeilijk om te zeggen, maar ik heb geen goed nieuws voor je..."

"Ik moet je iets vervelends vertellen..."

"Ik heb je hier uitgenodigd omdat ik het belangrijk vind met jou over ... te praten."

"Ik heb geen goed nieuws voor je."

2. Geef gelegenheid tot een reactie van de trainer.

Mensen kunnen op veel verschillende manieren reageren. Zie voor de reacties: het probleemgericht gesprek.

3. Licht het slechte nieuws toe.

Na een van de mogelijke reacties door de trainer en na het geven van ruimte om het slechte nieuws te verwerken kan verteld worden hoe deze boodschap tot stand gekomen is: *"Ik zal je vertellen hoe ik tot deze conclusie gekomen ben"*.

4. Zoek samen naar een oplossing.

De vraag "Hoe moet het nou verder?" komt boven. Samen wordt gezocht naar oplossingen. Laat vooral de trainer oplossingen aandragen.

Vuistregels:

Stel het slechte nieuws niet uit: niet eromheen draaien, wacht niet te lang met vertellen. Vertel zelf het slechte nieuws. Stel geen vragen om de trainer op het spoor te brengen.

Dus niet: "Wat vind je nou van ... ? Vind je het ook niet goed?"

- **Het slechte nieuws niet minder erg maken dan het is, uit angst voor de gevoelens van de trainer.**

Dus niet: *"Het valt best wel mee, maar het is toch niet geweldig"*.

- **Maak je eigen rol duidelijk; rechtvaardig jezelf niet.**

Dus niet: *"Ik kan er ook niks aan doen, maar wat je doet is nu eenmaal heel zwak"*.

Samenvatting slecht nieuwsgesprek:

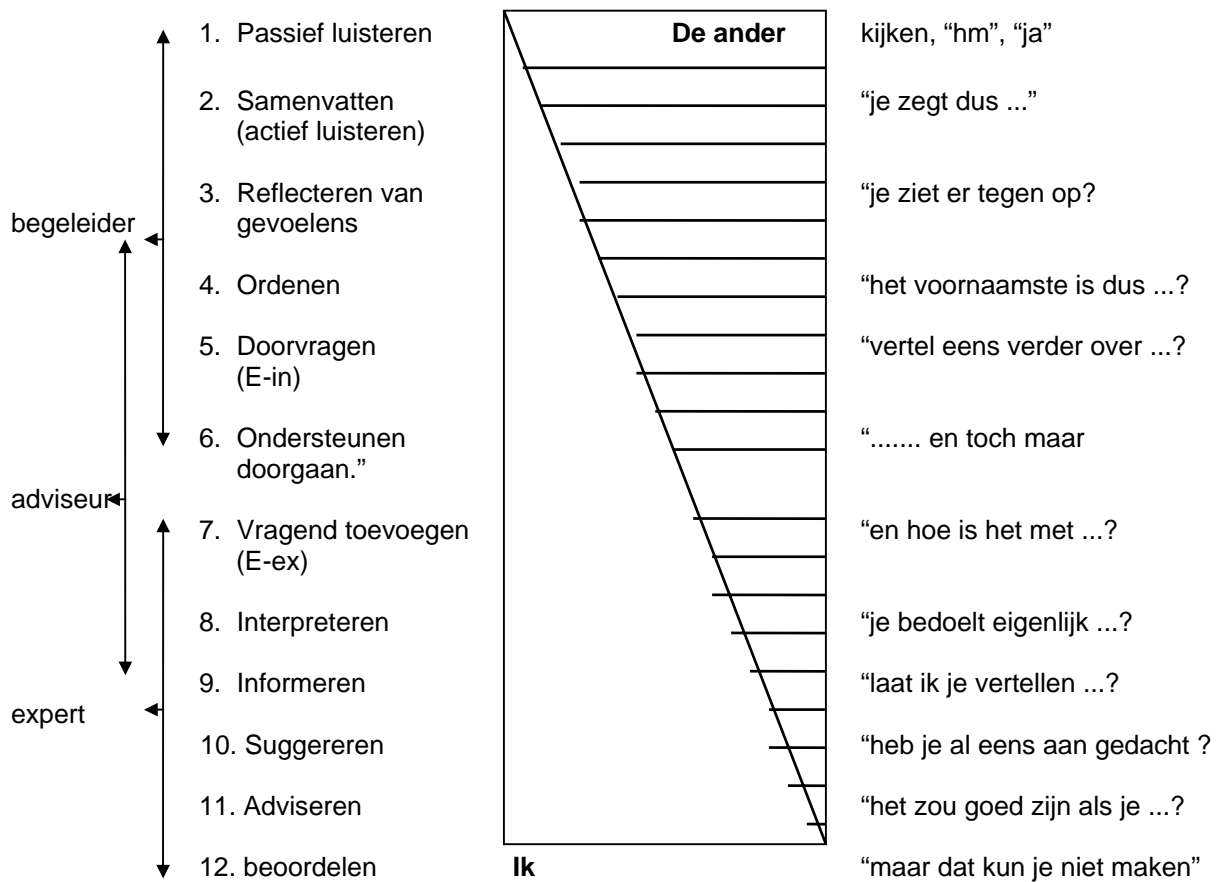
1. SN meedelen.
2. SN verwerken.
3. SN eventueel toelichten
4. Oplossingen bedenken

Slecht nieuwsgesprek	JC brengt slecht nieuws aan de trainer
gespreksmodel:	aandachtspunten
1. SN meedelen	<ul style="list-style-type: none">- na korte inleiding direct vertellen- niet ontwijken of er omheen draaien
2. SN verwerken	<ul style="list-style-type: none">- let op verschillende soorten reacties- schiet niet in de verdediging- vraag naar de gevoelens van de ander/verwoord de gevoelens- vertel het nog eens rustig
3. SN toelichten	<ul style="list-style-type: none">- indien gewenst
4. Probleem oplossen	<ul style="list-style-type: none">- samen naar oplossingen zoeken

Hieronder staan fases aangegeven die in een gesprek voorkomen.

Interventies in een gesprek	
LUISTEREN	
1. Zich open opstellen	- luisteren naar de trainer - zichtbare aandacht geven door lichaamshouding
2. Actief luisteren	-betrokkenheid tonen door oogcontact, toeknikken, glimlachen, "hm, hm" of "ja, ja"
3. Terugkoppelen/samenvatten	- kort herhalen in eigen woorden van datgene dat de trainer gezegd heeft en nagaan of het klopt. - kort weergeven van de gevoelens die bij de trainer gehoord of gezien worden. Bijv: "Je schuift zo op je stoel, voel je je niet op je gemak?"
DUIDELIJKHEID SCHEPPEN	
4. Ordenen/verhelderen	- lijn brengen in het verhaal en samenhangen laten zien; hierbij kun je op tegenspraak stuiten.
5. Vragend aansluiten	- doorvragen op grond van wat de trainer zelf aan informatie inbrengt. - om meer informatie te krijgen of de trainer meer te laten vertellen. Bijv: "Vervelend? Wat bedoel je daarmee?"
6. Sturen	- gesprek in de 'goede' richting sturen door de juiste vragen te stellen
GERUSTSTELLEN	
7. Stimuleren/ondersteunen	- aanmoedigen en relativeren bijvoorbeeld door ook de goede dingen aan te geven. Bijv: "De situatie is moeilijk, maar er zijn wel oplossingen denkbaar".
EIGEN IDEEËN INBRENGEN	
8. Vragend toevoegen	- doorvragen op grond van wat je zelf denkt. Iets nieuws vragen of vanuit een ander oogpunt: "Kan het zijn dat...?"
9. Informeren	- iets vertellen uit eigen kennis en ervaring - als antwoord op de vraag van de ander of op eigen initiatief. "Dat heb ik zelf ook wel eens gehad". "We hebben nog 3 maanden voor het einde seizoen"
10. Adviseren	- een suggestie aangeven in welke richting de oplossing gezocht kan worden. - een nadrukkelijk advies geven over de oplossing
11. Beoordelen	- aangeven van wat juist of onjuist is, effectief of niet-effectief; een waarde-oordeel geven
12. Opleggen	

Gespreksinterventies t.b.v. de jeugdcoördinator



Gespreksniveaus

Naast gespreksinterventies worden gespreksniveaus onderscheiden:

Inhoudsniveau: het onderwerp waarover wordt gesproken.

Bijvoorbeeld: ruzie in de ploeg, problemen om iets aan te leren, gedrag.

Procedureniveau: de vormaspecten zoals tijdstip, duur, plaats, omstandigheden.

Interactieniveau: de wijze waarop de gesprekspartners met elkaar omgaan.

Bijvoorbeeld: dominant versus afhankelijk, agressief, defensief, zwijgen, laten uitspreken.

Gevoelsniveau: innerlijke belevingen van de trainer of van de JC, ontstaan tijdens het gesprek, naar aanleiding van gebeurtenissen voorafgaand aan het gesprek; haast, achterdocht, vermoeidheid.

Opvallend bij analyses van gesprekken is dat de communicatie zich voornamelijk afspeelt op het inhoudsniveau. Over procedure, interactie en gevoelens praat men weinig of niet.

Toch is wat zich afspeelt op procedure-, interactie- en op gevoelsniveau dikwijls van grote invloed op het gesprek. Het speelt - openlijk of verhoud - een belangrijke rol ten voordele of ten nadele van het gespreksverloop.

Het is daarom belangrijk te leren interveniëren op ook andere niveaus dan alleen het inhoudelijke. Belangrijk is het schakelen van het ene niveau naar het andere niveau.

Dan kan bijvoorbeeld als volgt:

Er wordt gesproken over de problemen die de trainer heeft met een speler. Het gesprek loopt uit. De JC schakelt van de inhoud (problemen met een speler) naar de procedure (duur van het gesprek): *“Ik zie dat het gesprek meer tijd kost dan we gepland hebben. Zullen we afronden en een nieuwe afspraak maken?”*

Dezelfde situatie. De trainer reageert nauwelijks, de JC voelt zich ongemakkelijk en schakelt van inhoud (probleem) over naar interactie (wijze waarop het gesprek verloopt): *“Ik ben nu de hele tijd aan het woord geweest en heb nog niets van jou gehoord. Is het probleem voor jou herkenbaar?”*

WERKBLADEN VOOR GESPREKSANALYSE

Op de volgende pagina's volgt een drietal formulieren dat gebruikt kan worden bij de voorbereiding van een gesprek en/of tijdens het gesprek.

Op het formulier 'gespreksinterventies t.b.v. de Jeugdcoördinator' staat een schema waarlangs men het gesprek kan laten lopen en wat de handelingen van de JC kunnen zijn in volgorde van de tijd.

Het formulier 'gespreksinterventies' kan ook op die manier gebruikt worden.

Daarnaast kan het gebruikt worden in een situatie waarbij de JC zich laat observeren. Daarvoor is dan uiteraard een derde nodig bij het gesprek.

Een derde formulier is 'observatie informatie gesprek'. Ook hier gaat het om een observatie van de JC, maar deze is uitgebreider.

Voor de JC is het goed om de eerste paar keer, dat hij een gesprek voert, zich te laten observeren. De grootste knelpunten liggen in de opbouw van een gesprek, het stellen van 'open' vragen en het onderdrukken van de neiging zelf oplossingen te geven. Hoe vaardiger men daarin wordt, hoe prettiger een gesprek verloopt, wat uiteindelijk de begeleiding positief zal beïnvloeden.

OBSERVATIE INFORMATIE GESPREK

Brengt de JC structuur aan in het gesprek (doel, fasen, tijdsbewaking)?

(Geeft de JC door samen te vatten en door met andere woorden te herhalen aan, dat hij begrepen heeft wat er door de trainer naar voren is gebracht?)

Stelt de JC open vragen?

Wijst de JC zo nodig tijdens het gesprek op doel en nut van een IG?

Wat valt op aan non-verbaal gedrag?

Laat de JC de trainer de gelegenheid om zelf eerst met oplossingen te komen?

Is de JC zelf niet teveel aan het woord (maximaal éénderde van de spreektijd)?

Vraagt de JC door als iets niet duidelijk is?

Observaties:

I. Bij de voorbereiding:

II. Bij de uitvoering:

III. Bij de afronding:

IIII: Wat mij verder opviel:

GESPREKSINTERVENTIES T.B.V. DE JEUGDCOÖRDINATOR

	ja	nee
Actief luisteren: oogcontact, knikken, hm, herhalen van een woord		
Samenvatten: beknopt weergeven wat je de ander hoorde zeggen, liefst in je eigen woorden; zo nagaan of je het goed begreep.		
Reflecteren van gevoelens: weergeven wat je als gevoel bij de ander expliciet of ook impliciet meende te horen.		
Ordenen: ordening aanbrengen in een groter stuk van een gesprek en daarmee wijzen op samenhangen, eventueel op mogelijke tegenspraak.		
Doorvragen: verder ingaan op wat de ander zei; ter verheldering van jezelf of om de ander te helpen het terrein verder te verkennen of dingen concreter te maken.		
Ondersteunen: erkennen wat gebeurd is: bijvoorbeeld wel fout maar niet fataal, wel moeilijk maar niet onmogelijk; de ander bevestigen.		
Vragend toevoegen: vragen vanuit eigen referentiekader, eventueel wijzend op wat er nog niet ter sprake kwam.		
Interpreteren: herhalen wat de ander zei, maar met daaraan gekoppeld wat je ziet als een mogelijke verklaring.		
Informereren: iets vertellen uit eigen kennis of ervaring als antwoord op een vraag of uit eigen initiatief.		
Suggereren: een vingerwijzing geven in welke richting misschien een oplossing gezocht kan worden.		
Adviseren: nadrukkelijk wijzen welke richting volgens jou voor de ander mogelijk of wenselijk is.		
Beoordelen: aangeven wat volgens jou - in wat gebeurd is - juist of onjuist is; effectief of ineffectief.		

DE JEUGDCOÖRDINATOR ALS BEGELEIDER

Net zoals een trainer zijn ploeg zal proberen te beïnvloeden om betere prestaties te bereiken, zo zal een JC zijn een trainer zodanig zien te beïnvloeden dat ook hij beter gaat presteren.

De JC heeft daarbij twee taken:

1. Het verbeteren van het presteren en functioneren van de trainer (in zijn functie als trainer) in relatie tot zijn te verrichten taak (korte termijn) Hier en nu moet iets gepresteerd worden.
2. Het ontwikkelen van het vermogen van de trainer om goed in te kunnen spelen op de veranderende omstandigheden (lange termijn)

De JC moet er ook voor zorgen dat trainers zich ontwikkelen tot bijv.: het in staat zijn om zelfstandig te functioneren, nieuwsgierigheid te ontwikkelen, meer initiatieven te nemen.

Daarbij heeft de JC twee rollen:

- **hij ondersteunt en daagt uit;**
- **hij schept de voorwaarden.**

Om succes te hebben bij het beïnvloeden voor zowel de korte als de lange termijn, gelden een aantal voorwaarden:

- **De trainer is gemotiveerd om beter te functioneren en te leren;**
- **De JC wil de trainer echt verder helpen;**
- **Er is een concrete vraag, wens of klacht over een onderdeel van het functioneren;**
- **De kwaliteit van de communicatie krijgt aandacht;**
- **Het contact en de relatie zijn goed. Openheid en vertrouwen wordt nagestreefd;**
- **Het gedrag en de aanpak van de JC sluiten aan op de vraag van de trainer, op het doel van het leren, op het gewenste resultaat en op de situatie;**
- **Er is een gezonde spanning tussen steun en uitdaging als de coach iets nieuws uitprobeert.**

Welke factoren zijn van invloed op het presteren van de trainer. Wat zijn de condities waaraan de JC kan werken in zijn rol als 'voorwaardenscheppend'.

1. De JC moet een heldere omschrijving kunnen geven van de functie van de trainer. Wat zijn de doelen van de trainer? Welke resultaten moet de trainer halen? Daarbij kan er een zekere ruimte liggen voor eigen initiatief van de trainer. Het kan gaan om doelen die liggen op het korfbalinhoudelijke vlak, maar ook op het vlak van omgaan met de ploeg.
2. De JC kan werken aan de kennis en vaardigheden van de trainer, aan de persoonskenmerken van de trainer die nodig zijn om goed te kunnen functioneren. Het helpen ontwikkelen van 'normen en waarden', b.v. door zelf een goed voorbeeld te zijn. De club kan daar afspraken over maken hoe zij het een en ander wil invullen (visie), de JC kan de trainer daarop aanspreken.
3. De JC maakt gebruik van verschillende stijlen van begeleiding (komt verderop ter sprake) D.w.z. dat de JC op de hoogte moet zijn van de verschillende stijlen en ze kan toepassen, dus de stijl aanpast aan de trainer (inschatting maken welke stijl nodig is)
4. Zorgen voor een 'goed' leerklimaat:
B.v. door te zorgen voor korte communicatielijnen, flexibele opstelling t.a.v. formaliteiten en procedures;
Door te zorgen voor een duidelijke omschrijving van taken en verantwoordelijkheden;
Door direct te reageren op situaties die goed gaan, die fout gaan;
Door de betrokkenheid en de verantwoordelijkheid te stimuleren.

Leren en leerklimaat

Volwassenen leren in werksituaties niet zozeer door kennisoverdracht, zoals in het traditionele onderwijs, maar door leren uit ervaringen, door oefenen en door conclusies te trekken uit eerdere activiteiten. Onder leren verstaan we hier; leren tijdens het handelen, leren over dat handelen en leren dat gericht is op dat handelen.

Welke condities zijn bevorderend voor dat leren.

Persoonlijke betrokkenheid. De trainer heeft invloed op de doelen bij het eigen team en op de manier waarop dit bereikt moet worden. Hij vindt wat hij doet zelf belangrijk en voelt zich verantwoordelijk.

Een zekere spanning. Het is goed als de trainer 'dingen' uitprobeert, bijv. een andere manier van uitleggen van oefeningen, een andere wijze van coachen bij de wedstrijd. Er is een gezonde spanning, maar er zijn ook voldoende momenten om 'rustig' te kunnen werken. Er is een uitdaging, er is ook steeds iets nieuws.

Doelgerichtheid. Het is duidelijk wat het doel van de club is, welke resultaten er bereikt moeten worden en welke bijdrage de trainer daaraan levert. De trainer vindt het doel zelf belangrijk en spant zich daarvoor in.

Vertrouwen. Er is ruimte om nieuwe zaken uit te denken, om te experimenteren, te reflecteren. Fouten maken mag en er wordt van geleerd.

Steun. Er wordt steun gegeven, zowel inhoudelijk als emotioneel. Wanneer nodig wordt er instructie gegeven, wordt het probleem besproken, wordt er geholpen.

Acceptatie. De trainer voelt zich als persoon gewaardeerd en gerespecteerd. Ieders individualiteit komt tot zijn recht, ook al is continu verbeteren de norm. Gevoelens worden geuit. Er wordt niet 'afgerekend'. Er is wederzijds vertrouwen.

Bovengenoemde punten, die vooral te maken hebben met de sfeer in een club en de gevoelens van de trainer, blijken vaak meer invloed te hebben op wat iemand uiteindelijk doet en presteert, dan de meer formele zaken als doelstelling, plan, functie, taken, afspraken.

Om de prestaties van de trainer te stimuleren is het nodig dat de JC telkens nieuwe uitdagingen voor de coach creëert. De spanning die dat oproept bij de trainer is een prikkel om te leren, zich verder te ontwikkelen. Het is de kunst van de JC precies die uitdaging te geven die niet te moeilijk is. Het is belangrijk goed te kijken welke uitdagingen aangegaan worden en om te kijken welke ondersteuning daarbij gewenst is.

Het begeleiden

Telkens weer zal de JC zich af moeten vragen welke stijl van begeleiden nodig is om de trainer verder te helpen zich te ontwikkelen.

Bij het proces van begeleiden zijn de volgende vragen van belang:

1. Wat moet er worden gerealiseerd: welk concreet resultaat moet worden bereikt, via welk gedrag en in welke situatie?
2. Welk gedrag van de trainer moet verder worden ontwikkeld? Oftewel: wat is het doel van het begeleiden?
3. Hoe is de trainer te typeren ten aanzien van:
 - de motivatie en bereidheid om het beoogde gedrag te tonen en te ontwikkelen, respectievelijk het afgesproken gedrag te bereiken;
 - de benodigde kennis en kunde;
 - het zelfvertrouwen en de zelfstandigheid?
4. Welke activiteiten en welke condities kunnen het gewenste gedrag helpen ontwikkelen?
5. Welke stijl en welk gedrag van de JC zijn het meest effectief?

T.a.v. punt 5 is het belangrijk in hoeverre de trainer al een zekere mate van **'taakvolwassenheid'** kent. Daarnaast is het dus nodig te weten welke stijlen er allemaal mogelijk zijn.

T.a.v. de taakvolwassenheid van de trainer kunnen we drie gebieden onderscheiden:

motivatie en ambitie;
kennis en kunde;
zelfstandigheid en zelfvertrouwen.

Is de motivatie en de ambitie van de trainer laag, dan zal de JC vooral moeten weten te prikkelen door directe taken en doelen te geven. Hij zal vooral zelf initiatieven moeten nemen. Is de motivatie en ambitie hoog, dan is het effectiever om vooral waardering te tonen en op afroep beschikbaar te zijn.

Is de kennis en de kunde laag, dan zal de JC vooral moeten instrueren op inhoudelijk niveau. Is deze hoog dan valt te verwachten dat de trainer zelf het probleem definieert en met suggesties komt voor een oplossing. De JC biedt dan ondersteuning door vragen te stellen, door goed te luisteren, samen te vatten, te ordenen, door vertrouwen te geven.

Is het zelfvertrouwen matig en is de trainer niet zelfstandig, dan is het beter sturend op te treden, aan te geven wat er moet gebeuren, structuur aan te brengen en inhoudelijke ondersteuning te geven. Zijn zelfvertrouwen en zelfstandigheid hoog dan hoeft de JC alleen maar te 'volgen'.

Samenvattend kan gezegd worden dat de JC kan werken met een

directieve stijl, d.w.z. sturend, controlerend en gericht op de taak (het wat, het hoe, het waarom en het wanneer), of met een

non-directieve stijl, d.w.z. een stijl veel meer gericht op het proces, op de trainer en op de sfeer. Dit laatste kenmerkt zich door open vragen te stellen, samenvatten, reflecteren, doorvragen en persoonlijke aandacht.

In de praktijk zal er vaak sprake zijn van een mengvorm van stijlen.

De stijlen van begeleiding door de JC kunnen wat verder uitgewerkt worden.

1. Dwingende stijl. De JC bepaalt wat, hoe, wanneer er iets gebeurt.
2. Autoritaire stijl. Vergelijkbaar met de eerste, maar in dit geval wordt er iets meer ingegaan op de achtergronden en redenen van de activiteiten. De JC wordt gezien als een expert op een kennis- en/of vaardigheidsgebied.
3. Ontwikkende stijl. Het doel wordt aangegeven, maar er kan worden gesproken over de manier waarop dit doel bereikt moet worden. De JC vraagt de trainer om inbreng en suggesties.
4. Democratische stijl. Een variant van 3. Hier kan echter de trainer daadwerkelijk meebeslissen en er wordt gestreefd naar overeenstemming.
5. Relatiegerichte stijl. De stijl kenmerkt zich door een hoge mate van persoonlijke aandacht. De JC wil dat de trainer zich plezierig en tevreden voelt. Er is in deze stijl nauwelijks sprake van een gerichtheid op taken. De trainer staat centraal.
6. Voorbeeldgevende stijl. De JC geeft het goede voorbeeld en verwacht dat de trainer dit voorbeeld zal navolgen. De JC zal voor zichzelf hoge maatstaven aan moeten leggen.

De inbreng van de trainer neemt steeds meer toe, zoals blijkt uit de omschrijvingen. De 'dwingende stijl' is het meest directief, de voorbeeldgevende stijl is het meest 'non-directief'.

Hoe bekwamer de trainer is voor zijn taak, hoe minder directief de stijl van de JC kan zijn.

De invloed van de trainer neemt toe.

Een taak van de JC is de trainer langzaam aan op een 'hoger' niveau te brengen (lange termijn) Door het telkens aanpassen van de stijl kan dat proces in gang gezet worden. Echter, te snel van de ene stijl overstappen naar een volgende stijl kan de trainer in de problemen brengen. Het is dus telkens van groot belang dat de JC zich afvraagt welke stijl hij moet gebruiken oftewel wat de 'taakvolwassenheid' van de trainer is.

Het gesprek

Als een gesprek wordt voorbereid met de trainer dan begint dat met het beantwoorden van de volgende vragen (al eerder genoemd):

1. Wat moet er worden gerealiseerd: welk concreet resultaat moet worden bereikt, via welk gedrag en in welke situatie?
2. Welk gedrag van de trainer moet verder worden ontwikkeld? Oftewel: wat is het doel van het begeleiden?
3. Hoe is de trainer te typeren ten aanzien van:
 - De motivatie en bereidheid om het beoogde gedrag te tonen en te ontwikkelen, respectievelijk het afgesproken gedrag te bereiken;
 - de benodigde kennis en kunde;
 - het zelfvertrouwen en de zelfstandigheid?
4. Welke activiteiten en welke condities kunnen het gewenste gedrag helpen ontwikkelen?
5. Welke stijl en welk gedrag van de JC zijn het meest effectief?

Hoe preciezer de gewenste uitkomsten van het gesprek geformuleerd worden, hoe meer houvast beide gesprekspartners hebben om het gesprek doelgericht en efficiënt te laten verlopen. Een goede agenda en een goede afspraak m.b.t. de tijd bieden verder een goed houvast.

Zo'n agenda kan er als volgt uitzien:

1. stand van zaken betreffende het afgesproken onderwerp;
2. vaststellen wat goed loopt;
3. aangeven waarin verbetering nodig of gewenst is;
4. aanpakken voor verbetering inventariseren;
5. kiezen van een aanpak;
6. regelen van eventueel benodigde steun;
7. afspraak maken voor een volgend gesprek.

Komen er meer onderwerpen ter sprake dan is het nog belangrijker de agenda en de tijd goed te bewaken. Geef altijd aan wanneer een agendapunt is afgerond en wanneer er wordt overgegaan op het volgende punt.

Bepaal een eindtijd voor het gesprek.

In een gesprek vindt er communicatie plaats op 4 niveaus.

Gewoonlijk wordt hoofdzakelijk op het niveau van de inhoud gesproken: vragen, antwoorden, meningen, oplossingen, adviezen, enz.

Op het tweede niveau vindt uitwisseling plaats over de gespreksprocedure: de agenda, de aanpak, de tijd, enz.

Een derde niveau is dat van de interactie: hoe reageren de gesprekspartners op elkaar, hoe is de sfeer tijdens het gesprek? De manier van reageren bepaalt vaak of het gesprek stroef of soepel verloopt en daarmee hoe effectief de samenwerking is. De manier waarop gesprekspartners op elkaar reageren kunnen bovendien gevoelens oproepen.

Dit is het vierde niveau. De gesprekspartners voelen zich bijv. prettig, ongemakkelijk, voor het blok gezet, of enthousiast.

Om de effectiviteit, de efficiency en goede sfeer van een gesprek te bevorderen, is het zaak niet alleen aandacht te besteden aan het inhoudsniveau. Men moet zich steeds afvragen of de aanpak goed is, of de agenda wordt gevolgd, of er moet worden bijgestuurd, of de sfeer goed is, hoe men op elkaar reageert. Wanneer een gesprek niet goed loopt, helpt het om even stil te staan bij één van de andere niveaus. Door expliciet te praten over de niveaus 3 en 4 (dat is over het proces) nemen

bovendien openheid en vertrouwen toe.

Het is belangrijk dat de JC vooral goed kan 'luisteren'. Daarmee wordt niet alleen de inhoudelijke boodschap bedoeld, maar ook het luisteren naar wat de trainer bedoelt, voelt, wenst. Dat wat de JC denkt op te pikken vat hij samen en geeft dit terug in kernpunten. Een goede samenvatting geeft de trainer het idee dat de JC hem begrijpt, aanvoelt. Dat stimuleert om verder te gaan.

Mei 1998. Bron: Vakboek Human Resource Management - HRM Thema-cahiers, nr. 21 - mei 1993. "De manager als coach" - Drs. M. E. Egberts en Drs. A.D. Verheul. Uitgave van Kluwer Bedrijfswetenschappen, Deventer.

Bovenstaande uitgave is de basis voor dit artikel. Het artikel is een verkorte versie, heeft niet de intentie volledig te zijn en is zo veel mogelijk toegesneden op de mogelijkheden voor de Trainers Coördinator. Aansluitend is een lijst opgenomen met vragen die de JC kunnen helpen met het komen tot een invulling van zijn werk.

Tot slot een reeks van vragen die je op weg kunnen helpen zowel bij je eigen ontwikkeling als Trainers Coördinator, als bij het begeleiden van trainers.

Vragen.

1. Waarom zou de club aan begeleiding moeten doen; wat levert het ons op?
 - A. Waarom is het juist bij ons noodzakelijk nieuwe dingen te leren?
 - B. Waarin bemerk ik bij ons verandering en ontwikkeling? Op welke gebieden wordt er bij ons vooral geleerd?
 - C. Hoe lukt het ons om blijvend te leren en verandering te stimuleren?
2. Wat belemmert de trainers om zich verder te ontwikkelen?
 - A. Op welke gebieden wordt er onvoldoende geleerd? Waar zie ik stagnatie, terwijl ontwikkeling juist belangrijk is?
 - B. Waardoor lijkt die stagnatie vooral veroorzaakt te worden?
3. Wat kan ik hiermee doen? Wat wil ik eventueel zelf oppakken?
 - A. Zie ik zelf aanknopingspunten om die stagnatie te doorbreken?
 - B. Wat zou ik zelf moeten leren om mijn werk als begeleider beter te kunnen doen?
 - C. Wat zouden de trainers beter moeten kunnen?
 - D. Wat zouden de trainers zelf willen leren?
 - E. Wat zou ik zelf willen leren om mijn mogelijkheden meer te ontwikkelen en te gebruiken?
4. Wat betekent goede begeleiding voor mij?
(De volgende vragen zijn bedoeld om na te gaan welke condities voor jou belangrijk zijn om beter te leren en te presteren.)
 - A. Wanneer werd ik zelf goed begeleid? Probeer één gebeurtenis zo concreet mogelijk te beschrijven. Wanneer was het? Waar? Wat deed de begeleider precies? Hoe was de situatie en de sfeer? Waarom vond ik het goed?
 - B. Wanneer werd ik slecht begeleid? Beschrijf dit ook zo concreet mogelijk. Wat was het doel en hoe was de situatie? Wat deed de begeleider precies en welk effect had dit op mij? Hoe was de sfeer? Waardoor was het niet goed?
 - C. Wat zijn voor mij de belangrijkste voorwaarden om goed begeleid te worden? Je kunt die vaststellen door in de beschrijving bij vraag a. de condities die het meest bepalend en bevorderend leken, aan te strepen en door de belangrijkste belemmeringen die je bij vraag b. noteerde, in bevorderende factoren te vertalen.
5. Welke stijl pas ik het meeste toe?
6. In welke situaties en voor welke trainers is deze stijl effectief?
7. Welke stijl pas ik het minste toe?
8. Is de stijl die ik kies in overeenstemming met de persoon en de situatie die ik moet begeleiden?
9. In welke situatie zou een andere stijl misschien meer effectiever zijn dan de stijl die ik normaal gesproken hanteer?
10. Welke stijl zou ik meer toe moeten passen?

Deel 5

JEUGDSPORT VANUIT EEN ONTWIKKELINGSPSYCHOLOGISCH EN PEDAGOGISCH PERSPECTIEF

P. De Knop
Hoogleraar aan de
Vrije Universiteit Brussel (België)
Bijzonder hoogleraar aan de K.U.Brabant (Nederland)

K. De Martelaer
Dr. assistent aan de Vrije Universiteit Brussel (België)

Voordracht gehouden ter gelegenheid van het symposium "Minisport: Wat kunnen (basis)school en sport van elkaar leren?" - 1 november 1997 - Arnhem.

INLEIDING

Met deze lezing zal gepoogd worden om stil te staan bij de voorwaarden waaraan sport voor jonge kinderen dient te beantwoorden en dit zowel op inhoudelijk als op organisatorisch vlak. Dit zal ons brengen bij de plaats die zogenaamde "minisporten" innemen in een verantwoorde jeugdsport m.a.w. een vorm van jeugdsport (voor jongeren tot ca. 10 jaar) die beantwoordt aan de ontwikkelingspsychologische en pedagogische criteria zoals verder uiteengezet.

In deze voordracht zullen we derhalve ingaan op vijf elementen:

1° waarom is een dergelijk item (vandaag) op de agenda gekomen?

2° wat is de betekenis van een ontwikkelingspsychologisch perspectief?

3° wat is de betekenis van een pedagogisch perspectief?

4° wat is de betekenis hiervan voor de jeugdsport?

5° wie kan/moet deze taak uitvoeren: de ouders, de basisschool, de sportvereniging, de gemeente ...?

1° WAAROM STAAT EEN DERGELIJK ONDERWERP (JEUGDGERICHTE SPORT/MINISPORT) VANDAAG OP DE AGENDA?

Dat jeugdgerichtheid een onderwerp is dat belangrijk geworden is en aldus ook vandaag op de agenda is gekomen, heeft te maken met het feit dat;

steeds meer jongeren aan sport deelnemen;

jongeren steeds maar op een jongere leeftijd naar de sportvereniging gaan;

door de ontgroening de jongere bloot komt te staan aan invloeden die er op gericht zijn om de jongere in te lijven;

door de drop-out (sportuitval) er een trend ontstaan is bij de sportbeleidsmakers om een oplossing voor dit fenomeen te zoeken bij het steeds sneller, op steeds jongere leeftijd werven van jeugdleden; een samenwerking tussen de school, de club en de gemeente in tal van landen een noodzaak is geworden (bridging the gap);

door een zich terugtrekkende overheid het pedagogisch perspectief van de jeugdsport in de verdrinking komt ten voordele van de marktgeoriënteerde sport; hierdoor komt niet zozeer wat goed is voor de jongere op de voorgrond dan wel wat verkoopbaar is;

de sportwereld tot het besef gekomen is dat de gouden leeftijd om sporten aan te leren zich situeert tussen de 6 en de 10 jaar (de gouden leeftijd);

de LO op zoek is naar middelen om een van haar belangrijkste doelstellingen(de leerlingen voorbereiden op de naschoolse sport) te kunnen realiseren; Seneca zei reeds: "non scholae sed vitam discimus" (wij leiden niet op voor de school maar voor het leven);

de sport geëvolueerd is tot het zogenaamde "derde opvoedingsmilieu", naast de school en het ouderlijke tehuis.

2° DE BETEKENIS VAN EEN ONTWIKKELINGSPSYCHOLOGISCH PERSPECTIEF

Met ontwikkelingspsychologisch perspectief wordt bedoeld dat kinderen activiteiten worden aangeboden en dat kinderen worden begeleid met als perspectief hun ontwikkeling; m.a.w., er dient uitgegaan te worden van wat reeds ontwikkeld is bij kinderen en gestreefd te worden naar wat ontwikkeld kan worden. In andere woorden, het aanbod dient haalbaar te zijn.

In tal van omschrijvingen van het kind, welke algemeen aanvaard zijn, staat vooral de onvolwassenheid centraal. Hierbij wordt soms de leeftijd vermeld, alhoewel aangegeven wordt dat een dergelijke afbakening niet altijd duidelijk is. In het Engelse 'infant' en in het Franse 'enfant' herkent men het Latijnse woord voor kind, namelijk 'infans' wat afgeleid is van 'in' (niet) en 'fari' (spreken) (Schaerlaekens, 1989, p.1) Een klein kind is dus een (nog) 'niet-sprekende', waarbij eveneens het accent gelegd wordt op wat het kind niet is of niet kan.

Anderen, zoals Dasberg (1975), zoeken het niet zozeer in leeftijdsgrenzen, gekoppeld aan juridische of politieke verantwoordelijkheid. Dasberg heeft in de geschiedenis gezocht naar een criterium dat een rol heeft gespeeld bij het bepalen of mensen al dan niet tot de categorie van het 'kind' behoorden. Zij verbindt het kind-zijn aan een bepaalde leefsituatie of, met andere woorden, aan sociale verantwoordelijkheid en daarmee sociale volwassenheid. Ze noemt dan iemand 'kind', 'jeugdige', 'jongere', of 'onvolwassen' naarmate hij de verantwoordelijkheid van een bestaan buiten een beschermd milieu - bijvoorbeeld ouderlijk huis of school - nog niet draagt (p.26) Dit is sterk gekoppeld aan de cultuur en de sociale klasse waartoe iemand behoort.

In geen van beide benaderingen wordt de eigenheid van de jongere belicht, daarentegen wordt de 'nog-niet' positie benadrukt. Eigenaardig genoeg vinden we in de bovenvermelde omschrijvingen nergens een vermelding van het meest typische kenmerk van de jongere, namelijk dat hij/zij in ontwikkeling is. Er kan natuurlijk ook gesteld worden dat de mens continu in ontwikkeling is of, met andere woorden, dat de volwassene ook 'onaf' is. Cammaer (1990) geeft aan dat op het vlak van de levensstijl het 'onaf-zijn' van de mens een centraal gegeven aan het worden is. Volgens hem getuigen de voortdurende bijscholingen, trainingen en therapieën bij de volwassenen van een aanvaarding dat de mens nooit af is. Bij de jeugdigen komt dit tot uiting in het 'uitdijend moratorium'.

Niettegenstaande deze eigenschap van alle mensen, toont die 'onafheid' zich het sterkst in de jeugd (Claes, 1990) We zijn van mening dat bij iedereen, maar zeker bij kinderen en jongeren, vooral moet gekeken worden naar wat reeds is ontwikkeld om hierop verder te bouwen (zonder zich evenwel blind te staren op wat nog niet is ontwikkeld)

Dat mensen voortdurend in ontwikkeling zijn, maar kinderen het meest, wordt vaak ook ter inleiding gesteld in boeken over ontwikkelingspsychologie. In dergelijke werken wordt dan zeer uitgebreid ingegaan op de diverse ontwikkelingsstadia van kinderen en jongeren. We geven hier een invulling van de ontwikkelingskenmerken van kinderen en jongeren in een sportcontext.

3° DE BETEKENIS VAN EEN ONTWIKKELINGSPSYCHOLOGISCH PERSPECTIEF VOOR DE JEUGDSPOORT

In deze paragraaf worden de ontwikkelingskenmerken geschetst die implicaties kunnen hebben voor sportbeoefening in clubverband¹.

Tussen auteurs kan de wijze van indeling van de domeinen van ontwikkeling verschillen. Zo bijvoorbeeld geven Wuest en Bucher (1995) aan dat er meestal drie domeinen onderscheiden worden: psychomotorisch (doen), affectief (voelen) en cognitief (denken) Niettegenstaande de psychomotoriek volgens Wuest en Bucher slaat op het ontwikkelen van lichamelijke vaardigheden en de fysieke fitheid, komt dit ontwikkelingsdomein ons inziens beter tot uiting in de term 'fysiek', waarin alles wat over het lichaam gaat (bewegen en lichamelijke groei), vervat zit. Het affectieve domein, zoals geformuleerd door Wuest en Bucher omvat het leren van waarden en de sociale en emotionele ontwikkeling. In een vroegere publicatie (De Knop et al., 1992), waar gesproken wordt van een sociaal ontwikkelingsdomein, gaat de aandacht vooral uit naar de sociale ontwikkeling en wordt er minder aandacht besteed aan de individuele, emotionele ontwikkeling. We nemen, omwille van het aanvullend karakter van de psychische en sociale ontwikkeling de benaming van Lee (1994) over, die spreekt van psychosociale ontwikkeling. Hier gaat dan ook veel aandacht naar de individuele, emotionele ontwikkeling. Wat de cognitieve ontwikkeling betreft, wordt nagenoeg door alle auteurs een zelfde terminologie gebruikt.

Niettegenstaande elke jongere een eigen niveau van ontwikkeling heeft, is het toch mogelijk om algemene tendensen te vinden. Een jongere ontwikkelt zich echter niet in elk van de genoemde domeinen afzonderlijk. Deze domeinen hebben immers een sterk verband met elkaar.

We bespreken de ontwikkelingskenmerken voor de domeinen: fysiek, psychosociaal en cognitief. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen: 6-10 jarigen (het jonge schoolkind), 10-13 jarigen (het oudere schoolkind) en 13-18 jarigen (de jongere/puber)². We beperken ons echter tot de eerste leeftijdsgroep aangezien dit de doelgroep is die vandaag aan de orde is.

Het jonge schoolkind (6-10 jr.)**Fysieke ontwikkeling**

- Kinderen hebben een grote bewegingsdrang, ze zijn steeds bezig.
- Omdat kinderen in deze periode vrij gemakkelijk nieuwe bewegingen leren, noemt men dit de 'gouden leeftijd'; een algemene basisvorming is dan ook aangewezen.
- Het aërobe uithoudingsvermogen neemt toe (Vrijens, 1995) Kinderen zijn niet geschikt voor anaërobe inspanningen (3) omdat ze moeilijk melkzuur maken (ze hebben weinig anaërobe enzymen)
- Het reactievermogen bereikt rond de leeftijd van 10 jaar een relatief goed niveau (Vrijens, 1995)
- Door bewegingservaring, dus een verbeterde coördinatie ontwikkelt de functionele kracht zich verder; snelkracht en springkracht zijn voor verbetering vatbaar, krachttraining met gewichten wordt best vermeden (Vrijens, 1995)
- Tussen 7 en 9 jaar neemt de lenigheid toe (Vrijens, 1995)

Psychosociale ontwikkeling

- Het kind wordt minder egocentrisch en gaat zich 'groot' voelen.
- In de prestatieoriëntatie ligt het accent op leren (taakgeoriënteerd) (Seifert & Hoffnung, 1994)
- Marsh (1989) wijst er op dat kleine kinderen vaak een onrealistisch zelfbeeld hebben, dat relatief onafhankelijk is van externe criteria. Wanneer ze ouder worden, nemen ze meer externe informatie op waardoor hun zelfbeeld nauwer aansluit bij de externe criteria en dus realistischer wordt.
- Kinderen maken op deze leeftijd nog weinig onderscheid tussen de moeilijkheidsgraad van een opdracht en hun eigen bekwaamheid. Ze hebben weinig inzicht in het relatieve belang van bekwaamheid en inspanning in het verklaren van het al dan niet succes hebben (Lee, 1994)
- Volgens Kohlberg (1976) zijn morele beslissingen van het jonge schoolkind gebaseerd op eigen interesse en eerlijke gedachteswisseling (egocentric morality)
- Het gezin neemt een steeds minder belangrijke plaats in ten opzichte van leeftijdsgenoten.
- Kinderen leren hoe de sociale structuren zijn opgebouwd (hoe de groep in elkaar zit, wie de leider is, ...) en hoe deel uit te maken van een groep.
- Met een vriend worden vooral activiteiten en speelgoed gedeeld (Seifert & Hoffnung, 1994)

Cognitieve ontwikkeling

- In deze fase verruimen de mogelijkheden van het geheugen en neemt het concentratievermogen toe.
- Het kind is ook zeer creatief en gebruikt veel fantasie bij het spelen.
- Verder wordt het gekenmerkt door een grote nieuwsgierigheid en leert graag bij, zowel feiten als vaardigheden, als het hiertoe gestimuleerd wordt.

Zoals eerder reeds gesteld, dient vanuit ontwikkelingspsychologisch perspectief de jeugdsport "haalbaar" te zijn. Jongeren een opdracht laten uitvoeren, die ze niet kunnen of gezien hun leeftijd of beter hun ontwikkeling nog niet kunnen, werkt weinig plezierbevorderend en dus weinig motiverend. Anderzijds mag men de verwachtingen ook weer niet te laag stellen. Het komt er dus op aan om de trainingen en het spel aan te passen aan de ontwikkeling van de jongeren; met andere woorden: uitdagend maar tegelijkertijd ook haalbaar.

Twee elementen zijn hier zeer belangrijk:

jongeren zijn nog in ontwikkeling en zijn dus geen volwassenen in het klein, de groei naar volwassenheid dient gestimuleerd en begeleid te worden, zo niet kan een jongere nooit volledig volwassen worden.

Met andere woorden, drie vragen zullen steeds centraal staan wanneer we jongeren in sportsituaties begeleiden, namelijk:

wat willen we met de jongere(n) in de sport bereiken?

wat kan de jeugd al zelf?

wat kan een jongere nog niet alleen, wat moet hij/zij nog leren, waar heeft hij/zij hulp nodig?

Daarenboven moeten jongeren “coping skills” aangeleerd krijgen waardoor ze de perceptie van de eigenwaarde moeten leren te scheiden van de prestatie. Zo niet zullen ze bij niet haalbare opdrachten voortdurend aan de eigenwaarde, de eigen mogelijkheden twijfelen.

4° DE BETEKENIS VAN EEN PEDAGOGISCH PERSPECTIEF VOOR DE JEUGDSPORT

Jeugdsport impliceert een pedagogische waarde-oriëntatie, die zowel op praktijk- als op institutioneel niveau zichtbaar is. Dit impliceert dat het aanbod en de begeleiding dienen aan te sluiten bij de leefwereld van de jongeren. M.a.w. niet wat haalbaar is primeert, maar wel wat wenselijk is.

1. Jeugdsportintrinsieke waarden op praktijkniveau

Hier is het van belang tegemoet te komen aan het eigenkarakter van die bepaalde sport, de sportspecificiteit en wordt de sport zelf als uitgangspunt genomen. Een sport leer je door de sport zelf veel te doen. Nochtans heeft oefenen en herhalen een zekere saaiheid, wat tegen de natuur van het kind is. Het komt er dan ook op aan om zoveel mogelijk oefenvormen te kiezen waar alles van de eigenlijke sport in zit en geen abstracte vormen. Met andere woorden: al spelend leren, sportspecifieke spelen maar aangepast aan het kind. Vormen als minitennis of 4 tegen 4 voetbal beantwoorden bijvoorbeeld aan deze criteria. Maar naast het vertalen van de sport tot een miniatuurvorm moeten er ook pedagogische criteria gehanteerd worden om de sportpraktijk aan te passen aan de jongeren.

Voorbeelden van het laten primeren van de belangen van de jongeren zijn: het aanpassen van de spelregels, de duur van de wedstrijd, het materieel, het vervangingssysteem (bankzitten) of het speelveld aan de leeftijd en de mogelijkheden van de kinderen, het aantal jongeren en het groeperen ervan.

Om pedagogisch verantwoord te zijn, moeten we ook verder gaan dan het aanbieden van minisporten. De trainingen van de jeugdleden mogen immers geen afspiegeling zijn van de oefenbeurten van de volwassenen, maar zoveel mogelijk beantwoorden aan de leefwereld van jongeren. Om hier enig inzicht in te verwerven, is het interessant om de vergelijking te maken tussen het “spontane” kinderspel en de “georganiseerde” jeugdsport. Het is immers belangrijk om te weten hoe een kind de sport beleeft. Men mag dus niet de fout begaan om de kenmerken van de volwassenensport over te brengen op de jeugdsport. Vroeger leerde men de sport op straat, dus zonder volwassenen. Bij de vereniging is dat echter anders. Daar wordt het spel zowel op training als bij wedstrijden, begeleid door een volwassene en verkrijgt het meer en meer elementen uit de volwassenenwereld (tabel 1)

Tabel 1: verschillen tussen kinderspel en georganiseerde jeugdsport (naar Coakley, 1982)

	Kinderspel	Georganiseerde sport
Acties	hangen af van de ervaringen van de kinderen, van de sociale relaties op dat moment en de bekwaamheid van de spelers om dingen te regelen	hangen af van de regels van de sport en de bekwaamheid van de kinderen om de sport te leren
Geleid	door de kinderen zelf	door volwassen leiders, trainers, coaches en/of scheidsrechters
De groep wordt bij elkaar gehouden	de persoonlijke relaties tussen de kinderen en de attractiviteit van het spel	door de betrokkenheid van de spelers bij de sport, door hun gehoorzaamheid aan de regels en de opdrachten van de coach
Beloning voor participatie in het spel	primair intrinsiek, als het spel het kind goed bevalt, dan doet het mee	zowel intrinsiek als extrinsiek; ook de resultaten en het oordeel van de leiding zijn van belang
Status onder de spelers	gebaseerd op leeftijd in combinatie met sociale en fysieke vaardigheden	gebaseerd op fysieke vaardigheden, gekoppeld aan het voldoen aan de verwachtingen van de coach
Individuele spelvrijheid	varieert van speler tot speler, hangt af van de spelvaardigheid en de status in de groep	over het algemeen beperkt tot kader van de sport en de verwachtingen van de coach
Stabiliteit van de groep	variabel, hangt af van de spelvreugde	zeer stabiel, bepaald door de leiding en de spelregels

Van belang is ook dat het plezier centraal staat. Wanneer jongeren echt gemotiveerd bezig zijn met hun sport, zullen ze immers beter en meer leren. Opdat ze deze optimale sportbeleving zouden kunnen meemaken, moeten er echter een aantal minimumvoorwaarden ingevuld zijn (De Knop et al., 1996) De belangrijkste predictoren van plezier in de sport zijn te situeren binnen de intrinsieke factoren welke te maken hebben met gevoelens van competentie, het ontwikkelen van vaardigheden, het testen van mogelijkheden, spanning en uitdaging. Tevens wordt het belang van positieve reacties en betrokkenheid van volwassenen benadrukt. Deze predictoren kunnen gezien worden als belangrijke elementen in het maken van een intrinsiek motiverend klimaat. Reeds eerder in dit tijdschrift (Theeboom & De Knop, 1995) werden de TARGET strategieën (intrinsieke motiverende strategieën m.b.t. taak, autoriteit, recognitie, groep, evaluatie, tijd) beschreven die een goede basis bieden om een dergelijke leeromgeving te creëren.

Daarenboven moeten jongeren veel bewegen. In onze huidige samenleving zijn de spontane bewegingsmogelijkheden veel beperkter geworden. De verstedelijking en het toegenomen wegverkeer hebben er bijvoorbeeld toe geleid dat het vrije spel op straat ingeperkt werd. Vroeger werd het voetbal op straat geleerd. Vele uren werden er doorgebracht met voetballen. In vergelijking daarmee is het aantal uren dat nu in de club wordt besteed aan voetballen minimaal. Het komt er dan ook op aan om in deze trainings- en wedstrijduurtjes de jongeren zo veel mogelijk te laten bewegen.

Een goede jeugdtraining wordt tenslotte ook nog gekenmerkt door het leeraspect. Jongeren moeten

immers in een sportvereniging niet alleen plezier beleven aan hun sportbeoefening en veel bewegen, maar ze moeten er ook iets leren. De uiteindelijke bedoeling is immers om de sport te leren, om de sport te kunnen beoefenen. Dit leren situeert zich niet alleen op het technische/tactische vlak maar ook op het sociale vlak. Jongeren moeten immers naast het leren van de technieken, het ontwikkelen van de fysieke conditie en het leren oplossen van sportsituaties ook leren hoe zich voor, tijdens en na de wedstrijden te gedragen, hoe om te gaan met anderen en hoe zelf verantwoordelijkheid in de sport te nemen.

Samenvattend voor het praktijkniveau kunnen we bijgevolg stellen dat een goede jeugdsporttraining beantwoordt aan de volgende kenmerken:

- **veel plezier: haalbare opdrachten, speelse vormen, sportspecifieke, globale spelen;**
- **veel bewegen;**
- **veel leren: techniek, tactiek, sociale omgang (gedrag, fair play, zelfstandigheid, ...);**
- **aangepast aan de leefwereld van jongeren (geen minivolwassenen!)**

2. Jeugdsportintrinsieke waarden op institutioneel niveau

Door een overwicht van volwassenen in de sportclub als sociale structuur, kan er een incongruentie ontstaan tussen de opgelegde waarden en normen (conform met de verwachtingen en eisen) van de volwassenen en deze van de jongeren met hun eigen lichamelijk en sociaal ontwikkelingsniveau (McPherson en Brown, 1988) Daarom is het van groot belang dat de beleidsverantwoordelijken van de sportorganisaties oog hebben voor en rekening houden met datgene wat jongeren zelf belangrijk vinden in hun sportbeoefening. De sportfederaties en -clubs hebben als taak voorwaarden te creëren voor optimale, jeugdgerichte sportbeoefening, waarbij kwaliteit centraal staat. M.a.w. sport voor en met de jeugd. In de lezingen van K. De Martelaer en P. Baar zal dit aspect uitgebreid aan bod komen.

Een kind kiest daarenboven (zeker op jonge leeftijd) vaak niet zelf voor een bepaalde sport; deze keuze wordt veelal gemaakt door de ouders. De vader doet bijvoorbeeld aan voetbal, waardoor de zoon als vanzelfsprekend ook gaat voetballen. De sportkeuze van een kind kan ook afhangen van toevalligheden. Een buurman verzorgt bijvoorbeeld op een vereniging de korfbaltrainingen en neemt het kind mee. De kinderen hebben in beide gevallen de keuze niet zelf bewust gemaakt. Het is echter wenselijk dat kinderen zelf een sportkeuze (kunnen) maken op een manier die bij hen past en dat deze keuze ook bewust is. We spreken dan van keuzevrijheid. Kinderen moeten een sport (maar ook een vereniging) kunnen kiezen waar zij zich bij thuis voelen. Een sport zoeken en vinden die voor hen de moeite waard is.

Jeugdsport op institutioneel niveau vanuit een pedagogisch perspectief betekent verder ook dat de ouders en de jeugdsportbegeleiders benaderd worden.

Ouders moeten geleerd worden om:

- **de focus te leggen op het proces eerder dan op het resultaat;**
- **sport meer vanuit het perspectief van de jongeren te bekijken.**

Federaties/clubs dienen ouders bijgevolg te informeren over wat er wel en wat er niet van hen verwacht wordt.

Jeugdsportbegeleider tenslotte dienen in hun opleiding beter op de hoogte gebracht te worden van het belang/de betekenis van "jeugdgerichtheid", het omgaan met aanpassingen van de sport, het verwerven van inzicht in de leefwereld van jongeren, etc..

SAMENVATTEND

Jeugdsport vanuit een ontwikkelingspsychologisch perspectief betekent (voor de hier besproken doelgroep van 6 - 10 jarigen):

- **een brede algemene basisvorming, veelzijdig bewegen**
- **aërobe inspanningen**
- **inspelen op de creativiteit, de fantasie**
- **inspelen op de wens om bij te leren**
- **inspelen op de grote nieuwsgierigheid**
- **samenspel beperken, aangezien dit nog vrij moeilijk ligt**
- **veel plezier**
- **haalbare opdrachten (dit heeft te maken met de moeilijkheidsgraad van de opdrachten, met faciliterend materiaal, ...)**
- **coping skills aanleren**

Jeugdsport vanuit een pedagogisch perspectief betekent (voor de doelgroep van 6 - 10 jarigen):

- **sportspecifiek werken**
- **plezierig, speels bezig zijn**
- **veel bewegen, voortdurend bezig zijn**
- **gelijke (speel)kansen bieden**
- **afwisseling**
- **vereenvoudigde regelgeving (kleiner speelveld, minder spelers,...)**
- **aantrekkelijkheid van de puntentelling**
- **veilig**
- **evenwicht tussen individualisme - groepswerk**
- **competitie - coöperatie**
- **werk - ontspanning**
- **rekening houden met wat de jeugd zelf belangrijk vindt**
- **voor allen (niet enkel de prestatiesterken!)**
- **inspraak verlenen aan de jongeren**
- **bewuste keuze door de jongeren**
- **geen "druk" vanwege ouders en/of jeugdbegeleiders**

Belangrijke uitgangspunten zijn:

- **jongeren zijn nog volop in ontwikkeling en zijn dus geen volwassenen in het klein;**
- **de groei naar volwassenheid dient gestimuleerd en begeleid te worden.**

Drie vragen zullen dus steeds centraal staan wanneer we jongeren in sportsituaties begeleiden, nl.:

- **wat willen we met de jongere(n) in de sport bereiken?**
- **wat kan de jongere al zelf?**
- **wat kan de jongere nog niet alleen; wat moet hij/zij nog leren? waar heeft hij/zij nog hulp nodig?**

WIE KAN/MOET DEZE TAAK UITVOEREN?

Een andere belangrijke vraag die vandaag aan de orde is luidt “wie draagt nu de verantwoordelijkheid voor een jeugdsportaanbod dat beantwoordt aan de criteria voor een verantwoorde sportbeoefening?” Gezien de korte tijd die ons toebedeeld werd, kunnen we hier niet uitgebreid op ingaan. Toch wensen we de kernideeën te formuleren. Reeds eerder (De Knop, 1989) werd gewezen op de belangrijke rol die ouders spelen in de sportieve opvoeding van hun kinderen:

- **stimuleren tot sportbeoefening;**
- **mogelijkheden creëren;**
- **adviseren;**
- **bewust kiezen;**
- **interesse betonen;**
- **opvang bij problemen;**
- **toezien op de sportbeoefening.**

De school heeft de taak om jongeren “te introduceren in de sport” en om hen voor te bereiden op een latere sportieve vrijetijdsbesteding”. Zij biedt hiervoor immers de beste garantie: alle jongeren worden bereikt; de begeleiding geschiedt (of zou moeten plaatsgrijpen) door (gespecialiseerde) pedagogen; de school is vertrouwd met het scheppen van een pedagogisch/kindgerichte sfeer etc. .

De sportvereniging heeft op zich geen socialiserende, democratiserende noch een pedagogische taak. De sportvereniging heeft immers als primaire taak “een sportieve taak of m.a.w. een zo goed mogelijk resultaat nastreven”. Toch kan zij haar verantwoordelijkheid t.o.v. de jeugd niet zomaar negeren: de overheid ondersteunt de sportvereniging immers juist omwille van (o.a.) haar pedagogische rol (De Knop et al., 1992) M.a.w. de sportvereniging heeft als morele taak een jeugd vriendelijk klimaat tot stand te brengen.

De gemeentelijke (sportdienst) tenslotte kan de schakelfunctie tussen de school en de club op zich nemen (De Knop et al., 1996) Voorbeelden hiervan zullen ook vandaag aan de orde komen (o.a. Gemeente Enschede)

M.a.w., een verantwoord jeugdsportbeleid op lokaal niveau is mijn inziens de gezamenlijke verantwoordelijkheid van ouders, scholen, clubs en gemeente. Een verantwoord jeugdsportbeleid dient bijgevolg een geïntegreerd beleid te zijn.

BESLUIT

In deze lezing werd gepoogd aan te geven wat jeugdsport vanuit een ontwikkelingspsychologisch en pedagogisch perspectief betekent. En hierin neemt het aanpassen van de sport aan de jongeren, het creëren van de zogenaamde minisporten, een vooraanstaande plaats in, zonder evenwel dat het aanpassen van de sport een doel op zich wordt. Aanpassingen zijn immers slechts nodig om de sport haalbaar te maken voor de jongeren. Maar een “goede” jeugdsport dient verder te gaan dan inhoudelijke en organisatorische aanpassingen door o.a. een geïntegreerde aanpak (onderwijs en sportsector samen) met een algemene basisvorming als start, een correcte pedagogische begeleiding, een jeugd vriendelijke organisatie, ... of m.a.w. “minisporten” zijn slechts een mini stap op weg naar een optimale (maxi!) jeugdsport!

LITERATUURLIJST CURSUS JEUGDCOÖRDINATOR.**Referentielijst**

- Birren, J.E., Kinney, D.K., Schaie, K.W., & Woodruff, D.S. (1981) *Developmental psychology: A life-span approach*, Boston: Mufflin.
- Buisman, A. (1986) *Lichamelijke Opvoeding en Sport: een twee-eenheid voor de jeugd*. In W.B.M.Erich (Ed.). *Lichamelijke Opvoeding en Sport: een gezond perspectief* (pp. 69-102), Congresboek.
- Cammaer, H. (1990) *De jonge mens in en na de eeuw van het kind*. In H. Cammaer, & E. Verhellen (Eds), *Onmondig en onvolwassen. De jonge mens in de eeuw van het kind* (pp.137-151) Leuven/Amersfoort: Acco.
- Claes, J. (1990) *Jeugd als moratorium*. In H. Cammaer & E. Verhellen (Eds.) (1990) *Onmondig en onvolwassen. De jonge mens in de eeuw van het kind*. (pp. 39-51) Leuven/Amersfoort : Acco.
- Coakley, J. (1982). *Sport in society: Issues and controversies* (2^e ed.). St.Louis: Times Mirror/Mosby.
- Dasberg, L. (1975), *Grootbrengen door kleinhouden als historisch verschijnsel*, Boom: Meppel.
- De Knop, P. (1989) *Mijn rol als ouder in de sportieve opvoeding van mijn kind*. Brussel, België: Koning Boudewijnstichting.
- De Knop, P., Bollaert, L., & De Martelaer, K., Theeboom, M., Van Puymbroeck, L., Wylleman, P. (1990) *Analyse van de jeugdsportbeoefening in Vlaanderen, Onderzoek in opdracht van BLOSO*, Brussel, België: IOS.
- De Knop, P., De Martelaer, K., Theeboom, M., Van Puymbroeck, L., Wittock, H., & Wylleman, P. (1992) *Sportclubs investeren in jeugd. Op weg naar een verantwoord jeugdsportbeleid*, Gent, België: PVLO.
- De Knop, P., Engström, L.M., Skirstad, B. & M.R. Weiss (1996) *Worldwide trends in youth sport*. Human Kinetics Publishers. Champaign, Illinois.
- De Knop, P., Laporte, W., Vanden Auweele, Y., De Martelaer, K., Heite, S., Rzewnicki, R., Verhoeven, M. (1996) *Jeugdgerichtheid in de georganiseerde sport*. Brussel: IOS.
- Hahn, E. (1988) *Jeugdtraining. Geschikt voor alle sporten. Sport Theorie & praktijk*. Baarn : Tirion.
- Kohlberg, L. (1976). *Moral stages and moralization: The cognitive-developmental approach*. In T. Lickona (Ed.), *Moral development and behaviour: Theory, research, and social issues*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Lee, M. (1994). *Children are not mini-adults: Psycho-social development from 5-16 years*. In: N.Armstrong. (Ed.) *New directions of physical education*, 3.
- Marsh, H.W. (1989). *Age and sex effects in multiple dimensions of self-concept*. *Journal of Educational Psychology*, (81) 3, 417-430.
- Martin, D. (1988) *Training im Kindes- und Jugendalter, Studienbrief 23. der Trainerakademie Köln des Deutschen Sportbundes*. Schorndorf : Hofmann.
- McPerson, B.D. & Brown, B.A. (1988). *The structure, processes, and consequences of sport for children*. In F.L. Smoll, R.A. Magill, & M.J Ash (Eds), *Children in sport* (3^e ed., pp.265-286). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Mönks, F.J. & Knoers (1976) *Ontwikkelingspsychologie. Inleiding tot de verschillende gebieden*. Nijmegen: Dekker & Van de Vegt.
- National Youth Sport Coaches Association (1988). *National Standards for Youth Sports*. West Palm Beach (Fl.): NYSCA.
- Oldenhove, H. (1996). *Youth sport in Australia*. In: De Knop, P., Engström, L.M., Skirstad, B. & M.R. Weiss (eds.) (1996). *Worldwide trends in youth sport*. Human Kinetics Publishers. Champaign, Illinois pp. 245-259.
- Puig, N. (1996). *Chapter 19: Spain*. In P. De Knop et al. (eds.), *Worldwide trends in youth sport*, (pp. 222-230). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Ripple, R.E., Biehler, R.F. & Jaquish, G.A. (1982). *Human Development*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Russell, D.G., Allen, J.B. & N.C. Wilson (1996). *Youth sport in New Zealand*. In: De Knop, P., Engström, L.M., Skirstad, B. & M.R. Weiss (eds.) (1996). *Worldwide trends in youth sport*. Human Kinetics Publishers. Champaign, Illinois pp. 260-274.
- Schaerlaekens (1989) *Taalontwikkeling. Van onmondig tot geletterd*. Handboek kinderen en adolescenten, 9, sept. 1989, TAA-1-12

Seifert, K.L., Hoffnung, R.J. (1994) Child and Adolescent Development. Boston/Toronto: Houghton Mifflin Company.

Theeboom, M. & De Knop, P. (1995) Aanbevelingen voor de sportpedagogische praktijk bij het omgaan met kinderen. De Lichamelijke Opvoeding, 6, 252-256.

Van den Bossche, F. (1989) Wegwijzer voor gezond trainen, Gent: PVLO.

Vloet, L., Buisman, A., Dost, H. & de Groot, N. (1996) Jeugdathletiek. Voor elk wat wils. Een handleiding voor atletiekverenigingen bij de organisatie van gedifferentieerde jeugdathletiekwedstrijden. Amersfoort, Nederland: NCS.

Vrijens, J. (1995) Basis voor verantwoord trainen, Gent: PVLO.

Wuest, D.A. & Bucher, C.A. (1995). Foundations of physical education and sport. St.Louis Baltimore: Mosby.

1 Sommige auteurs, zoals Wuest en Bucher (1995), geven in plaats van een beschrijving per leeftijdscategorie van de ontwikkeling in de verschillende domeinen een overzicht van educatieve taxonomieën per domein. Een taxonomie geeft een hiërarchische volgorde van educatieve objectieven, waarbij men zich gebaseerd heeft op ontwikkelingstheorieën. We zullen geen lijst van vooropgestelde ontwikkelingstaken of (opvoedings)doelen aanhalen en verkiezen boven een andere, omdat dit afhankelijk is van de tijd, de cultuur en de individuele context.

2 In de Engelstalige literatuur wordt respectievelijk gesproken van 'middle childhood', 'late childhood' en 'early adolescence'. Deze periodes worden in de literatuur niet altijd conform afgebakend en/of gedefinieerd. Zo spreken Birren et al. (1981) van 'late childhood' (5-12), 'adolescence' (12-18) en 'young adulthood' (18-25) of respectievelijk schoolkind, jeugd (puberteit, adolescentie) en jongvolwassenheid (Mónks & Knoers (1976)

De term 'jeugd' wordt als een overgangperiode gezien tussen de kinderjaren en de volwassenheid (Puig, 1996; Ripple et al, 1992), die Ripple et al (1992) situeren tussen 14 en 24 jaar, terwijl ze de adolescent zoals de vorige auteurs de leeftijd tussen 12 en 18 jaar toekennen. Seifert en Hoffnung (1994) spreekt van de 'middle years' of 'school-age' tussen 6 en 12 jaar en van de adolescentie tussen 12 en ongeveer 20 jaar.

3 Hahn, 1988; Martin, 1988; Van den Bossche, 1989; Vrijens, 1995

Artikelen en werkbladen die in de cursus gebruikt

- **Trainers Coördinator, R. Lof, september 1998.**
- **Beleidsplan L.K.V. Ter Leede, D. Mulder, febr. 1997.**
- **Het waarom van gesprekken, R. Lof, september 1998.**
- **Het Informatie Gesprek, bewerking door R. Lof, september 1998.**
- **Communicatie, R.Lof, 1995.**
- **Het gesprek voeren, bewerking door R. Lof, september 1998.**
- **Werkbladen voor gespreksanalyse (3), bewerking door R. Lof, september 1998.**
- **De Trainers Coördinator als begeleider, bewerking door R. Lof, september 1998.**
- **Ontwikkelingspsychologie, een onmisbare theorie voor de coach, uit de opleiding Korfbal Trainer van het KNKV, ...**
- **Jeugdsport vanuit een ontwikkelingspsychologisch en pedagogisch perspectief, P. de Knop, voordracht op het symposium "Minisport: Wat kunnen (basis)school en sport van elkaar leren?" - 1 nov. 1997 - Arnhem**
- **Contracten met trainer/coaches, uit Handleiding voor de technische commissie, W. Bakker.**
- **Criteria waaraan trainers moeten voldoen, uit de opleiding voor JeugdKorfbalTrainer en KorfbalTrainer van het KNKV.**
- **Werkbladen (4) voor de praktijk van het begeleiden.**

Literatuur welke interessant is voor cursist.

- **Speel nooit een uitwedstrijd. Winsemius, P. Uitg. Sijthoff, A'dam, 1988.**

Ondergrens opleiding vrijwillige sportleider, dr. Bart Crum.

Korfbal in zicht, R. Emmerik e.a., tweede druk 1993.

Volgorde van aanleren voor jeugdspelers, K. Rodenburg, NKTB-1997-1, p.39-41.

Jeugdkorfbalbeleid: praktijk en theorie, R. W. Bakker, e.a., versie 2, "DVO" versie, juni 1996.

Het schot uit stand, het aanleren van..., R.Lof, jan.1998.

Eenvoudige korfbalvormen, B. Crum.

Handleiding voor de technische commissies, W. Bakker.

Participatie en drop-out in de jeugdsport in Vlaanderen, P. Wylleman, P. de Knop, e.a., uit Sport, driemaandelijks tijdschrift voor Sport en Openluchtrecreatie, 32^e jaargang - 3 - 1990

Seksuele intimidatie in de sport: beleid voeren bij een sportvereniging, uitgave van NOC*NSF, publicatienummer 385, Arnhem, januari 1998.

Investeren in jeugd. Prof De Knop Bloso 1992.

Bron:

Deze module is ontwikkeld door Rob Lof.

Sportconsulent en docent technische opleidingen van het KNKV.

Bunnik, 2000.

Inhoudstabel

Deel 1	Jeugdcoördinator	2
Hoofdstuk 1	Takenpakket van de jeugdcoördinator	3
Hoofdstuk 2	Werkzaamheden van de jeugdcoördinator	6
Hoofdstuk 3	voorbeeld van een beleidsplan	9
Hoofdstuk 4	De praktijk	15
Hoofdstuk 5	Beleidsplan Voorwaarts KC	23
Deel 2	Opleidingsplan	31
Hoofdstuk 1	Doelstellingen en trainingsaccenten	31
Hoofdstuk 2	Werkinstrumenten	33
Hoofdstuk 3	De organisatie	34
Hoofdstuk 4	Interne scouting	35
Hoofdstuk 5	Samenstelling van de trainersgroepen	36
Deel 3	Sportpsychologie	37
Hoofdstuk 1	Wedstrijdvoorbereiding	37
Hoofdstuk 2	Visualisatie	39
Hoofdstuk 3	Doelen stellen	40
Hoofdstuk 4	Motiveren tot gedragsverandering	41
Hoofdstuk 5	De zone van optimaal functioneren	43
Hoofdstuk 6	Frustratie tolerantie	45
Deel 4	Ontwikkelingspsychologie	47
Deel 5	Gesprekken	52
Hoofdstuk 1	Communicatie	53
Hoofdstuk 2	Het informatiegesprek	57
Hoofdstuk 3	Het gesprek voeren	67
	Probleemgericht gesprek	69
	Slecht nieuws gesprek	71
	Gespreksniveaus	75
	De Jeugdcoördinator als begeleider	78
Deel 5	Jeugdsport vanuit de ontwikkelingspsychologie en pedagogisch perspectief	84
Literatuurlijst		93
Inhoud		96

Verantwoordelijke:
Elewaut Alex