

WACKER

Waarderen en
Analyseren van
Competenties en
Keuzes maken op basis van
zelfReflectie



't Stad
is van
iedereen.



Hoe jongeren hun elders verworven
competenties in kaart laten brengen?

Methodiekenmap



Om jongeren méér toekomstkansen te geven, wil de Stad Antwerpen samen met diverse partners de waarde van elders verworven competenties erkennen en de competentiegerichte benadering promoten.

In het project WACKER werkten vertegenwoordigers uit jeugdwerk, tewerkstelling en onderwijs samen aan de ontwikkeling van een methodiek om jongeren van 16 tot 25 jaar zelf in staat te stellen een zicht te krijgen op hun competenties. Ze leren hun competenties benoemen en inzetten in functie van hun persoonlijke, maatschappelijke en arbeidsmarktgerichte ontplooiing.

Het project WACKER heeft drie concrete resultaten:

- de WACKER-methodiek om aan competentieherkenning te doen met jongeren
- een toegankelijke website die jongeren de mogelijkheid biedt om een laagdrempelige competentietest te doen en een individueel competentieprofiel op te stellen
- een vormingsaanbod dat andere organisaties en scholen toelaat om aan de slag te gaan met de methodiek

In dit document worden de gebruikte activiteiten gebundeld.

Dit project werd gefinancierd door het Hefboomkrediet en het Europees Sociaal Fonds.



LEVANTO



ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen en door het investeren in menselijke hulpbronnen.



De WACKER-methodiek.....	4
1) inleiding: algemeen concept van de gefaseerde aanpak.....	4
2) fase 1: kennismaking met elkaar.....	5
a. Omschrijving en doelstelling.....	5
b. Motivering.....	5
c. Werkwijze.....	5
3) fase 2: kennismaking met competenties.....	6
a. Omschrijving en doelstelling.....	6
b. Motivering.....	6
c. Werkwijze.....	6
4) fase 3: verkenning van de eigen competenties.....	6
a. Omschrijving en doelstelling.....	6
b. Motivering.....	7
c. Werkwijze.....	7
5) fase 4: aanvang opbouw portfolio.....	8
a. Omschrijving en doelstelling.....	8
b. Motivering.....	8
c. Werkwijze.....	9
6) fase 5: feedback en assessment.....	10
a. Omschrijving en doelstelling.....	10
b. Motivering.....	10
c. Werkwijze.....	10
7) fase 6: opstellen portfolio.....	11
a. Omschrijving en doelstelling.....	11
b. Motivering.....	11
c. Werkwijze.....	11
8) fase 7: persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).....	12
a. Omschrijving en doelstelling.....	12
b. Motivering.....	12
c. werkwijze.....	12
9) Algemene suggesties.....	13
1) Opeenvolging fases.....	13
2) Fases op zich.....	13
3) Begeleiding.....	13
4) Timing.....	13
5) Welke competenties.....	14
6) Vorming, training en opleiding.....	14



Fase 1: Kennismaking	15
Kennismaking	15
Kennismaking	16
Fase 2: Kennismaking met competenties	17
Blokkenspel.....	17
Competentiesprint: jeugdhuiseditie.....	20
Situatiespel sollicitatiegesprek	21
Rollen van een animator.....	22
Fase 3: Verkennen van de eigen competenties.....	24
Online competentietest.....	24
Silhouetten	25
Lego-constructie nabouwen	26
Rekenmachine	28
GSM-spel	30
Collage presenteren.....	31
Van België naar Engeland varen.....	32
Rollenspel.....	34
Grensverleggende activiteit – Matjes weven	35
Grensverleggende activiteit – Brug bouwen	37
Grensverleggende activiteit – Eggcercise	38
Grensverleggende activiteit – Drijfzand	39
Grensverleggende activiteit – Caesar en Cleopatra.....	41
Foto-opdracht	43
Levenslijn/terugkijken op reis.....	45
Levensbalk	47
Overgangen	48
5 Kwaliteiten	50
De taart.....	51
Wereldkaart	52
Blind tekenen	53
Verknijpte foto	54
Fase 4: Aanvang opbouw portfolio	55
Onderbouwing competenties.....	55
Benoemen van eigen competenties; aanzetten tot portfolio.....	56
Samenstellen en gebruik van een portfolio	57
Portfolio	58
C-STICK.....	59
Onderbouwen van de competenties op de website.....	61
Fase 5: Feedback en assessment	62
Feedbackspel	62
Eigenschappenpictionary	63
Metaforen	64
Menselijke standbeelden	66
Taak toewijzen	67
Zelfpresentatie.....	69
Fase 6: Opstellen van het portfolio	71
Portfolio	71
C-STICK.....	72
Fase 7: Opstellen van het persoonlijk ontwikkelingsplan	74
Opstellen van een POP	74
Actieplan	77
Slotmoment in het CDO-Noord	78
Presenteren van competenties	78



De WACKER-methodiek

1) inleiding: algemeen concept van de gefaseerde aanpak

Het WACKER-project is een samenwerkingsverband tussen zeer verscheiden organisaties, uit verschillende sectoren (jeugdwerk, onderwijs en tewerkstelling), met verschillende doelgroepen en verschillende doelstellingen. Toch wilden we binnen dit project een methodiek ontwikkelen die toepasbaar is in alle partnerorganisaties én in andere organisaties in verschillende sectoren. We moesten kiezen tussen twee sporen: een eenvormige '*compromismethodiek*' uitwerken die in alle organisaties op exact dezelfde wijze zou worden toegepast, of een flexibeler model uitwerken waarbij gekozen wordt voor een gemeenschappelijke kern met een specifieke invulling per context.

We zijn ervan overtuigd dat het eerste spoor, de compromismethodiek, geen overlevingskansen heeft op lange termijn. Het is misschien wel mogelijk om na lange discussies tot een compromis te komen waar iedere partnerorganisatie zich in kan vinden, maar dit compromis zal bij geen enkele partnerorganisatie volledig zijn afgestemd op de algemene werking en context. De kans is dan ook reëel dat na de officiële projectperiode iedere organisatie zijn eigen gang gaat met de methodiek en die alsnog aanpast aan en vertaald naar de eigen context. Het aanbieden van een volledig afgebakende, hapklare methodiek aan organisaties die tijdens de ontwikkeling ervan niet mee rond de tafel zaten, zal ook minder weerklank vinden aangezien de meeste organisaties onmiddellijk zullen opperen dat die methodiek niet werkbaar zal zijn in hun specifieke context.

Een flexibeler model met een gemeenschappelijke kern en variatie in de uitwerking, laat huidige en toekomstige gebruikers van de methodiek toe om deze eventueel aan te passen aan de eigen werking en de methodiek eventueel te doen aansluiten bij al bestaande activiteiten. We hebben binnen het project dan ook voor dit spoor gekozen. De uitwerking van de gemeenschappelijke kern resulteerde in een fasemodel met per fase een specifieke doelstelling, richtlijnen voor de werkwijze en suggesties voor de contextspecifieke invulling van die fase.

Het fasemodel omvat de volgende fases:

- fase 1: kennismaking met elkaar
- fase 2: kennismaking met competenties
- fase 3: verkenning van de eigen competenties
- fase 4: aanvang opstellen portfolio
- fase 5: feedback en assessment
- fase 6: opstellen van het portfolio
- fase 7: opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan

In de hierna volgende hoofdstukken lichten we deze fases verder toe. Al de methodieken die binnen het WACKER-project werden ontwikkeld en/of gebruikt, zijn verzameld in dit document. Deze verzameling van methodieken is uiteraard geen heilige, exhaustieve verzameling van mogelijke methodieken: het gaat niet om een dwingende leidraad, maar om een handige suggestiekaart om ideeën uit te putten.



2) fase 1: kennismaking met elkaar

a. Omschrijving en doelstelling

In de eerste fase van de methodiek hebben we expliciet gekozen voor een kennismakingsronde waarbij de jongeren elkaar en hun (eventuele) begeleider beter kunnen leren kennen.

De doelstelling van deze fase is:

- kennismaking
- vertrouwen en respect binnen de groep installeren
- de onderlinge relaties binnen de groep voor de groep zelf versterken, maar ook voor de begeleider van de groep wat scherper in beeld krijgen.
- reeds een aantal competenties tot uiting laten komen.

b. Motivering

Het competentietraject van WACKER is gericht op het ontdekken en het bewust worden van competenties. Meer concreet: de jongere zelf achterom doen kijken en zien welke competenties hij al heeft verworven, maar ook elkaar helpen terugkijken op vroegere verwezenlijkingen en de competenties die daarbij verworven werden.

Met de WACKER-methodiek willen we dus niet alleen via self-assessment, maar ook via peer feedback invulling geven aan een persoonlijk competentieprofiel en portfolio.

Als self-assessment - je eigen competenties en talenten verwoorden en benoemen - voor een aantal jongeren al een hele opgave is, dan kan het delen daarvan met een peer of een groep peers nog een hogere drempel betekenen.

Om deze reden hebben we in de WACKER-methodiek 'kennismaking' als allereerste stap genomen.

Omdat de methodiek ook zal gebruikt worden met groepen die samen al een traject hebben doorlopen of al langer een groep vormen, is deze fase optioneel.

c. Werkwijze

Er bestaan al vele kennismakingsoefeningen, we hebben er dan ook zelf geen nieuwe ontwikkeld. We maken een selectie uit bestaande groepsdynamische spelen/opdrachten met een jeugdwerktintje en bundelen dit als onderdeel van de methodiekmap.

Groepsbegeleiders kunnen uit dit aanbod zelf de oefeningen selecteren die het meest geschikt zijn voor hun groep.

Via groepsdynamische spelen werken individuen en de groep als geheel aan een aantal opdrachten waarbij het innemen van rollen, samenwerking, strategie, vertrouwen, overleg, enz. heel belangrijk zijn. Tegelijk bieden deze activiteiten aan de begeleider de kans om te observeren wat zich afspeelt tussen de groepsleden en om daarop in te spelen.

In fase 3 van de methodiek kunnen gelijkaardige oefeningen gebruikt worden om competenties van jongeren te verkennen en herkennen. Het is belangrijk er zelf op te letten dat de oefeningen die je in fase 3 wil gebruiken, niet eerst in deze fase gebruikt worden. In fases 3 en 5 kan wel teruggeblikt worden op deze kennismakingsoefeningen. Ze kunnen dan



aangegrepen worden voor een eerste reflectie op competenties die tijdens deze fase al tot uiting kwamen.

3) fase 2: kennismaking met competenties

Deze fase is één van de meest vernieuwende bij de competentiemethodieken en heeft tijdens de projectduur dan ook veel ontwikkelingstijd nodig gehad.

a. Omschrijving en doelstelling

In de tweede fase gaan we op een luchtige, speelse manier het competentiebegrip met de jongeren ontdekken. We gaan op zoek naar de betekenis van het woord competentie en benoemen al een aantal competenties die we gaan gebruiken tijdens de rest van het proces. Er wordt in deze fase nog geen link gelegd met de eigen competenties.

De doelstellingen van deze fase zijn:

- de jongeren weten wat een competentie is
- de jongeren weten welk nut van competenties hebben voor hen
- de jongeren zien de link tussen informele settings en competentieverwerving
- de jongeren zijn geprikkeld om het WACKER-traject verder te zetten

b. Motivering

Het begrip ‘competenties’ is een zeer abstract begrip dat weinig zegt en vooral onaantrekkelijk is voor jongeren. Toch zullen jongeren meer en meer in contact komen met dit begrip, vooral wanneer ze de stap naar de arbeidsmarkt zetten. Ook tijdens het verdere verloop van het WACKER-competentietraject zal het competentiebegrip vaak ter sprake komen. Vandaar dat het nuttig is om de jongeren een eerste algemeen kader te geven rond competenties, op een zeer laagdrempelige manier, dus zonder de jongeren lastig te vallen met complexe theoretische kaders.

Aangezien vrijwillige deelname aan het verdere traject belangrijk is, is het ook de bedoeling om in deze fase de jongeren te prikkelen om het traject verder te volgen.

c. Werkwijze

Om het luchtig te houden gebruiken we hier een spelvorm. Deze vorm kan echter verschillen naargelang de doelgroep. Zo werkte Formaat vzw in samenwerking met KIDS vzw een bordspel uit, de Competentiesprint. Maar er kan even goed gewerkt worden met een mini-kwaliteitenspel, een memory-spel of een meer actieve vorm zoals het blokkenspel van Levanto vzw.

4) fase 3: verkenning van de eigen competenties

a. Omschrijving en doelstelling

Tijdens fase 3 willen we de jongeren inzicht laten verwerven in hun competenties. We willen de jongeren hun competenties laten ontdekken door oefeningen aan te bieden die hen in staat stellen een aantal van hun competenties te herkennen en te benoemen.

De doelstelling van deze fase is:

- de jongeren kunnen een aantal competenties benoemen die mogelijk bij hen passen



- de jongeren hebben een eerste aanzet tot een persoonlijk competentieprofiel

In de volgende fases zal dit zelfbeeld verder verfijnd en onderbouwd worden.

b. Motivering

Het is moeilijk om jongeren uit het niets een zicht te geven op hun eigen competenties. Vandaar dat we ervoor kiezen om de jongeren op een gestructureerde wijze oefeningen aan te bieden die het vergemakkelijken om de eigen competenties in beeld te brengen of die hen in het hier en nu doen ervaren welke competenties ze reeds hanteren bij het doen van de oefeningen.

c. Werkwijze

Om tot een eerste verkenning en inschaling van de competenties te komen, baseren we ons op twee sporen:

- reflectie en self-assessment
- observatie

Reflectie en self-assessment

Aan de hand van gerichte reflectieoefeningen maakt de jongere zelf een inschatting van de eigen competenties. Er wordt gereflecteerd op situaties, gebeurtenissen, activiteiten, opdrachten, enz. en op basis van de reflectie op het eigen handelen, wordt de vertaling gemaakt naar gedragsindicatoren en competenties: welke competenties kwamen toen tot uiting en hoe? De jongeren worden ertoe aangezet een groot deel van het denkproces zelf te doorlopen, met ondersteuning van een begeleider, en verbanden te leggen tussen hun gedragingen en competenties.

Er kan gereflecteerd worden op activiteiten uit het verleden (ook hier bestaat een gestructureerde oefening die is terug te vinden in de methodiekenmap), of de activiteiten uit de kennismakingsfase kunnen gebruikt worden als bron voor reflectie of de begeleider kan de jongeren in deze fase opdrachten laten uitvoeren en daar een reflectie aan koppelen.

Een voorbeeld van een gerichte reflectieoefening, is de competentietest op de website www.mijncompetenties.be. We lichten dit verder toe in puntje 2.5.

Observatie

Gedurende specifieke oefeningen, opdrachten, taken, enz. wordt het gedrag van jongeren geobserveerd door de begeleider (en eventueel ook door de peers) aan de hand van gedragsindicatoren. Het is hierbij belangrijk de juiste oefeningen te gebruiken om specifieke competenties te observeren: bepaalde oefeningen lenen zich perfect tot het observeren van de competentie 'samenwerken', andere oefeningen lenen zich perfect tot het observeren van 'probleemoplossend vermogen'. Meestal komen tijdens de oefeningen meerdere competenties tot uiting. Om het hanteerbaar te houden, bepaal je op voorhand welke competenties je zal observeren en hoe je ze kan observeren, m.a.w. aan de hand van welke concrete gedragsindicatoren.

Een bekende observatiemethodiek is de WAKKER-methode, o.a. beschreven in de 'Praktijkgids Competentieontwikkeling'¹. WAKKER staat voor Waarnemen, Aantekeningen maken, Classificeren, Kwantificeren, Evalueren en Rapporteren.

¹ 'Praktijkgids competentieontwikkeling', Seynaeve, K, Leuven, Acco, 2006



Deze methode kan zowel gebruikt worden om ongestructureerd te observeren (men schrijft alles op wat men ziet en haalt er daarna uit wat relevant is) als om gestructureerd te observeren (men bepaalt op voorhand wat men gaat observeren en hoe men dit kan observeren en men beperkt zich hiertoe tijdens de observatie).

Binnen WACKER hebben we voorlopig enkel gewerkt met gestructureerde observatie, maar de methodiek sluit niet uit dat er ook gewerkt wordt met ongestructureerde observatie.

Voor- en nadelen

Het reflectiespoor heeft als voordeel dat de jongere ertoe aangezet wordt zelf na te denken over zijn functioneren en dat het resultaat meer 'doorleefd' wordt door de jongere zelf. Een nadeel kan zijn dat de reflectie die de jongere maakt, niet echt realistisch is, het zelfbeeld van de jongere kan zowel te positief als te negatief zijn. Vandaar dat de WACKER-methodiek hier zeker niet kan stoppen. Deze zelfreflectie moet zeker opgevolgd en bijgesteld worden in de volgende fasen van de methodiek waar de jongere het resultaat van zijn zelfreflectie zal moeten onderbouwen met voorbeelden en bewijzen en waar ook de peers en de begeleider(s) feedback geven op de competenties van de jongere. Een ander nadeel is dat zelfreflectie niet eenvoudig is. Voor sommige jongeren is dit nog een brug te ver. Vandaar dat je ervoor kan opteren om het observatiespoor te volgen. Dit spoor vergt echter meer van de begeleiding en is enkel bruikbaar in organisaties die deze begeleiding ter beschikking hebben of kunnen krijgen. Een nadeel bij dit spoor is dat het resultaat minder 'doorleefd' wordt door de jongere zelf, het resultaat wordt hem meegedeeld door de begeleider. Ook dergelijke observatie kan geen eindpunt zijn voor de WACKER-methodiek. De volgende fasen trachten de jongere zelf bewust te maken van de geobserveerde competenties zodat hij zijn zelfbeeld kan bijstellen.

Elke begeleider zal moeten nagaan welke methode het meest bruikbaar is voor de doelgroep waar hij mee werkt.

In ideale omstandigheden kunnen beide sporen uiteraard ook gecombineerd worden.

5) fase 4: aanvang opbouw portfolio

a. Omschrijving en doelstelling

De vorige fase resulteerde in een eerste oplijsting van competenties, een eerste aanzet tot het persoonlijk competentieprofiel. In deze vierde fase moet de jongere informatie over zijn competenties verzamelen en deze trachten te bewijzen. Het kan hier gaan om voorbeelden van situaties waarin de jongere die competentie gebruikt heeft met een concrete beschrijving van het eigen aandeel en het eigen gedrag in die situatie. Het kan ook gaan om attesten die de jongere al behaald heeft. De jongere kan in deze fase ook nog extra competenties met onderbouwing toevoegen aan de oplijsting.

De jongere neemt al dit materiaal mee naar de volgende fase: feedback en assessment.

De doelstelling van deze fase is:

- de jongeren hebben een voorbereidend portfolio, waarin de competenties uit het persoonlijk competentieprofiel worden onderbouwd met concrete voorbeelden en/of attesten en andere bewijzen
- het voorbereidend portfolio is invoegbaar in andere portfolio's

b. Motivering





We willen de jongeren meer in handen geven dan een lijst met competenties. Het is de bedoeling dat die competenties terdege onderbouwd zijn en dat de jongeren gestimuleerd worden om er verder over na te denken en om te zoeken naar voorbeelden en bewijzen. Dit zal hen helpen wanneer ze anderen moeten proberen te overtuigen (bijvoorbeeld potentiële werkgevers) van (de waarde van) hun verworven competenties. Deze onderbouwing vormt een belangrijk onderdeel van het WACKER-traject omdat de jongere immers niet alleen moet kunnen opsommen wat zijn sterke kanten zijn, maar deze ook moet kunnen uitleggen en beargumenteren om zijn betoog meer geloofwaardig en persoonlijk te maken.

c. Werkwijze

Tijdens deze fase kan al gewerkt worden met de portfoliovorm die ook in de zesde fase (opstellen portfolio) zal gebruikt worden. Er kan ook gewerkt worden met een eenvoudiger vorm, of zelfs zonder vaste structuur, om dit nadien te integreren in het portfolio van fase zes.

Zoals reeds vermeld, geeft de website de mogelijkheid om iedere competentie uit het competentieprofiel te onderbouwen met individuele voorbeelden waaruit blijkt dat die competentie bij de jongere aanwezig is.

Het project WACKER heeft geen specifiek portfolio ontwikkeld omdat er al meerdere portfolio's bestaan en er op lange termijn waarschijnlijk gestreefd zal worden naar een eenvormig model. Het competentieprofiel dat jongeren tijdens het WACKER-traject opstellen en de bijhorende onderbouwing, kunnen gemakkelijk worden opgenomen in al bestaande portfolio's: portfolio's waar binnen de eigen organisatie mee gewerkt wordt, de Europass of 'mijn loopbaan' van de VDAB. Een ander voorbeeld van een al bestaand digitaal portfolio is de C-STICK², ontwikkeld door JES vzw: hierin kunnen de resultaten van WACKER gemakkelijk in opgenomen worden.

² De C-STICK is het resultaat van het ESF-project (Zwaartepunt 4) dat JES vzw ontwikkelde in de periode 2006/2007. De C-STICK wordt door JES vzw uitgebreid voorgesteld op hun congres van 19 oktober 2007 (Novotel, Brussel).



6) fase 5: feedback en assessment

a. Omschrijving en doelstelling

In deze fase wordt wat in de vorige fases naar boven kwam, beoordeeld door middel van feedback of assessment. Het beeld dat de jongeren van zichzelf hebben, wordt getoetst aan het beeld dat de peers en/of begeleider(s) van hen hebben of wordt afgetoetst in een assessment. Door de jongeren feedback te geven of hen een assessment te laten doorlopen, krijgen ze een realistischer beeld van de mate van verworvenheid van hun competenties: kunnen ze met recht en rede zeggen dat deze competenties bij hen passen?

Deze fase kan ertoe leiden dat een jongere tot de conclusie komt dat hij een bepaalde competentie minder goed beheerst dan hij aanvankelijk dacht. Het omgekeerde kan uiteraard ook: uit de feedback van de peers en begeleiding of uit het assessment kan blijken dat de jongere over meer competenties beschikt dan degene waar hij zichzelf aanvankelijk van bewust was.

Tijdens deze fase worden niet enkel de competenties beoordeeld, maar wordt er ook gekeken naar de voorbeelden en bewijsstukken die worden aangehaald: zijn ze authentiek, actueel, relevant, kwantitatief voldoende en is er variatie aan onderbouwing?

De doelstelling van deze fase is:

- de jongeren hebben een realistisch beeld op hun eigen competenties
- de jongeren hebben een afgetoetst competentieprofiel
- de jongeren hebben een beoordeeld voorbereidend portfolio

b. Motivering

Het is vaak moeilijk voor jongeren, en eigenlijk niet alleen voor jongeren, om een realistisch beeld te krijgen op de eigen sterktes en zwaktes. Vele jongeren hebben een te laag zelfbeeld, andere schatten zichzelf dan weer te hoog in. Een competentiebeoordeling enkel op basis van self assessment en zelfreflectie is te eenzijdig om tot resultaten te komen die betrouwbaar zijn. Vandaar dat we expliciet een beoordelingsfase inbouwen in het WACKER-traject. Deze beoordeling kan eerder informeel gebeuren, door middel van feedback, of meer formeel, door middel van een assessment.

c. Werkwijze

Er kan gewerkt worden met feedback, door de peers en/of begeleider(s), of met een doorgedreven assessment. De keuze zal afhangen van de doelgroep en de beoogde doelstelling van het WACKER-traject.

Feedback

Feedback is een boodschap over het gedrag of de prestaties van een ander.

Bij het geven van de feedback, baseren de jongeren en begeleiders zich op het gedrag van de jongere in kwestie tijdens activiteiten die ze in het verleden samen deden of op het gedrag tijdens de oefeningen, opdrachten, enz. die ze in de loop van het WACKER-traject samen deden. De gedragsindicatoren vormen hierbij een hulpmiddel en geven de jongeren een kader om de competenties te bespreken. Indien de begeleiding gewerkt heeft met gedragsobservatie tijdens fase drie, worden de resultaten daarvan hier uitgebreid besproken.



Assessment

In ruime zin betekent assessment niets anders dan een vorm van evaluatie, toetsing of beoordeling. Dit slaat dan op het volledige beoordelingsproces, gaande van interviews en zelfevaluatie, over tests (waaronder ook psychologische tests) tot simulatieoefeningen. Een assessment is meestal bedoeld om het potentieel van een kandidaat in functie van arbeidsmarktoriëntering of selectie te kunnen inschatten.

In enge zin wordt assessment gebruikt voor het observeren van kandidaten in gesimuleerde situaties. Men beperkt zich tot het beoordelen van het rechtstreeks waarneembaar gedrag aan de hand van gedragsindicatoren die als objectieve norm worden gehanteerd.

Voor- en nadelen

Bij assessment is de betrouwbaarheid van de resultaten groter, er is minder sprake van interpretaties en de beoordeling verloopt objectief. Assessment is echter zeer tijdsintensief en hoogdrempelig voor bepaalde doelgroepen. Daartegenover staat dat feedback veel minder objectief is, vooral wanneer er voornamelijk gewerkt wordt met peer feedback, en dat er meer risico is op interpretatie. Feedback is echter veel gemakkelijker te implementeren in de reguliere werking, is minder tijdsintensief en minder bedreigend voor de jongeren.

De keuze voor één van de twee zal, zoals eerder gesteld, voornamelijk bepaald worden door de doelstelling die met het competentietraject wordt beoogd.

Tijdens de projectperiode werd enkel gewerkt met feedback, aangezien dit het meest aansluit bij de doelstellingen die binnen dit project voorop gesteld werden en de doelstellingen van de projectpartners. We vermelden in deze fase echter ook assessment aangezien dit perfect kan ingepast worden in het WACKER-traject en dit de toepassingsmogelijkheden van de methodiek vergroot.

7) fase 6: opstellen portfolio

a. Omschrijving en doelstelling

In deze fase centraliseren de jongeren de resultaten van de competentieherkenning, -beoordeling en de onderbouwing van hun competenties in een portfolio.

De doelstelling van deze fase is:

- de jongeren hebben een portfolio, waarin de gegevens die tijdens het WACKER-traject verzameld werden, gecentraliseerd worden.

b. Motivering

Door het bundelen van alle relevante informatie krijgt de jongere een goed zicht op zijn ontwikkeling, zijn sterke kanten en werkpunten. Daarnaast is het ook zeer praktisch: de jongere kan erop terugvallen wanneer nodig, zonder steeds opnieuw het denkwerk (waar ben ik goed in?, wat zijn daar voorbeelden van?) en zoekwerk (waar ligt dat attest nu weer?, waar is m'n diploma?) te moeten overdoen.

c. Werkwijze





Zoals gesteld bij de uitleg van fase vier, heeft het project WACKER geen specifiek portfolio ontwikkeld aangezien er al meerdere portfolio's bestaan en er op lange termijn waarschijnlijk gestreefd zal worden naar een eenvormig model. Het competentieprofiel dat jongeren tijdens het WACKER-traject opstellen en de bijhorende onderbouwing, kunnen gemakkelijk worden opgenomen in al bestaande portfolio's: portfolio's waar men binnen de eigen organisatie al mee werkt, de Europass of 'mijn loopbaan' van de VDAB.

Het C-STICK-portfolio

De C-STICK, ontwikkeld door JES vzw, is een digitaal portfolio op een USB-stick waarin de resultaten van het WACKER-traject gemakkelijk opgenomen kunnen worden. Een USB-stick is een herkenbaar instrument voor jongeren en iets dat waardevol voor hen is. In tegenstelling tot een cd-rom, kan een USB-stick bovendien op elk moment geüpdatet worden. Dit is zeer relevant aangezien een portfolio nooit af is, de competentieontwikkeling stopt niet.

JES vzw stelt de C-STICK voor op haar congres van 19 oktober 2007.

Individueel competentieprofiel

Op de website, www.mijncompetenties.be, staat een blanco competentieformulier voor jongeren die de volledige WACKER-methodiek doorlopen. In deze fase van de methodiek wordt het portfolio met bijhorend competentieprofiel afgewerkt. Op basis van de volledige methodiek, gericht op de herkenning van de eigen competenties, wordt er een individueel en door peers assessed competentieprofiel opgesteld. Dit profiel wordt bewaard op de website en kan te allen tijde worden geüpdatet.

8) fase 7: persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

a. Omschrijving en doelstelling

Tijdens deze fase stellen de jongeren een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) op, op basis van hun competentieprofiel en portfolio. Een POP is een actieplan waarin iemand ontwikkelingsmogelijkheden inventariseert en plant. De jongere moet actief nadenken over zijn verdere competentieontwikkeling en dit koppelen aan concrete acties.

De doelstelling van deze fase is:

- de jongeren hebben een persoonlijk ontwikkelingsplan
- de jongere wordt gestimuleerd om bewust en actief over zijn ontwikkeling op korte en lange termijn na te denken
- de jongere wordt gestimuleerd actief bezig te zijn met continu leren en ontwikkelen

b. Motivering

Uit het WACKER-traject zal ook blijken dat de jongere bepaalde competenties nog niet in grote mate beheerst. Het is belangrijk dat de jongere weet dat competenties ontwikkelbaar zijn en dat er kan gewerkt worden aan zwakke punten. Een POP maakt dit concreet en koppelt ook daadwerkelijk acties aan de ontwikkelingskansen die blijken uit het portfolio. Bij de uitwerking van het POP en de bijhorende acties wordt erop gelet dat ze realistisch en laagdrempelig genoeg zijn voor de jongere. Er wordt ook expliciet een beroep gedaan op informeel leren: bij het opstellen van concrete acties kan het evenzeer gaan om het deelnemen aan of organiseren van activiteiten en hier dan een specifieke rol in opnemen.

c. werkwijze





Het opstellen van een POP werd binnen het WACKER-project niet uitgewerkt, maar we willen het wel als een zeer waardevolle fase opnemen in het WACKER-fasemodel. Het is voor jongeren echter niet gemakkelijk om te komen tot een concreet en realistisch ontwikkelingsplan, daarom moet in deze fase zeker begeleiding voorzien worden. Er moet ook op gelet worden dat de gestelde ontwikkelingsdoelen relevant zijn voor de jongere. Deze ontwikkelingsdoelen kunnen ook gekoppeld worden aan de relevantie voor de organisatie. Dit soort doelstellingen wordt meestal gehanteerd bij de POP's die worden opgesteld in het kader van competentie management in bedrijven. Maar ook een jeugdwerkorganisatie kan er bijv. voor kiezen om vooral te werken aan de ontwikkeling van de competentie 'samenwerken' als relevante competentie binnen de organisatie.

Deze laatste fase van het WACKER-traject vraagt niet alleen veel tijd en moeite van de jongeren, maar ook van de begeleiding. Het POP moet concreet en werkbaar zijn, anders heeft het geen enkel nut. Gezien de grote investering die zo'n POP vraagt, moet per organisatie en misschien zelfs per jongere nagegaan worden of het opstellen van een POP wel een prioriteit is. Als het opstellen en uitvoeren van een POP geen deel uitmaakt van de beoogde doelstelling, kan deze fase weggelaten worden uit het traject.

9) Algemene suggesties

1) Opeenvolging fases

We hebben de verschillende fases van het project hier achter elkaar opgesomd. De fases kunnen echter door elkaar lopen of van volgorde veranderen. De verkenning van de eigen competenties, fase 3, kan bijvoorbeeld samenlopen met de bespreking van de competenties in groep, de feedback (fase 5). Je kan ook verschillende fases samennemen in bijvoorbeeld één dagdeel, als de doelstellingen van de afzonderlijke fases hiermee niet in het gedrang komen.

2) Fases op zich

Een aantal fases hebben ook op zichzelf een belangrijke waarde en kunnen gebruikt worden los van het volledige traject, bijvoorbeeld fase 2: kennismaking met competenties. Een competentiespel kan gespeeld worden zonder een volledig competentietraject te doorlopen. Zo is het ook mogelijk om jongeren enkel te laten kennismaken met de website en hen de competentietest laten doen, als eerste kennismaking met competenties en informele competentieverwerving.

3) Begeleiding

Afhankelijk van de doelgroep vereisen sommige fases zeker begeleiding. Dit is vooral het geval bij de verkenning van de eigen competenties, de feedback, het opstellen van het portfolio en persoonlijk ontwikkelingsplan. Vanuit het project werden er geen strikte criteria gehanteerd om te bepalen welke groepen in welke fases begeleiding vereisen. We rekenen hier op het juiste inschattingsvermogen van de organisaties en scholen om zelf te kunnen bepalen wanneer hun jongeren begeleiding nodig hebben.

4) Timing





Timing is een belangrijk punt. De verschillende sessies, waarbij één sessie meerdere fasen kan omvatten, mogen niet te ver uit elkaar liggen, maar mogen ook niet te snel op elkaar volgen.

Wanneer het tijdsinterval tussen twee sessies te groot is, wordt het moeilijker om in de volgende fase verder te werken met het materiaal uit de vorige fase omdat de jongeren dit al voor een groot deel vergeten zullen zijn. Er kan natuurlijk wel gezocht worden naar manieren om dit op te vangen. Zo kunnen tijdens de sessies foto's genomen worden die in een volgende fase gebruikt kunnen worden als aanknopingspunt met de voorgaande sessie.

Het is uiteraard ook een optie om de fasen sneller op elkaar te laten volgen. Hier moet men opletten dat men de jongere tussenin toch voldoende tijd geeft om een en ander te laten bezinken, verder te reflecteren, eigen voorbeelden te zoeken, er eventueel met vrienden of familie erover kan praten, enz. Dit kan niet wanneer het hele traject in één dag doorlopen wordt.

Uiteraard weten we dat een belangrijk criterium de eigen werking zal zijn. Hoe kan het traject ingepast worden in de eigen werking? Vandaar dat we ook hier geen strikte richtlijnen willen geven qua timing omdat we ons ervan bewust zijn dat de ideale timing voor iedere organisatie anders zal zijn. Sommige organisaties zullen hiervoor slechts één dagdeel in de maand kunnen vrijmaken, voor andere organisaties zal het gemakkelijker zijn het hele traject in één weekend te doorlopen. Houd dan rekening met de nadelen die verbonden zijn aan deze timing en probeer deze op te vangen.

5) Welke competenties

Het WACKER-project heeft een lange lijst met competenties opgenomen in het algemeen theoretisch kader. Het is uiteraard niet de bedoeling om al deze competenties te gaan bespreken met de jongeren. Iedere organisatie kiest zelf welke competenties het meest relevant zijn voor hun jongeren en selecteert deze als 'focuscompetenties'. Dit sluit niet uit dat jongeren gaandeweg zelf met andere competenties op de proppen zullen komen; deze kunnen dan uiteraard ook opgenomen worden in het verdere traject.

Organisaties hoeven zich ook niet beperkt te voelen door deze WACKER-lijst en kunnen al van in het begin van het traject kiezen om rond andere competenties te werken. De WACKER-lijst werd samengesteld door de partnerorganisaties en omvat de verzameling van competenties die voor hen relevant zijn.

6) Vorming, training en opleiding

Het project WACKER ontwikkelde ook een vormingsaanbod (zie hoofdstuk 2.6) voor andere organisaties en scholen, om met deze methodiek aan de slag te gaan. Tijdens deze vorming zullen voorgaande zaken, plus uiteraard nog vele andere, besproken worden en zal er bekeken worden welke aanpak het beste past voor de eigen organisatie.



Fase 1: Kennismaking

Kennismaking		FASE: 1
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De deelnemers maken kennis met elkaar.Er wordt vertrouwen geïnstalleerd binnen de groep.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
2u	16-25	2/8 (per begeleider)
LOCATIE		
Voorzie voldoende ruimte, afhankelijk van de geselecteerde oefeningen.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Kennismaking- en teambuildingactiviteiten.		
UITWERKING		
zie bijlagen		
VARIATIES		
Ook andere kennismakingsspelletjes zijn hier mogelijk. Sommige groepsbindende activiteiten kunnen ook geschikt zijn voor competentieherkenning en gebruikt worden in fase 3 van de methodiek.		
MATERIAAL		
Zie lijst met activiteiten		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
Bij elk spel kan je met de groep terugkoppelen over het groepsproces en de beleving ervan door de deelnemers. <ul style="list-style-type: none">Hoe beleefden zij de samenwerking?Was het een leuke opdracht?Welke rol heb je opgenomen? (volger – leider - ...)enzovoort		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<ul style="list-style-type: none">Er zijn oefeningen die van elke deelnemer reeds een zekere mate van vertrouwen vragen, zowel in elkaar als in de groepHet groepsproces vergt voldoende aandacht voor veiligheid en vertrouwen om het competentietraject succesvol te doorlopen		
BIJLAGEN		
<ul style="list-style-type: none">Inleiding Verzameling kennismakingsoefeningen 		
BRON		



Kennismaking		FASE: 1
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De deelnemers maken kennis met elkaar en hebben vertrouwen in de groep.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
3,5 u	16-19	5/8
LOCATIE		
Lokaal met tweedehandskledij binnen gebouw		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
<ul style="list-style-type: none">Opdrachten in groepjes van twee deelnemersGroepsgesprek		
UITWERKING		
<ul style="list-style-type: none">In groepjes van twee deelnemers: de jongeren gebruiken de tweedehandskledij om elkaar aan te kleden aan de hand van hun beeld over de anderIntussen bespreken ze met mekaar: hoe zie ik mezelf? hoe ziet de andere mij? hoe zie ik de andere?De betekenis van de woorden wordt grondig besprokenDe begeleiding (minstens 2 personen) neemt actief deel aan het gesprek		
VARIATIES		
Indien geen kledij voorhanden, kan je ook mutsen gebruiken: kok, advocaat, clown, politie, wielrenner, enzovoort.		
MATERIAAL		
Tweedehandskledij, balpennen, potloden, papier.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
Mogelijke leidraad voor de groepsbespreking: wat hebben jullie over mekaar verteld? klopte dat of niet? welke woorden heb je daarvoor gebruikt? wat betekenen die voor jou? voor de ander? kan je die opschrijven?		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<ul style="list-style-type: none">voorgedrukte formulieren met persoonsbeschrijvingen (karakter, temperament, typische kenmerken, ...) zijn noodzakelijkgebruikte taal steeds aanpassen aan de leefwereld van de jongerenbegeleiding: minstens 2 personen		
BIJLAGEN		
BRON		



Fase 2: Kennismaking met competenties

Blokkenspel

FASE: 2

DOELSTELLING(EN)

De deelnemers kennen het wat, hoe en waar van competenties.

De deelnemers leren WAT competenties zijn. Zij krijgen inzicht in:

- het samengaan van vaardigheid, kennis en attitude
- de relevantie van 'competenties'
- het feit dat competenties ontwikkelbaar en aantoonbaar zijn

De deelnemers leren HOE je competenties kan ontwikkelen. Zij krijgen inzicht in:

- de onderlinge piramidale opbouw van competenties (visueel voorgesteld door een muurtje te bouwen)
- dat omgevingsfactoren de ontwikkelbaarheid beïnvloeden

De deelnemers leren WAAR ze competenties ontwikkelen, nl. in hun hele leefomgeving:

- op school
- bij vrienden in hun vrije tijd
- in het 'georganiseerde jeugdwerk'
- door aan sport of kunst te doen / in het verenigingsleven
- thuis en bij de familie
- op het werk

DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
Ca 1.30h	Vanaf 14 jaar	4/12

LOCATIE

Voldoende ruimte om rond te lopen (minstens 7x7 m).

GEBRUIKTE METHODIEK(EN)

Spel: iedere deelnemer bouwt een muurtje met bouwstenen van verschillende grootte.

UITWERKING

Opstelling van het lokaal:

- Centraal in de ruimte staat een grote tafel met daarop een honderdtal foto's met situaties uit het leven van de jongeren.
- Verspreid over het lokaal hangen 6 grote blanco vellen papieren (flip charts).
- Elk vel papier draagt de titel van 1 van de 6 leefomgevingen (school, werk, vrienden / vrije tijd, georganiseerd jeugdwerk, sport / kunst / verenigingsleven, thuis / familie). Elk vel papier heeft een andere kleur. Met een verticale lijn is elk vel papier in twee gedeeld.
- Tegen de muur staat een tafel met daarop een 'voorbeeldmuurtje' gebouwd in blokken. Van de onderste laag zijn de blokken 4 eenheden lang (de basiscompetenties). Daarbovenop zijn de blokken 3 eenheden lang (de sleutelcompetenties). Daarbovenop zijn de blokken 2 eenheden lang (de maatschappijgerichte competenties). Daarbovenop zijn de blokken 1 eenheid lang (de taakgerichte of technische competenties). Hier en daar in het muurtje zit er een raam van 2 op 2 eenheden (de attitudes).
- Naast het voorbeeldmuurtje staan er 5 dozen met daarin de 5 soorten bouwblokken. Dit is de bank.
- Over de ruimte verspreid staan enkele lege tafels waarop de deelnemers hun eigen muurtjes kunnen bouwen (ongeveer een halve tafel per deelnemer). De centrale tafel waarop de foto's liggen kan worden meegeteld als bouwruimte, want de foto's kunnen



- weg als er gebouwd moet worden.
- Er is ook een tafel waar iedereen rond kan met daarop briefjes met gedragsindicatoren.

Speldoel

- Een zo hoog en breed mogelijk muurtje bouwen

5 spelrondes:

- Ronde 1: inleiding
- Ronde 2: leefomgevingen in beeld brengen
- Ronde 3: gedragsindicatoren
- Ronde 4: bouwstenen verzamelen en een muurtje bouwen
- Ronde 5: nabespreking

Ronde 1: inleiding

Je schetst het doel en verloop van het spel.

Ronde 2: leefomgevingen in beeld brengen

In deze ronde worden de 6 leefomgevingen (6 thema's) aan de hand van levensechte foto's in beeld gebracht. Voor elk van deze 6 leefomgevingen gebruik je een andere kleur.

- 1) De deelnemers hangen de foto's bij het juiste thema op de papieren vellen aan de muur. De foto's worden aangebracht op de rechterhelft van de vellen. Alle foto's (een 100-tal, 15 à 20 per leefomgeving) liggen op de tafel in het midden.
- 2) Overlopen van de foto's: De deelnemers bekijken alle foto's grondig.
- 3) Overleg: De deelnemers overleggen over de foto's. Welke foto's zitten volgens hen op een foute plaats? Waar hoort die foto beter thuis, en waarom?
→ een foto kan eventueel bij twee of meer thema's hangen
→ wat de groep beslist is juist.
- 4) Herkenbaar: De deelnemers hangen foto's van situaties die ze zelf al eens meemaakten op de linkerkant van de papieren vellen. Het is voldoende als minstens één speler de situatie herkent om de foto links te hangen. Het spel gaat verder met de foto's die links hangen.

Ronde 3: gedragsindicatoren

In deze rondes worden gedragsindicatoren gekoppeld aan foto's.

Op een tafel liggen briefjes met gedragsindicatoren. De deelnemers krijgen de opdracht om de briefjes te koppelen aan de foto die er het best bij past.

Bijv.: Bij welke foto past het briefje met als gedragsindicator "houdt zich aan regels" van de attitude "discipline"?

- bij gezelschapsspel spelen
- bij voetballen
- enzovoort

Ronde 4: bouwstenen verzamelen en bouwen

In groepjes van twee kiezen de deelnemers 1 foto van een situatie die ze beiden al eens hebben meegemaakt.

Ze benoemen maximum per situatie 4 dingen die ze moeten kunnen (de gedragsindicatoren kunnen inspiratie geven) en schrijven die op hun fiche (de fiche dient als bouwvergunning voor het muurtje dat ze gaan bouwen).

Ze gaan met de ingevulde fiche naar de bank (de bank is de plaats waar ze stenen bekomen).

- Een eerste keer doen ze het in groep (met alle duo's samen)
- Daarna in duo's (de groepjes van twee)

Bij de bank overlopen de deelnemers de 4 dingen die ze moeten kunnen. Als die door de bank worden goedgekeurd krijgen ze telkens een bijhorende bouwsteen (dit is een competentie: indeling zie hoger) in de kleur die bij de foto hoort.



Op de fiche noteren de deelnemers de grootte van de steen (indeling: zie hoger). Als alles klaar is, plaatst de bank op de bouwvergunning een stempel of handtekening.

De deelnemers gaan met de verkregen stenen aan de slag:

- De grootste stenen komen onderaan, de kleinste bovenaan (zie voorbeeldmuurtje). Zonder de grootste stenen kunnen deelnemers niet beginnen bouwen.
- In het spel zijn de ramen de 'jokers': die mogen gelijk waar in het muurtje zitten.

De deelnemers werken steeds in duo maar wisselen voortdurend van partner. Maar iedere deelnemer bouwt zijn eigen persoonlijke muurtje.

Ronde 5: nabespreking

In het groepsgesprek kunnen vele elementen aan bod komen die voor elke deelnemer verschillend kunnen zijn, bijvoorbeeld:

- De kleuren van de blokken en hun betekenis. De verhouding in de kleuren van de muurtjes. Aan welke competenties bouwen de deelnemers?
- De grootte van de blokken en hun betekenis.
- De noodzaak van basis- en sleutelcompetenties.

VARIATIES

MATERIAAL

- blokken in 5 formaten en 6 verschillende kleuren
- 6 grote vellen papier (bijv. van een flip chart)
- briefjes met gedragsindicatoren
- fiches (de zgn. bouwvergunningen)
- stempel
- tafels (minstens 1 tafel per 2 deelnemers)
- ongeveer 100 foto's met situaties die voor de deelnemers herkenbaar zijn
- balpennen

NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)

Zie ronde 5

AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN

best minimum twee begeleiders voorzien







BIJLAGEN

- lijst met gedragsindicatoren 
- fiche (de zgn. bouwvergunningen) 

BRON

Levanto



DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De deelnemers weten wat competenties zijn, wat de plaats van competenties in het jeugdhuis is en ze weten hoe zij die competenties kunnen gebruiken in het dagelijkse leven.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
1,30 u	16/25	2/8 (per begeleider)
LOCATIE		
Lokaal met een tafel die groot genoeg is en een bijzettafel voor de spelbegeleider.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Bordspel		
UITWERKING		
Zie handleiding in bijlage		
VARIATIES		
Je kan de situaties die in het spel zijn gebruikt, aanpassen aan de context van je groep.		
MATERIAAL		
Het spelbord, de situaties, de dobbelstenen D6 en D3, pionnetjes, de lijsten met gebeurtenissen, papier en balpennen.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
Na de oefening kan je de verschillende situaties nog eens overlopen en een koppeling maken met ervaringen die de jongeren ook effectief hebben meegemaakt. Het is ook belangrijk om tijdens de nabespreking na te gaan of de doelstellingen bereikt zijn en of de jongeren nog nood hebben aan bijkomende uitleg.		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
Dit spel is geschikt voor verschillende doelgroepen. Bij “moeilijkere” doelgroepen moet de begeleider aandacht hebben voor het groepsproces en een beetje meer entertainen. Voor “makkelijkere” doelgroepen kan het spel zelf als amusant genoeg beschouwd worden.		
BIJLAGEN		
<ul style="list-style-type: none">handleiding competentiekaartjes kaartjes met situaties gebeurtenissen spelbord race kaartjes 		
BRON		



Situatiespel sollicitatiegesprek		FASE: 2
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De deelnemers kunnen competenties koppelen aan taken en beroepen.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
Ong. 1 u	Vanaf 14 jaar	4/10
LOCATIE		
<ul style="list-style-type: none">een stoel voor elke deelnemer.een tafel waarachter een vijftal deelnemers kunnen zitten.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
<ul style="list-style-type: none">gespreksituatiespel		
UITWERKING		
Opstart De deelnemers worden verdeeld in groepjes van 3 à 5. Zij zijn de directeurs of de selectiecommissie van een bedrijf. Er komt een sollicitant op gesprek voor een vooraf vastgelegde job of taak op het bedrijf. De deelnemers zullen aan de hand van gerichte vragen de geschiktheid van de kandidaat beoordelen. Ze krijgen een korte voorbereidingstijd om over de vragen na te denken.		
Sollicitatiegesprek Het eerste selectiegroepje neemt plaats achter de tafel. De sollicitant komt binnen en neemt plaats voor de tafel. Het gesprek begint. Na een tijdje wordt het gesprek afgerond.		
Nabespreking Mogelijke richtvragen: <ul style="list-style-type: none">waarom heb je die vragen gesteld?welke competenties vind je noodzakelijk voor die functie? De andere groepjes doen precies hetzelfde.		
VARIATIES		
<ul style="list-style-type: none">de sollicitant kan gespeeld worden door een deelnemer of door een begeleiderde jobs / taken / functies kan je als begeleider kiezen naargelang de interesses van je deelnemers		
MATERIAAL		
Tafels, stoelen, papier en pennen		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
Zie hierboven		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
BIJLAGEN		
BRON		



Levanto – jongeren, gebaseerd op groepsessies Werkwijzer.

Rollen van een animator

FASE: 2

DOELSTELLING(EN)

- Toekomstige of huidige animatoren van het jeugdwerk weten welke rollen een animator kan aannemen en weten over zichzelf welke competenties zij als animator inzetten.

DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
1 u	16/35	4/12

LOCATIE

Bij voorkeur binnen.

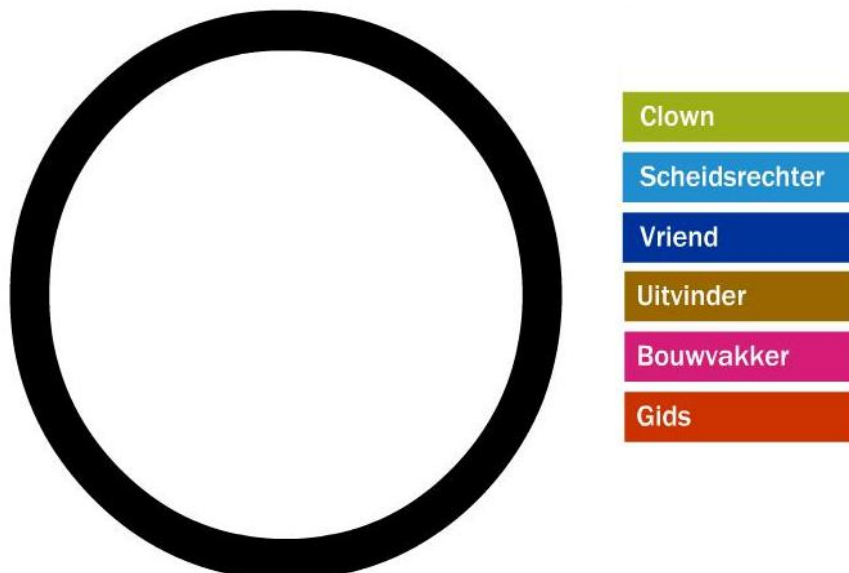
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)

Groepsgesprek.

UITWERKING

Je wil een jeugdwerk animator (bijv. van een jeugdbeweging, speelplein, ...) vormen in de uitgebreide taken en rollen die hij/zij te vervullen heeft. In een groepsgesprek wisselen de deelnemers van gedachte over de verschillende competenties die een animator kan bezitten. Dit alles wordt vertaald in 6 rollen: clown, scheidsrechter, vriend, uitvinder, bouwvakker, gids (zie overzicht hieronder). Idealiter heeft elke animator een aantal eigenschappen van elk van die 6 rollen.

Resultaat: elke deelnemer heeft voor zichzelf een onderverdeling per rol in een cirkeldiagram (zie schema) uitgetekend. Daarin staat hoeveel percent hij van de verschillende rollen in zichzelf (h)erkent. De volledige cirkel is de animator zoals hij nu is, dus daarin moeten de 6 rollen voor een deel terug te vinden zijn.



Hieronder een opsomming van die verschillende rollen:

1. CLOWN

- initiatief kunnen nemen
- mensen meetrokken



- kunnen motiveren
- contactvaardig zijn
- gek doen
- humoristisch zijn
- inspelen op impulsen uit de groep

2. UITVINDER

- creatief zijn
- durven experimenteren
- flexibel zijn
- bedenken van spelen en methodieken

3. SCHEIDSRECHTER

- kunnen organiseren
- verantwoordelijkheid nemen
- grenzen trekken en bewaken
- regels en afspraken bewaken
- straffen en belonen
- consequent zijn
- duidelijke instructies geven

4. BOUWVAKKER

- zelfstandig kunnen werken
- kunnen samenwerken
- voorbereiden en uitwerken van het programma
- materiaal verzamelen
- afspraken maken

5. VRIEND

- kunnen luisteren
- zich kunnen inleven
- ondersteunend zijn
- veiligheid kunnen bieden
- vertrouwen bieden
- respect
- echt zijn

6. GIDS

- didactisch vaardig zijn
- je groep kennen
- leiding kunnen geven
- bewust zijn van je voorbeeldfunctie
- de weg wijzen
- samen op verkenning gaan

VARIATIES

- de deelnemers kunnen ook zelf op zoek gaan naar allerlei eigenschappen die bij de rollen passen
- je kan hen een staafdiagram laten maken i.p.v. een cirkel
- je kan werken met echte pannenkoeken of taarten i.p.v. een cirkel op papier

MATERIAAL

- cirkeldiagram
- omschrijvingen van de verschillende rollen

NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)

Als iedere deelnemer individueel zijn/haar schema heeft ingevuld volgt de bespreking in groep.

- welke rol neem je het meeste of het minste op? hoe komt dat?
- welke rol wil je meer of minder opnemen?
- enzovoort



Fase 3: Verkennen van de eigen competenties

Online competentietest		FASE: 3
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De jongere heeft een competentieprofiel.De jongere wordt gestimuleerd om verder te reflecteren op de eigen competenties.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
30 minuten	16-25	Individueel/groep van 4/5
LOCATIE		
Thuis of in een ruimte waar internet beschikbaar is.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Een competentietest op de website www.mijncompetenties.be		
UITWERKING		
De jongeren vullen de test in die op de website staat en krijgen automatisch een door de website gegenereerd competentieprofiel.		
VARIATIES		
Indien er nood is aan ondersteuning kan men de jongeren in één lokaal zetten en een begeleider voorzien die vragen van de jongeren kan beantwoorden.		
MATERIAAL		
Computer, internetaansluiting.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
Men kan aan de hand van de competentieprofielen een gesprek voeren over de correctheid van het resultaat: vindt de jongere dat deze competenties bij hem/haar passen?		
Een ander gesprek kan gaan over de situaties die voorkomen in de test. De begeleider kan deze dan aangrijpen om met de jongere te reflecteren op hun eigen handelen in dergelijke situaties.		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<ul style="list-style-type: none">Niet voor iedereen is werken met een computer of het internet vanzelfsprekend.Het resultaat van de test is niet te nemen of te laten. Maak de jongeren hier bewust van.Deze competentietest is een instrument om de jongeren te laten reflecteren op hun eigen competenties.		
BIJLAGEN		
BRON		
www.mijncompetenties.be		



Silhouetten		FASE: 3
DOELSTELLING(EN)		
Positieve eigenschappen bij elkaar en bij zichzelf herkennen en erkennen. Positieve eigenschappen bij elkaar en bij zichzelf leren benoemen.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
15 min	12-25 jaar	5/10
LOCATIE		
Ruimte voor 10 personen (tafel + ruimte voor de silhouetten).		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Visualiseren van de competenties d.m.v. silhouetten.		
UITWERKING		
<ul style="list-style-type: none">• Silhouetten: Om de sessie in te leiden wordt er gestart met een heel concrete opdracht: teken het silhouet van iemand anders van de groep. (Later zullen deze silhouetten nog gebruikt worden).• Hierna volgen oefeningen in het herkennen en benoemen van competenties (zie andere fiches).• Op het einde van de sessie (of na elke oefening) kunnen de deelnemers de resultaten opschrijven of opkleven op het silhouet. De bedoeling is dat dit na verloop van tijd een 'landkaart van hun persoonlijke competenties wordt'.		
VARIATIES		
MATERIAAL		
<ul style="list-style-type: none">• Pen en papier• Grote papieren en stiften		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
<ul style="list-style-type: none">• Na elk onderdeel van de sessie volgt er een korte nabespreking:<ul style="list-style-type: none">○ Vind je dat de eigenschappen die je kreeg toegeschreven bij jou passen?○ Vind je dat die van de andere personen kloppen?○ Welke competentie kwam je tekort om de opdracht goed te kunnen uitvoeren?• Op het einde van de sessie kiezen de deelnemers de twee eigenschappen uit waarvan ze zelf vinden dat die het beste bij hen passen en schrijven die op hun silhouet.• In de volgende sessie wordt er teruggegrepen naar de besluiten die uit deze bespreking naar voor kwamen.		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<ul style="list-style-type: none">• Oog hebben voor wat er zich onderhuids afspeelt in de groep. Blijven benadrukken dat we enkel rond positieve eigenschappen werken.		
BIJLAGEN		
BRON		



Lego-constructie nabouwen

FASE: 3

DOELSTELLING(EN)

- Verkennen van de competentie “communicatie”
- Voor beide deelnemers (in de rollen van instructeur en uitvoerder): ontwikkelen van een gemeenschappelijk taalgebruik; inbouwen van controlevragen in hun werk
- Voor de instructeur: formuleert een boodschap op een begrijpelijke manier, spreekt duidelijk, kan een korte boodschap overbrengen, zorgt ervoor dat de opbouw systematisch is, heeft oog voor de reacties van zijn toehoorders, ziet erop toe dat foute interpretatie niet mogelijk is.
- Voor de uitvoerder: stelt vragen als hij/zij iets niet begrijpt, begrijpt de opdracht aan de hand van een instructie.

DUUR

Max 30 min

LEEFTIJD

Vanaf 15 jaar

DEELNEMERS (min/max)

2 (of groepjes van 2)

LOCATIE

Per duo een tafel

GEBRUIKTE METHODIEK(EN)

Doe-oefening

UITWERKING

- Beide deelnemers krijgen ieder een rol: de éne geeft mondelinge instructies en de andere voert uit (bouwt).
- In het midden van de tafel staat een scheidingswand. Beide deelnemers staan aan één kant van die wand en kunnen de andere kant van de tafel niet zien.
- Op de éne kant van de tafel staat een lego-constructie. Degene die instructies geeft kan dit zien. Op de andere kant liggen lego-blokjes op een hoopje. Dit is de kant van degene die uitvoert.
- De bedoeling is dat de lego-constructie exact wordt nagebouwd op basis van mondelinge informatie.

VARIATIES

Moeilijkheidsgraad variëren:

- moeilijkheidsgraad van de constructie variëren
- moeilijkheidsgraad voor de bouwer variëren:
 - makkelijk: exact de juiste blokjes op een hoopje leggen bij aanvang van de oefening
 - moeilijker: meer blokjes dan nodig klaarleggen

Variatie in materiaal en omgeving:

- in plaats van een lego-constructie kan men ook een constructie met ander materiaal gebruiken, bijvoorbeeld: gekleurde magneten, tuin-speeltuig-constructie-materiaal (in dit geval werkt men niet op een tafel maar op de grond met een groot laken als scheidingswand), ... Ander materiaal kan een andere dynamiek geven, buiten werken in plaats van binnen kan een andere dynamiek geven.

Variatie naar doelstellingen:

- de bouwer mag al dan niet vragen stellen aan degene die instructies geeft (éénzijdige versus tweezijdige communicatie)
- al dan niet tegen de tijd bouwen (betrekken van competentie: omgaan met tijdsdruk)



STAD ANTWERPEN

Lerende Stad



ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen en door het investeren in menselijke hulpbronnen.



- een derde rol toevoegen: observator. In plaats van 2 deelnemers (instructeur en uitvoerder) kan het ook met drie personen. De derde persoon is observator. Diens bevindingen zijn erg interessant. Hij/zij moet na de eerste ronde feedback geven over wat hij/zij heeft gezien. Na de eerste ronde met een beschrijving van de observatie gaat het de volgende keer veel vlotter en de 3e keer nog vlotter. Een nadeel is dat het zo moeilijk is om objectief het niveau van elke deelnemer in te schatten.

MATERIAAL

Legoblokjes, 1 tafel per duo deelnemers, 1 scheidingswand per tafel.

NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)

- Hoe was het om enkel op basis van verbale communicatie iets over te brengen?
- Hoe zijn jullie eruit geraakt?
- Is het de tweede keer vlotter gegaan en waarom?
- Wat was moeilijker: instructies geven of instructies interpreteren?

AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN

BIJLAGEN

BRON

“Draaiboek Screening & Training sleutelcompetenties”, Levanto, 2007.



Rekenmachine		FASE: 3
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">• Verkennen van competentie "samenwerken"		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
Ca. 30min	Vanaf 15 jaar	4/12
LOCATIE		
Voldoende ruimte: min 10x10 meter (buiten of binnen).		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Doe-oefening		
UITWERKING		
<ul style="list-style-type: none">• De competentie samenwerken: toont zich bereid om mee te werken; gaat na of hij/zij de opdracht en afspraken goed begrepen heeft; heeft oog voor de inbreng van anderen en reageert erop; is actief betrokken bij de taakverdeling; reageert op de inbreng van anderen; neemt een rol op in de groep. Voert afgesproken taken uit en communiceert met anderen over de vorderingen; vraagt hulp indien nodig; kan steun geven aan de anderen door het geven van informatie, helpt anderen een probleem op te lossen; beoordeelt het resultaat, de samenwerking en de eigen rol; suggereert verbeteringen, reageert positief op feedback.• Doel van het spel: alle cijferplaatjes op een veld in oplopende volgorde aanduiden in een zo kort mogelijke tijd.• Speelveld: aan de éne kant van het terrein ligt de startlijn. Aan de andere kant de 'rekenmachine': een afgebakende cirkel (m.b.v. een touw) met daarin cijferplaatjes (grootte van een bierviltje) van 1 tot 100 willekeurig neergelegd. 2 cijfers ontbreken maar de deelnemers weten vooraf niet welke dat zijn.• Speluitleg: de groep krijgt 3 pogingen om in een zo kort mogelijk tijd, in rekenkundige volgorde de cijferplaatjes van de rekenmachine aan te tikken. Bij fouten: 15 sec straf tijd. Fouten kunnen zijn: als meer dan 1 deelnemer van de groep tegelijkertijd in de rekenmachine staat, als er een fout wordt gemaakt in de rekenkundige volgorde, enz. De tijd start als de eerste deelnemer over de startlijn gaat. De tijd stopt wanneer alle cijferplaatjes zijn aangetikt en alle groepsleden terug in de startzone staan. In de voorbereidingstijd kan de groep overleggen hoe ze het gaan aanpakken.• Oefening zelf: de groep bepaalt het startsein door te vertrekken en zich rond het veld te verspreiden. De tijd wordt bijgehouden door de spelleider. De groep past zijn afgesproken aanpak toe. Er ontstaat een probleem als blijkt dat een plaatje ontbreekt. Nadat alle plaatjes zijn aangetikt keert de groep terug naar de startzone. De spelleider deelt de tijd mee. De groep kan overleggen hoe de 2e poging wordt aangepakt en zich verbeteren. Het startsein wordt weer gegeven en het spel herhaalt zich. Tot een derde poging, maar alles binnen de tijd van 30 minuten.		
VARIATIES		
<ul style="list-style-type: none">• De rekenkundige volgorde kan ingewikkelder gemaakt worden.• Het veld kan groter of kleiner gemaakt worden.• Het aantal cijferplaatjes kan variëren.• Een bijkomende regel kan zijn dat 1 deelnemer max 3 (of 5 of ...) keer na elkaar mag		



aantikken en dan de rekenmachine moet verlaten.
MATERIAAL
<ul style="list-style-type: none">• touw voor de startlijn• touw voor de afbakening van de rekenmachine• cijferplaatjes van 1 tot 100• een chronometer
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)
Aanpak, strategie, verbetering, omgaan met onverwachte situatie, manieren van samenwerken, observatiepunten omtrent samenwerken.
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN
De deelnemers moeten kunnen tellen (basiscompetentie rekenen).
BIJLAGEN
BRON
“Draaiboek Screening & Training sleutelcompetenties”, Levanto, 2007.



GSM-spel		FASE: 3
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">Op een speelse manier verkennen van de sleutelcompetentie "omgaan met ICT", met name "omgaan met een GSM".		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
15 min.	Vanaf 14 jaar	6/30
LOCATIE		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
UITWERKING		
Elke deelnemer ontvangt een papier met daarop 5 gsm-nummers van de andere deelnemers. De deelnemers mogen niet met elkaar spreken (verbaal of non-verbaal) en mogen enkel via sms naar die 5 nummers ja-nee-vragen sturen. Het doel is om zo snel mogelijk te weten van welke 5 andere deelnemers de 5 nummers zijn. Als een deelnemer denkt te weten van wie een bepaald nummer is dan vult hij diens naam in. Daarna mag hij bellen naar dat nummer. Als de juiste persoon opneemt, scoort de deelnemer.		
VARIATIES		
MATERIAAL		
Voor elke deelnemer een lijstje met 5 gsm-nummers van 5 andere deelnemers. Zorg dat elk nummer ongeveer even vaak voorkomt.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<ul style="list-style-type: none">Voorzie budget voor het sms- en telefoonverkeer dat je de deelnemers laat doen.Er kan bij dit spel makkelijk vals gespeeld worden.		
BIJLAGEN		
BRON		
Levanto		



Collage presenteren		FASE: 3
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">• Verkennen van de communicatieve competentie 'een mondelinge presentatie houden'		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
Ca 20 min voorbereiding Ca 7 min presentatie per deelnemer	Vanaf 14 jaar	2/12
LOCATIE		
Tafels, stoelen, flip chart		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
UITWERKING		
De deelnemers maken een collage en presenteren deze aan de groep.		
Collage maken		
De deelnemers krijgen de opdracht om een collage te maken over hun droomjob. Ze mogen vrij fantaseren, los van beperkingen (bijvoorbeeld kennis Nederlands). Wat is hun drijfveer? Waarvoor willen ze gaan? Waar droomden ze van als kind? Ze mogen verschillende droomjobs creatief weergeven door te knippen en te plakken of door te tekenen. De begeleiding zet hen individueel op weg, door vragen te stellen, mee met hen te associëren en prenten te zoeken. Een extra tip kan zijn om hen eerst vijf minuten na te laten denken over hun droomjob en dan pas te starten.		
Tips over presenteren: de deelnemers krijgen tips over presenteren, bijvoorbeeld:		
<ul style="list-style-type: none">• Durf!• Geef de essentie bondig weer.• Zorg voor een systematische opbouw.• Let op de reactie van de toehoorders.• Zorg ervoor dat foute interpretatie niet mogelijk is.• Ondersteun het verhaal met lichaamstaal.		
Collage voorstellen		
Iedere deelnemer komt voor de groep zijn collage voorstellen, die omhoog wordt gehangen. De groep en de begeleiding stellen eventueel verduidelijkende vragen, bijvoorbeeld:		
<ul style="list-style-type: none">• Heb je al ervaring in zo'n job?• Wat wil je het allerliefste (bij verschillende jobs)?• In België of in je land van herkomst?		
VARIATIES		
Uiteraard kan eender welk onderwerp dienen als inhoud van de presentatie.		
MATERIAAL		
Flip chart, lege flappen, tijdschriften, scharen, plakstiften, stiften in verschillende kleuren		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
Overlopen van de presenteertips.		
BRON		
Levanto – jongeren, gebaseerd op groepssessies Werkwijzer.		



Van België naar Engeland varen		FASE: 3
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">• Verkennen van de sleutelcompetentie “samenwerken”		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
30 min (15 min uitvoering en 15 min nabespreking)	Vanaf 14 jaar	3/12
LOCATIE		
Een lege ruimte van 16 op 2 meter. Het kan zowel buiten als binnen.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
UITWERKING		
<p>Je vertelt aan de deelnemers dat ze een samenwerkingsopdracht gaan doen.</p> <p>De deelnemers staan aan één kant van de ruimte en krijgen de opdracht om van België naar Engeland te varen met behulp van bootjes (stukken karton). Je moet er op letten dat je met je voeten helemaal in het bootje blijft en niet met een deel van de voet of de hele voet naast het bootje stapt, want dan val je in het water en moet de hele groep terug opnieuw beginnen.</p> <p>Het aantal stukken karton wordt berekend volgens het aantal deelnemers -1.</p> <p>De opdracht is geslaagd als de hele groep de overkant bereikt.</p> <p>Het spel kan stilgelegd worden voor een extra opdracht/hindernis: iemand is blind (wordt geblinddoekt), het tempo wordt opgedreven door een tijdslimiet te bepalen, enzovoort.</p>		
VARIATIES		
MATERIAAL		
<ul style="list-style-type: none">• stukken karton van 40 op 60 cm, waar je met 2 personen kan op staan• blinddoek• flip chart• flap positieroos		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
<p>Algemeen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hoe is de opdracht gegaan?• Hoe hebben jullie het aangepakt?• Wat waren de moeilijkheden?• Hoe zijn jullie hiermee omgegaan?• Hebben jullie verbale of non-verbale oplossingen gebruikt?• Zijn jullie tevreden met het resultaat?• Hoe voelde de persoon die geblinddoekt was zich? <p>Individueel:</p> <p>De positieroos wordt opgehangen en uitgelegd.</p> <p>De positieroos bestaat uit de posities: leider/zorger, volger/actief meedoen, zich verzetten, individualist en passief afwachten.</p>		



Deze posities worden op een flap geschreven en opgehangen.

Individueel wordt nagevraagd:

- Wat was je rol tijdens het spel?
- Wat heb je gedaan?
- Wat was je bijdrage?
- Is dit herkenbaar voor jezelf?
- Ben je zo ook in een werksituatie/andere situaties?
- Zijn de anderen hiermee akkoord?

AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN

BIJLAGEN

BRON

Levanto – jongeren, gebaseerd op groepsessies Werkwijzer



Rollenspel		FASE: 3
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De deelnemers laten kennismaken met een beperkt aantal competenties van zichzelf.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
1,5 u	16-19	5/8
LOCATIE		
Een lokaal binnen		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Rollenspel		
UITWERKING		
<ul style="list-style-type: none">Rollenspel: de twee begeleiders 'spelen' verschillende situaties uit de leefwereld van jongeren. Voor iedere situatie beelden ze verschillende mogelijkheden uit. Deze mogelijkheden stellen verschillende reactiemogelijkheden voor.De deelnemers moeten elk een keuze maken uit de gegeven mogelijkheden (hoe zouden zij in die situatie reageren) en bespreken dit in groep.Iedereen vult de eigen keuze in op een voorgedrukt formulier waarop de reactie wordt gekoppeld aan een niveau van een competenties (niet, weinig, veel).		
VARIATIES		
MATERIAAL		
Balpenen, potloden, papier, voorgedrukte formulieren.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
Groepsbespreking: <ul style="list-style-type: none">Welke keuze maak jij in deze concrete situatie?Wat zegt dit over mijn 'competenties'?		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<ul style="list-style-type: none">Uitvoering toelichting is noodzakelijk omtrent:<ul style="list-style-type: none">het begrip competentie in het algemeende eigen competenties in het bijzonderHet aantal competenties beperken.		
BIJLAGEN		
BRON		

**Grensverleggende activiteit – Matjes weven****FASE: 3****DOELSTELLING(EN)**

Via niet-alledaagse / groepsdynamische activiteiten jongeren laten stilstaan bij hun competenties

DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
45 min.	16-35	4/12

LOCATIE

Bij voorkeur binnen.

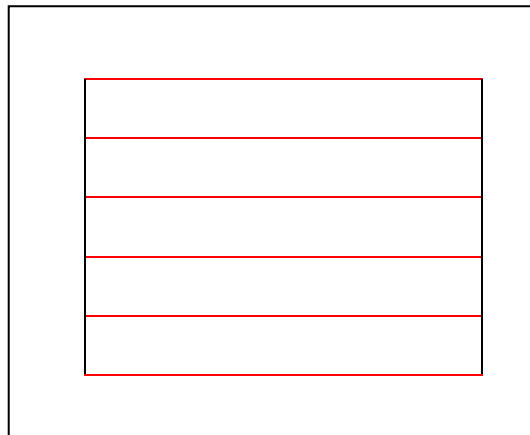
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)

Groepsopdracht

UITWERKING

Deze oefening kan gebruikt worden om verschillende organisatievormen te verkennen. Er wordt dan eerst in de 'lopende band-productie' gewerkt en vervolgens in zelfsturende teams. Het team krijgt bestellingen, gaande van standaardtapijten tot speciale motieven-tapijten.

De deelnemers krijgen bestellingen voor matjes die binnen een bepaalde tijdspanne af moeten zijn. De matjes moeten gemaakt worden volgens een bepaald patroon. Matjes zijn eenvoudig te maken door op een A3 blad een rooster te tekenen.



De rode lijnen worden vervolgens uitgesneden met een breekmes. Verder dienen de deelnemers gekleurde stroken papier te snijden, die ze vervolgens weven in het uitgesneden frame. Afhankelijk van de verschillende gekleurde stroken, kunnen de deelnemers verschillende patronen maken.

De matjes worden beoordeeld op:

- tijdstip van levering
- juistheid van het gevraagde patroon
- kwaliteit van het product (scheuren, potloodsporen, scheve matjes, ...)

VARIATIES**MATERIAAL**



- gekleurd stevig papier A3 en A4
- breekmessen
- scharen
- lijm
- potloden
- gom
- meetlatjes

NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)

In groep.

De te meten competenties zijn:

- kunnen samenwerken
- kunnen plannen en organiseren
- initiatief kunnen nemen
- kunnen spreken
- kunnen luisteren

AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN

BIJLAGEN

BRON

**Grensverleggende activiteit – Brug bouwen****FASE: 3****DOELSTELLING(EN)**

Via niet-alledaagse/groepsdynamische activiteiten jongeren laten stilstaan bij hun competenties.

DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
1u	16 – 35 jaar	4/12

LOCATIE

Bij voorkeur binnen.

GEBRUIKTE METHODIEK(EN)

Groepsopdracht

UITWERKING

Deze oefening is bijzonder geschikt om probleemoplossend gedrag van de groepsleden na te gaan.

De deelnemers worden onderverdeeld in groepjes van 4 personen. Binnen dit groepje is er één iemand observator. Deze persoon denkt niet mee met de groep maar observeert de te beoordelen competenties van zijn groepsleden. Eén iemand in de groep neemt de taak van projectleider op zich. Dit wordt door de groep zelf bepaald en niet door de begeleider. Deze projectbegeleider heeft de eindverantwoordelijkheid, moet knopen doorhakken en leidt het gehele verloop van de oefening.

De bedoeling van deze oefening is een papieren brug te bouwen tussen 2 tafels, waarover een speelgoedautootje kan rijden. De tafels staan op precies 46 cm van elkaar en de begeleider van de oefening waakt erop dat dit gedurende de volledige oefening zo blijft.

Om een brug te bouwen mogen de deelnemers gebruik maken van 3 bladen A4-papier waarvan er 2 in 4 overlangse repen dienen te worden geknipt.

VARIATIES**MATERIAAL**

- speelgoedautootjes (1 per 4 deelnemers)
- scharen
- 2 tafels per 4 deelnemers
- 3 bladen A4 papier per groep van 4 deelnemers
- lijm
- lange meetlatten om het autootje vooruit te duwen

NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)

In groep.

De te meten competenties zijn:

- kunnen samenwerken
- kunnen luisteren
- kunnen spreken
- kunnen omgaan met gezag
- initiatief kunnen nemen
- voor de projectleider: kunnen plannen en organiseren

AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN

**Grensverleggende activiteit – Eggcercise****FASE: 3****DOELSTELLING(EN)**

Via niet-alledaagse/groepsdynamische activiteiten jongeren laten stilstaan bij hun competenties.

DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
45 min	16-35	4/12

LOCATIE

Bij voorkeur binnen.

GEBRUIKTE METHODIEK(EN)

Groepsopdracht

UITWERKING

Verdeel de deelnemers in groepjes van 4 personen. Per groepje hangt er 1 ei aan een touw in het lokaal.
De opdracht is simpel: na 30 minuten zal de begeleider rond gaan om het touw aan elk ei door te knippen.
Het is de taak van de deelnemers om een constructie te bouwen die het ei opvangt en verhindert te breken.
Noch het ei, noch het touw mag door de deelnemers of door de constructie aangeraakt worden. De deelnemers mogen enkel het materiaal gebruiken dat ze van de begeleiders gekregen hebben. Tafels en stoelen die eventueel aanwezig zijn in het lokaal mogen niet gebruikt worden. Na stipt 30 minuten moeten de deelnemers alles laten vallen waar ze aan bezig waren. De begeleider knipt overal de touwen door en gaat na of de verschillende groepjes erin geslaagd zijn het ei niet te doen breken.

VARIATIES**MATERIAAL**

- rauwe eieren: 1 per 4 deelnemers
- touw om eieren ergens aan te bevestigen
- papier
- scharen
- karton
- tijdschriften of kranten
- lijm
- tafels

NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)

In groep.
De te meten competenties zijn:

- kunnen samenwerken
- initiatief kunnen nemen
- kunnen spreken
- kunnen luisteren

AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN

**Grensverleggende activiteit – Drijfzand****FASE: 3****DOELSTELLING(EN)**

Via niet-alledaagse/groepsdynamische activiteiten jongeren laten stilstaan bij hun competenties.

DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
30 min.	16-35	4/12

LOCATIE

Zowel binnen als buiten.

GEBRUIKTE METHODIEK(EN)

Groepsactiviteit

UITWERKING**Speluitleg:**

Je bent op tocht met een groep en opeens beseft je dat je verdwaald bent. Het begint daarenboven al donker te worden en je moet met je groep thuis geraken, vooraleer de nacht valt.

De enige en kortste weg terug is door het drijfzand (wordt gesymboliseerd door een rooster op de grond – zie verder). De hele groep moet trachten door het drijfzand te geraken door “trial and error”.

De begeleider is de enige die de juiste weg kent!

Hij/zij maakt telkens een “blub blub”-geluid wanneer iemand een verkeerde pas zet en dus zinkt. Er is slechts één correcte weg doorheen het drijfzand en er mogen enkel stappen gezet worden naar aangrenzende vakken (vooruit, achteruit, diagonaal, rechts, links).

Aangezien drijfzand heel broos is, kan slechts één persoon tegelijk zich op het drijfzand bevinden. Als één iemand van de groep zinkt (dus een verkeerde pas zet), dan moet de gehele groep opnieuw beginnen.

Het doel is om iedereen aan de overkant te krijgen. Iedereen mag om de beurt een poging wagen. Je mag geen sporen achterlaten, niets op de grond aanduiden en men mag de gevolgde weg niet opschrijven.

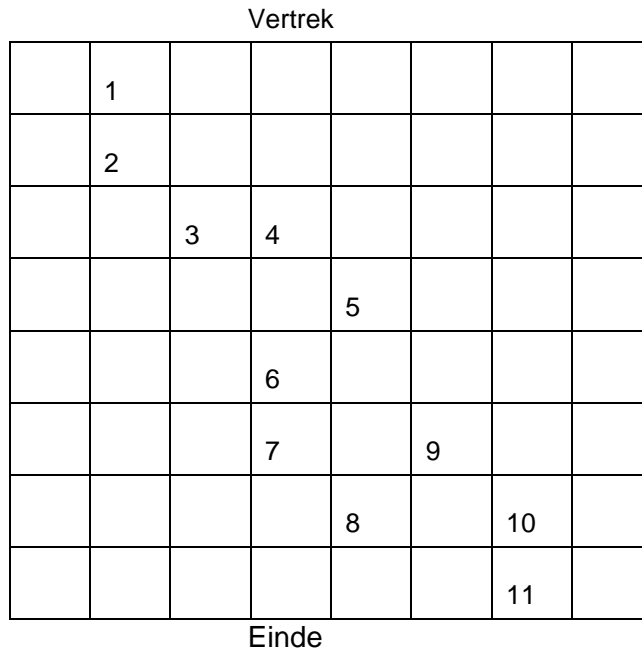
Vanaf het ogenblik dat de eerste persoon het drijfzand betreedt, mag er geen geluid meer gemaakt worden.

Na de speluitleg, krijgt de groep 5 à 10 minuten om een strategie te bedenken om de taak tot een goed einde te brengen. Dit is het enige moment gedurende de oefening dat er verbaal gecommuniceerd mag worden. Non-verbale communicatie mag gedurende de hele oefening. Het is belangrijk om hier goed te observeren hoe het overleg verloopt, hoe en door wie de beslissingen genomen worden en hoe het hele proces van probleemoplossing verloopt.

Wanneer de groep klaar is met het bepalen van de strategie, kunnen ze eraan beginnen. De begeleider herhaalt de regels en geeft de fouten stappen aan tot iedereen de overkant bereikt.



EEN VOORBEELD VAN EEN DRIJFZANDZONE:



VARIATIES

- de grootte van het rooster kan gewijzigd worden
- het aantal te overbruggen 'zandzones' (dus minder of meer dan 11 juiste passen)
- met of zonder praten/overleg

MATERIAAL

- tape of krijt
- blad met drijfzandrooster

NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)

In grote groep.

De te meten competenties zijn:

- kunnen samenwerken
- initiatief kunnen nemen

AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN

BIJLAGEN

BRON

**Grensverleggende activiteit – Caesar en Cleopatra****FASE: 3****DOELSTELLING(EN)**

- Via niet-alledaagse/groepsdynamische activiteiten jongeren laten stilstaan bij hun competenties.

DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
30 min.	16-35	4/12

LOCATIE

Binnen of buiten.

GEBRUIKTE METHODIEK(EN)

Groepsopdracht

UITWERKING

Twee groepsleden krijgen de volgende situatieomschrijving op papier.

1. Cleopatra is een goudvis.
2. Deze goudvis leeft in een visbokaal.
3. Deze visbokaal staat op een grote luidspreker.
4. De luidspreker is van Oscar, die erg veel van muziek en dieren houdt.
5. Oscar heeft een poes, Caesar.
6. Op een dag, toen Oscar met zijn installatie aan het spelen was en hij daarbij de volumeknop maximaal had opengedraaid,
7. sprong het glas van de visbokaal en de bokaal brak in stukken.
8. Cleopatra, de goudvis, lag nog maar net te spartelen op de grond,
9. toen Caesar eraan kwam rennen.
10. Omdat Caesar al vanaf zijn geboorte veel zin in Cleopatra had, greep hij zijn kans en hapte direct toe.
11. Maar helaas voor Caesar bereikte één van de glassplinters eerder zijn strot.
12. En zo lagen ze in de kamer, allebei dood. Cleopatra, omdat vissen niet op het droge kunnen leven. Caesar, omdat poezen geen glas kunnen eten. Oscar's muziekinstallatie doet het gelukkig nog.

De overige groepsleden krijgen het volgende gegeven: Caesar en Cleopatra liggen in de kamer.

Vanuit dit uitgangspunt moeten zij erachter komen wat de situatie is. Zij moeten zoveel mogelijk gegevens uit die situatie vinden, zodat zij als het ware voor zich zien wat er gebeurd is. Dit doen zij door vragen te stellen aan de twee anderen. Deze vragen moeten met ja of nee beantwoord kunnen worden.

De twee anderen krijgen de instructie om alleen te antwoorden op ja/nee-vragen. Zij moeten wel met behulp van gezichtsuitdrukkingen en intonatie duidelijk maken of 'nee' een duidelijke nee is of dat het betekent dat het er eigenlijk niet zo toe doet. Als halverwege de oefening de situatie nog lang niet geraden is, mogen ze een hint geven.

Aan het einde wordt geteld hoeveel van de gegevens uit de situatie geraden zijn.

VARIATIES

Andere situaties creëren.

MATERIAAL

2 exemplaren van de situatieomschrijving op papier



NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)
In groep. De te meten competenties zijn: <ul style="list-style-type: none">• kunnen luisteren• kunnen spreken
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN
<ul style="list-style-type: none">• Belangrijk: het is belangrijk om van tevoren na te gaan wie deze oefening al kent. Diegenen die de oefening al kennen, mogen geen vragen stellen.• Een rustige omgeving indien deze opdracht buiten gespeeld wordt
BIJLAGEN
BRON

**Foto-opdracht****FASE: 3****DOELSTELLING(EN)**

- De deelnemers ontdekken over welke kwaliteiten ze beschikken.
- De deelnemers ontdekken dat er in elke situatie gebruik gemaakt wordt van competenties en dat je aan de hand van één foto al heel wat over jezelf te weten kan komen.

DUUR

1,5 uur

LEEFTIJD

18-25

DEELNEMERS (min/max)

2/8

LOCATIE

Een groot genoeg lokaal (de deelnemers moeten per twee gezet kunnen worden).

GEBRUIKTE METHODIEK(EN)

Vragenlijst, reflectie en groepsgesprek.

UITWERKING

1. Er wordt de deelnemers gevraagd om thuis 3 foto's te zoeken van momenten waar ze zelf veel belang aan hechten. Wanneer dit gevraagd wordt, worden er ook een aantal voorbeelden gegeven: een foto van een bezinningstweedaagse op school, als jonge knaap spelend op de straat, ...
2. De deelnemers gaan aan de hand van een vragenlijst de situaties, één voor één, terug voor de geest proberen te halen. Ze gaan ook proberen op te sporen welke personen er veel invloed op hen hadden en welke kwaliteiten ze dan veel gebruikten.
3. Na het reflecteren op de eerste foto, gaan de deelnemers de vragen in groepjes van twee bespreken. De persoon die naar het verhaal luistert, luistert aandachtig naar wat de andere zegt en stelt zoveel mogelijk vragen. De begeleider loopt rond en gaat bij elk groepje langs om hen te helpen reflecteren. De begeleider kan de deelnemers dieper laten ingaan op een aantal zaken door hen een aantal tips te geven om door de vragen of door even samen te vatten.
4. We koppelen niet alle verhalen terug naar de groep maar geven één of twee mensen de kans om hun verhaal te doen. Door rond te lopen, goed te observeren en goed te luisteren kan je de beste voorbeelden selecteren om in de groep te brengen.
5. De ingevulde vragen worden in een verzamelmapje gestoken en de kwaliteiten die uit de opdracht naar voren zijn gekomen worden op het voorblad van dat käftje ingevuld.

VARIATIES

- De antwoorden niet laten invullen op papier, maar in interviewstijl werken.
- Het verhaal laten vertellen aan de hand van een poppenkast.
- De deelnemers geen foto's laten meebrengen, maar na het uitleggen van de opdracht een situatie laten tekenen, uitbeelden of iets anders.
- Eerst een spel spelen met de foto's, bijvoorbeeld Pictionary, daarna de deelnemer over de foto laten vertellen en de groep laten doorvragen over die situatie.

MATERIAAL

De vragenlijsten, balpennen en papier.

NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)

Geïntegreerd in de oefening: zie uitwerking.


Wanneer je het effect van de oefening wil meten kan je na de methodiek altijd eens polsen hoe de deelnemers die methodiek ervaren hebben en vragen of ze dit voor meerdere foto's willen doen.



AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN

- De opdracht is zeer talig, wees je hiervan bewust.
- Het is zeer nuttig om als begeleider zelf eens rond te lopen en hier en daar door te vragen om zo de oppervlakkigheid te doorbreken.
- Als dit de eerste van dit soort opdrachten is, is het belangrijk om het belang van een welgemeende interesse in het verhaal van de ander en het daaraan gekoppelde vragen stellen aan te geven.
- Probeer de deelnemers zover te krijgen dat ze verder kijken dan hun neus lang is. Doorvragen is niet altijd makkelijk, misschien is het handig om hier eerst op te oefenen vooraleer je aan de oefening begint.

BIJLAGEN

- Vragenlijst foto-opdracht 

BRON

- CH-Q methodiek



Levenslijn/terugkijken op reis.		FASE: 3
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">• Verkennen en registreren van competenties bij jongeren.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
3u	18-25	5/10
LOCATIE		
Ruimte voor een tiental personen, voldoende plaats om zich in tweetallen af te zonderen.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
<ul style="list-style-type: none">• Foto-oefening CH-Q• Levenslijn CH-Q		
UITWERKING		
<ul style="list-style-type: none">• De competenties: We richten ons op de competenties die jongeren verwerven in het kader van het jeugdwerk waarin ze participeren. De jongeren nemen binnen de werking een groeiend aantal verantwoordelijkheden op door zich te engageren binnen een kerngroep. Naast hun inzet en engagement op diverse vlakken binnen de werking, staan de jongeren binnen de KIDS-werking ook mee in voor de organisatie van eigen activiteiten waaronder een buitenlandse reis. Er werd voor gekozen om de competenties die tot uiting komen bij het organiseren van en deelnemen aan deze buitenlandse reis als aanknopingspunt te nemen binnen het langdurig competentietraject.• Uitwerking:<ul style="list-style-type: none">○ Als introductie bekijken we samen een presentatie met foto's van de buitenlandreis.○ Oefening 1: We bekijken in duo de foto's en elke deelnemer kiest de foto met de fijnste herinnering. In duo worden de volgende vragen besproken:<ul style="list-style-type: none">▪ Waarom is dit een goede herinnering?▪ Wie staat erop, wat deed iedereen?▪ Welke kwaliteiten gebruikte ikzelf of de andere op de foto?▪ Wat zegt die foto over mij?○ Na afloop van het gesprek schrijft iedereen één of meerdere kwaliteiten bij op hun competentieprofiel.○ Ter afwisseling kan je een groepsdynamische opdracht doen tussendoor.○ Oefening 2: Elke deelnemer kiest één of meerdere kwaliteiten uit het competentieprofiel of kwaliteiten die hij nog aan het profiel wil toevoegen en bedenkt op welke manier hij die kwaliteiten ook inzet op andere momenten of in andere levensdomeinen. Dit kan genoteerd worden op een groot vel papier waarop zowel een levenslijn als de domeinen vermeld zijn.○ De nabespreking gebeurt in groep, met mogelijkheid tot feedback.		
VARIATIES		
MATERIAAL		
Projector, foto's, competentieprofielen in een groot formaat, balpennen en papier.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
Geïntegreerd in de oefening: zie uitwerking.		



AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN

- Deze oefening is verbonden met het reeds doorlopen traject.
- Uiteindelijk moeten de competentieprofielen een basis vormen voor een portfolio.

BIJLAGEN

- CH-Q methodiek



Levensbalk		FASE: 3
DOELSTELLING(EN)		
De deelnemers maken kennis met een beperkt aantal competenties van zichzelf.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
1,5 u	16-19	5/8
LOCATIE		
Een lokaal binnen.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Levensbalk		
UITWERKING		
<ul style="list-style-type: none">• Eén van de twee begeleiders maakt aan het bord / flip chart een levensbalk van zijn eigen leven, met daarin de hoogtepunten en vooral de sterke punten.• De jongeren mogen kiezen: ofwel hetzelfde doen op een voorgetekend formulier ofwel aan het bord of de flip chart.• Ze mogen opvallende 'competenties' bij mekaar aanwijzen.• Iedereen vult de eigen levensbalk in op papier en voegt dit toe aan de eigen werkmap.		
VARIATIES		
MATERIAAL		
Balpen, potloden, papier, voorgetekende formulieren.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
De groepsbespreking verloopt samen met de individuele verhalen van de deelnemers, ze reageren op mekaar, ze stellen vragen aan elkaar.		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<ul style="list-style-type: none">• Voorzichtig omspringen met traumatische gebeurtenissen uit het leven van de jongeren.• Nadruk leggen op positieve ervaringen.		
BIJLAGEN		
BRON		
<ul style="list-style-type: none">• CH-Q methodiek		




Overgangen		FASE: 3
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">• Jongeren ontdekken over welke kwaliteiten ze beschikken.• Jongeren ontdekken dat de overgang tussen twee periodes in hun leven ook blijf kan geven van een aantal kwaliteiten.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
1,5 uur	18-25	2/8
LOCATIE		
Ruim genoeg met de mogelijkheid om per twee te overleggen.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Vragenlijst, reflectie en groepsgesprek.		
UITWERKING		
<ul style="list-style-type: none">• Er wordt aan de deelnemers gevraagd om hun levensloop op te schrijven. We gaan op zoek naar belangrijke gebeurtenissen/periodes in hun leven en laten hen die op een schematische manier noteren. (Men kan ook de levensbalk gebruiken uit de methodiek "levensbalk").• De deelnemers gaan aan de hand van hun schematisch voorgestelde levensloop op zoek naar drie belangrijke overgangen in hun leven. Ze kiezen deze overgangen met het oog op het verdere verloop van de oefening.• De deelnemers vullen allemaal de vragenlijst over overgangen in. Ze vullen eerst alle vragen in over de eerste overgang. De begeleider loopt rond en gaat bij iedereen langs om te kijken of ze aan elke vraag evenveel aandacht besteden en of de deelnemers er zich niet te makkelijk vanaf maken.• De deelnemers gaan in groepjes van twee zitten en één van de twee vertelt zijn verhaal over de eerste overgang. Het is de bedoeling dat de persoon die luistert ervoor zorgt dat hij een goed zicht krijgt op het hoe en waarom van deze overgang. De luisteraar mag steeds suggesties doen over bepaalde kwaliteiten die al dan niet aan bod gekomen zijn.• De vorige twee stappen worden gedaan voor minstens 2 overgangen (de 3de overgang kan als reserve dienen of als trigger om de deelnemers later zelfstandig aan de slag te laten gaan).• De ingevulde vragenlijsten worden in een verzamelmapje gestoken en de kwaliteiten die uit de opdracht naar voren zijn gekomen worden op het voorblad van dat käftje ingevuld.		
VARIATIES		
<ul style="list-style-type: none">• De antwoorden niet laten invullen op papier, maar in interviewstijl werken.• Het verhaal laten vertellen aan de hand van een poppenkast.• De deelnemers een visuele voorstelling van de overgang laten maken, bijvoorbeeld aan de hand van een kloof die overwonnen moest worden en de hulpmiddelen die ze gebruikt hebben om die kloof te overbruggen.• Werken met standaardovergangen die de hele groep gemeen heeft, bijvoorbeeld van lagere school naar middelbare school.		
MATERIAAL		
De vragenlijsten, balpennen en papier.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
Geïntegreerd in de oefening: zie uitwerking. Wanneer je het effect van de oefening wil meten kan je na de methodiek altijd eens polsen hoe de deelnemers die methodiek ervaren hebben en vragen of ze dit voor meerdere overgangen willen doen.		



AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN

- De opdracht is zeer talig, wees je hiervan bewust.
- Het is zeer nuttig om als begeleider zelf eens rond te lopen en hier en daar door te vragen om zo de oppervlakkigheid te doorbreken.
- Als dit de eerste van dit soort opdrachten is, is het belangrijk om het belang van een welgemeende interesse in het verhaal van de ander en het daaraan gekoppelde vragen stellen aan te geven.
- Probeer de deelnemers zover te krijgen dat ze verder kijken dan hun neus lang is. Doorvragen is niet altijd makkelijk, misschien is het handig om hier eerst op te oefenen vooraleer je aan de oefening begint.


BIJLAGEN

- Vragenlijst overgangen 

BRON

- CH-Q methodiek




5 Kwaliteiten		FASE: 3
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">Jongeren ontdekken over welke kwaliteiten ze beschikken.Jongeren denken na over hun eigen kwaliteiten.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
30 min	16-25	2/8
LOCATIE		
Een lokaal waar iedereen kan zitten.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Groepsgesprek.		
UITWERKING		
<ul style="list-style-type: none">Er wordt aan de deelnemers gevraagd om hun 5 meest ontwikkelde kwaliteiten te noteren.De deelnemers gaan per twee zitten en vertellen aan de andere waarom ze die kwaliteiten gekozen hebben. Ze doen dit met het oog op de volgende stap waarin de ene persoon de andere voorstelt aan de groep aan de hand van die 5 kwaliteiten.De ene persoon stelt de andere voor aan de groep aan de hand van de 5 kwaliteiten die genoteerd en besproken zijn.Na elke spreker wordt aan de groep gevraagd of dit beeld herkenbaar is en of er eventueel nog belangrijke kwaliteiten vergeten zijn. Deze kwaliteiten worden mee op het invulformulier geschreven.Het invulformulier met de kwaliteiten wordt als eerste blad in de bundel gestoken.		
VARIATIES		
<ul style="list-style-type: none">De 5 kwaliteiten laten uitbeelden of tekenen.Mensen een raptekst laten schrijven met daarin 5 kwaliteiten verwerkt.Een beeldje laten boetseren van een figuur die de 5 kwaliteiten weergeeft.Collage uit tijdschriften maken.		
MATERIAAL		
Blad, balpennen en papier.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
Geïntegreerd in de oefening: zie uitwerking.		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
Dit is een ideale inleiding voor fase 3. Als je dit als inleiding gebruikt, moet je er aandacht voor hebben dat je als begeleider genoeg vragen stelt en zo de richting aangeeft voor verdere vraaggesprekken. Je moet er aandacht voor hebben dat de deelnemers positieve kwaliteiten opschrijven en deze in hun betoog niet zelf beginnen te minimaliseren. Als ze die kwaliteiten beschouwen als hun meest ontwikkelde kwaliteiten dan moeten ze dat ook zo durven vertellen.		
BIJLAGEN		
<ul style="list-style-type: none">Invulformulier 5 kwaliteiten 		
BRON		
<ul style="list-style-type: none">CH-Q methodiek		



De taart		FASE: 3
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">• Positieve eigenschappen bij zichzelf herkennen en erkennen.• Positieve eigenschappen bij zichzelf leren benoemen.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
15 min	12-25	5/10
LOCATIE		
Ruimte voor 10 personen en een tafel.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
De taart.		
UITWERKING		
De deelnemers krijgen een pen en een papier waarop twee cirkels staan. De ene cirkel verdelen ze in deeltjes (zoals stukken taart) naargelang ze meer of minder tijd aan iets besteden (bijvoorbeeld: school, familie, vrienden, ...). De tweede taart gebruiken ze om aan te geven hoeveel tijd ze zouden willen besteden aan de verschillende thema's.		
VARIATIES		
MATERIAAL		
<ul style="list-style-type: none">• Pen en papier• Voorgedrukte cirkels• Kleurpotloden		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
<ul style="list-style-type: none">• Na elk onderdeel van de sessie volgt er een korte nabespreking:<ul style="list-style-type: none">○ Wat tonen de huidige en gewenste tijdsbesteding over jouw interesses en kwaliteiten?○ Op welke kwaliteiten zou je meer willen of moeten inzetten?○ Hoe zien anderen dat?○ Kun je via feedback de anderen adviseren?		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<ul style="list-style-type: none">• Oog hebben voor wat er zich onderhuids afspeelt in de groep. Blijven benadrukken dat we enkel rond positieve eigenschappen werken.• Oefeningen die specifiek gericht zijn op feedback geven integreren in de sessie. Of hier zelfs een afzonderlijke sessie van maken die vooraf gaat aan deze sessie.		
BIJLAGEN		
BRON		



Wereldkaart		FASE: 3
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">Jongeren ontdekken dat ze tijdens reizen gebruik maken van een heel aantal competenties die in het dagdagelijkse leven misschien minder aan bod komen.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
1 uur	18-25	2/8
LOCATIE		
Ruim genoeg met de mogelijkheid om per twee te overleggen.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Vragenlijst, reflectie en groepsgesprek.		
UITWERKING		
<ul style="list-style-type: none">De deelnemers krijgen een wereldkaart en een kaart van België. Ze moeten op de wereldkaart aanduiden waar ze allemaal geweest zijn. Wanneer ze nooit buiten België geweest zijn, krijgen ze de mogelijkheid om aan te duiden waar ze in België meer dan 1 dag verbleven hebben. De deelnemers kiezen een plek uit waar ze goede herinneringen aan hebben en vullen voor die plek de vragenlijst in die in bijlage zit.Die vragen worden nadien in groepjes van twee besproken. De persoon die naar het verhaal luistert, luistert aandachtig naar wat de andere zegt en vraagt zoveel mogelijk details.De verschillende verhalen worden teruggekoppeld naar de groep door telkens de persoon die heeft mogen luisteren het verhaal van de andere persoon te laten navertellen.De ingevulde formulieren worden in een verzamelmapje gestoken en de kwaliteiten die uit de opdracht naar voren zijn gekomen worden op het voorblad van dat kaartje ingevuld.		
VARIATIES		
<ul style="list-style-type: none">De antwoorden niet laten invullen op papier, maar in interviewstijl werken.Het verhaal laten vertellen aan de hand van een poppenkast.		
MATERIAAL		
De vragenlijsten, wereldkaarten, kaarten van België, balpennen en papier.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
Geïntegreerd in de oefening: zie uitwerking.		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<ul style="list-style-type: none">De opdracht is zeer talig, wees je hiervan bewust.Het is zeer nuttig om als begeleider zelf eens rond te lopen en hier en daar door te vragen om zo de oppervlakkigheid te doorbreken.Als dit de eerste van dit soort opdrachten is, is het belangrijk om het belang van een welgemeende interesse in het verhaal van de ander en het daaraan gekoppelde vragen stellen aan te geven.		
BIJLAGEN		
<ul style="list-style-type: none">Involformulier wereldkaart 		

**Blind tekenen****FASE: 3****DOELSTELLING(EN)**

- Positieve eigenschappen bij elkaar en bij zichzelf herkennen en erkennen.
- Positieve eigenschappen bij elkaar en bij zichzelf leren benoemen.
- Leren omgaan met feedback.

DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
20 min	12-25	5/10

LOCATIE

Ruimte voor 10 personen, een tafel en ruimte om rond te lopen.

GEBRUIKTE METHODIEK(EN)

Blind tekenen.

UITWERKING

- De deelnemers worden opgesplitst in groepjes van 3.
- Ze krijgen per groepje een tekening.
- Persoon A beschrijft de tekening, persoon B moet de tekening natekenen op basis van de beschrijving en persoon C observeert.
- Op het einde beschrijft de observator welke competenties hij heeft waargenomen en hoe deze tot uiting kwamen.

VARIATIES

- Eenvoudige of complexe tekeningen.

MATERIAAL

- Pen en papier, voorgedrukte tekeningen

NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)

- Na elk onderdeel van de sessie volgt er een korte nabespreking:
 - Vind je dat de eigenschappen die je kreeg toegeschreven bij jou passen?
 - Vind je dat die van de anderen kloppen?
 - Welke competenties kwam je tekort om de opdracht goed te kunnen uitvoeren?
- Op het einde van de sessie kiezen de deelnemers de twee eigenschappen uit waarvan ze zelf vinden dat die het beste bij hen passen en schrijven die op hun silhouet (zie fiche 'silhouetten').
- In de volgende sessie wordt er terug verwezen naar deze bespreking.

AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN

- Oog hebben voor wat er zich onderhuids afspeelt in de groep. Blijven benadrukken dat we enkel rond positieve eigenschappen werken.
- Oefeningen die specifiek gericht zijn op feedback geven integreren in de sessie. Of hier zelfs een afzonderlijke sessie van maken die vooraf gaat aan deze sessie.
- Indien er door beginnende deelnemers geobserveerd wordt, zorg er dan voor dat ze op zoek gaan naar competenties en minder naar technische vaardigheden, zoals bijvoorbeeld: 'zij kan wel heel mooi tekenen'.

BIJLAGEN



Verknipte foto		FASE: 3
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">• Positieve eigenschappen bij elkaar en bij zichzelf herkennen en erkennen.• Positieve eigenschappen bij elkaar en bij zichzelf leren benoemen.• Leren omgaan met feedback.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
20 min	12-25	5/10
LOCATIE		
Ruimte voor 10 personen, een tafel en ruimte om rond te lopen.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
De verknipte foto.		
UITWERKING		
<ul style="list-style-type: none">• De deelnemers krijgen allemaal een stukje van een foto.• Ze mogen dit stukje een minuut bekijken en moeten het dan terug afgeven.• Vervolgens moeten ze met heel de groep proberen om de foto te reconstrueren door ze te tekenen op een groot blad papier.• Er worden observatoren aangeduid die later feedback geven aan de hele groep. De observator beschrijft de competenties die opgemerkt werden tijdens de oefening.		
VARIATIES		
MATERIAAL		
Pen en papier, een verknipte foto.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
<ul style="list-style-type: none">• Na elk onderdeel van de sessie volgt er een korte nabespreking:<ul style="list-style-type: none">○ Vind je dat de eigenschappen die je kreeg toegeschreven bij jou passen?○ Vind je dat die van de anderen kloppen?○ Welke competenties kwam je tekort om de opdracht goed te kunnen uitvoeren?• Op het einde van de sessie kiezen de deelnemers de twee eigenschappen uit waarvan ze zelf vinden dat die het beste bij hen passen.• In de volgende sessie wordt er terug verwezen naar deze bespreking.		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<ul style="list-style-type: none">• Oog hebben voor wat er zich onderhuids afspeelt in de groep. Blijven benadrukken dat we enkel rond positieve eigenschappen werken.• Oefeningen die specifiek gericht zijn op feedback geven integreren in de sessie. Of hier zelfs een afzonderlijke sessie van maken die vooraf gaat aan deze sessie.• Bij deze oefening kunnen ook begeleiders de rol van observator op zich nemen, zeker als het om een jonge groep gaat. Indien er door beginnende deelnemers geobserveerd wordt, zorg er dan voor dat ze op zoek gaan naar competenties en minder naar technische vaardigheden, zoals bijvoorbeeld: 'zij kan wel heel mooi tekenen'.		
BIJLAGEN		
BRON		



Fase 4: Aanvang opbouw portfolio

Onderbouwing competenties		FASE: 4
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De competenties zijn onderbouwd met voorbeelden.De deelnemers hebben een competentieprofiel.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
1u	18-25	5/10
LOCATIE		
Ruimte voor een tiental personen, een tafel.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Groepsgesprek.		
UITWERKING		
<ul style="list-style-type: none">In aanwezigheid van de voltallige groep worden de geobserveerde competenties (uit het voorbije traject) overlopen en meegedeeld aan de verschillende deelnemers. Bij de verschillende competenties worden concrete situaties als voorbeeld aangehaald. Ook de aan hen toegewezen competenties (zie feedbackspel) en de door hen als belangrijk ervaren levensdomeinen staan erin vermeld.Na een individuele bespreking krijgt de deelnemer een competentieprofiel overhandigd. In dit profiel staan naast de voorgenoemde zaken ook een aantal werkpunten. Deze zijn niet in aanwezigheid van de groep meegedeeld maar worden wel via het profiel meegegeven.		
VARIATIES		
MATERIAAL		
Competentieprofielen		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
Geïntegreerd in de oefening: zie uitwerking.		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<ul style="list-style-type: none">Met een grote groep duurt het (te) lang.Individueel bespreken (hierbij verlies je natuurlijk de interactie tussen de groepsleden).Best niet in een al te vertrouwde omgeving zoals het eigen jeugdhuis omdat daar te veel afleiding is en dit de aandacht niet ten goede komt.		
BIJLAGEN		

**Benoemen van eigen competenties; aanzetten tot portfolio****FASE: 4**

DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De deelnemers kunnen hun eigen competenties benoemen.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
2 u	16-19	5
LOCATIE		
Een lokaal binnen.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Samenstelling portfolio.		
UITWERKING		
<ul style="list-style-type: none">Invullen van competentieformulieren na een reflectie op de oefeningen uit vorige sessies, dit onder individuele begeleiding.Een link leggen tussen de werkmap en het portfolio.Een groepsbespreking over de betekenis van een portfolio, met veel voorbeelden.Het portfolio voorstellen als een instrument bij sollicitatiegesprekken voor jobs.		
VARIATIES		
MATERIAAL		
<ul style="list-style-type: none">Balpen, potloden, papier.Voorgedrukte formulieren.Werkmap die zal 'omgedoopt' worden tot portfolio.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
Groepsbespreking tijdens de uitvoering van de opdrachten.		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
BIJLAGEN		
BRON		



Samenstellen en gebruik van een portfolio		FASE: 4
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De deelnemers hebben een individueel portfolio.De deelnemers kennen het nut van een portfolio.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
3,5 u	16-19	5
LOCATIE		
Een lokaal binnen.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Rollenspel en feedback.		
UITWERKING		
<ul style="list-style-type: none">De deelnemers vullen individueel een volledig portfolio in aan de hand van voorgedrukte formulieren en foto's.Een rollenspel over het gebruik van een portfolio bij een sollicitatiegesprek: elke deelnemer is om de beurt sollicitant bij een 'werkgever' (begeleider) terwijl de tweede begeleider en de andere deelnemers observeren en achteraf hun commentaar geven: zou jij deze persoon aanwerven? Heeft hij het portfolio goed gebruikt? Zou het ook anders kunnen? Waarom? Welke competenties worden door een werkgever belangrijk geacht?		
VARIATIES		
MATERIAAL		
Balpennen, potloden, papier. Individueel portfolio.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
De deelnemers aan het rollenspel moeten aangemoedigd worden om zich in een 'echte' sollicitatie in te leven.		
BIJLAGEN		
BRON		



Portfolio		FASE: 4
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De deelnemer heeft een portfolio.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
	16-25	
LOCATIE		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
<ul style="list-style-type: none">papieren of digitaal invulportfolio		
UITWERKING		
<p>De deelnemers wordt een portfolio aangereikt dat ze kunnen invullen om de gegevens uit het competentieherkenningstraject te ordenen, te onderbouwen en vast te leggen.</p> <p>Het doel van een portfolio is de deelnemer een beeld te geven van zijn/haar persoonlijke ontwikkeling en van zijn/haar sterke kanten en werkpunten. Hiertoe maakt de deelnemer een centraal beheerd verzamelpunt waarop hij/zij allerlei relevante informatie bewaart over resultaten van competentiemetingen in de vorm van bewijsmateriaal dat bepaalde competenties aantoont (foto's, filmpjes, stagevoorbereidingen, attesten, brevetten, e.d.m.).</p>		
VARIATIES		
<p>Door het WACKER-project werd geen eigen portfolio ontwikkeld omdat er reeds vele formats voor een portfolio bestaan die in allerlei werkcontexten gebruikt kunnen worden.</p>		
MATERIAAL		
<ul style="list-style-type: none">een portfolio		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
<p>Een nabespreking kan individueel gebeuren maar hoeft niet. Het kan ook gebeuren in groep als een soort van intervisie over het invullen van het portfolio. Er bestaan criteria (zie bron) voor het beoordelen van een portfolio, die in deze intervisie dan moeten meegepakt worden:</p> <ul style="list-style-type: none">• authentiek: de bewijzen hebben betrekking op de deelnemer• actueel: de bewijzen zijn niet verouderd• relevant: de bewijzen dekken de belangrijkste aspecten van de desbetreffende competentie• kwantitatief: de hoeveelheid bewijzen is voldoende• variatie: de bewijzen tonen op voldoende verschillende manieren de competentieverwerving aan		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<p>Dit is voor elke deelnemer een zeer omvattende taak. Een portfolio is nooit af, het moet up-to-date gehouden worden. Het zou echter een bijzondere meerwaarde zijn moesten alle deelnemers een portfolio hebben op het einde van het proces. Het opstellen van een portfolio kan echter nooit eenzijdig opgelegd worden en moet steeds uit eigen beweging gebeuren.</p>		
BRON		
http://www.khk.be/khk04/opleidingen/evc_evk/EVC%20procedure.pdf		



C-STICK		FASE: 4
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De deelnemers hebben een digitaal portfolio op een specifiek daarvoor ontwikkelde USB-geheugenstick.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
Doorheen het hele competentietraject	Vanaf 16 jaar	1 tot 15 (afhankelijk van computervaardigheid en concentratievermogen deelnemers)
LOCATIE		
In een computerlokaal, mobiele PC-klas, ...		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Invullen van een digitaal portfolio. De C-STICK is geen methodiek, maar vormt de neerslag van de activiteiten die de begeleider tijdens het afgelegde traject met zijn/haar groep doet.		
UITWERKING		
<p>Het doel van een portfolio is de deelnemer een beeld te geven van zijn/haar persoonlijke ontwikkeling en op zijn/haar sterke kanten en werkpunten. Hiertoe maakt de deelnemer een centraal beheerd verzamelpunt waarop hij/zij allerlei relevante informatie bewaart over resultaten van competentiemetingen in de vorm van bewijsmateriaal dat bepaalde competenties aantoont (foto's, filmpjes, stagevoorbereidingen, attesten, brevetten, e.d.m.).</p> <p>Het C-STICK-portfolio is opgeslagen op een USB-geheugenstick. Dit is in de leefwereld van de jongeren een herkenbaar en waardevol instrument. In tegenstelling tot een cd-rom, kan een USB-stick bovendien op elk moment gemakkelijk geüpdatet worden.</p> <p>Werkwijze</p> <p>De uitwerking kan op verschillende manieren gebeuren en is afhankelijk van de aard van de activiteiten, de doelgroep, de computervaardigheid van de groep, het aantal computers dat er ter beschikking is, enzovoort. Er kan gekozen worden de C-STICK in te vullen vlak na een activiteit of helemaal op het einde van het traject als alle oefeningen gebundeld worden in een overzicht van het hele competentietraject.</p> <ul style="list-style-type: none">Samen met een begeleider vult elke deelnemer stap voor stap zijn/haar C-STICK in.Het portfolio is individueel, maar het instrument kan in een groepsgebeuren ingepast worden.Eenmaal aangebracht in de computer kan de deelnemer op het scherm kiezen aan welk onderdeel van het portfolio hij/zij wil werken.De C-STICK bevat ook een reeks oefeningen die de deelnemer helpt nadenken over de vragen: 'wie ben ik?', 'wat wil ik?', 'wat kan ik?' en 'wat ga ik doen?' <p>TIPS:</p> <ul style="list-style-type: none">Indien de verzamelde informatie relevant is kunnen de gegevens die opgeslagen worden op de C-STICK gemakkelijk vertaald worden in een aangepast CV. Dit maakt het voor de deelnemer eenvoudiger om te solliciteren.De C-STICK biedt de deelnemer een kader dat hem/haar kan stimuleren bij het werken aan zijn eigen persoonlijk ontwikkelingsplan (POP: zie fase 7).		
VARIATIES		



MATERIAAL
<ul style="list-style-type: none">• C-STICK's• computers / laptops• neerslag (eventueel op papier) van de oefeningen die je gedaan hebt
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)
Optioneel: op het einde van een traject kan de begeleider in een individueel gesprek het volledige portfolio met de jongere te overlopen en te komen tot het onderdeel 'doen!': welke stappen wil je nu verder gaan ondernemen? Wat wil je nu verder gaan bijleren als je dit zo voor je ziet? Hoe ga je dat doen? Enzovoort.
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN
Voor doelgroepen die niet erg computervaardig zijn is het aangewezen: <ul style="list-style-type: none">• voldoende begeleiding te voorzien• te kiezen voor kleine groepen Als je de C-STICK wilt gebruiken, bedenk je best op voorhand welke oefeningen je wilt doen en op welke manier je deze wilt opnemen in de C-STICK.
BIJLAGEN
BRON

**Onderbouwen van de competenties op de website****FASE: 4**

DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De jongere heeft een onderbouwd online competentieprofiel.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
2 uur	16-25	Individueel/groep van 4 tot 5
LOCATIE		
Thuis of in een ruimte waar internet beschikbaar is.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Het aanpassen, aanvullen en opstellen van een competentieprofiel op de website: www.mijncompetenties.be		
UITWERKING		
<ul style="list-style-type: none">De jongeren kunnen op de website het door de test gegenereerde competentieprofiel aanpassen met persoonlijke voorbeelden die de bijhorende competentie aantonen.De jongeren kunnen aan het door de website gegenereerde competentieprofiel zelf competenties toevoegen en ook deze onderbouwen met praktijkvoorbeelden.De jongeren kunnen zelf een competentieprofiel maken op de website, vertrekkende van een blanco formulier.		
VARIATIES		
<ul style="list-style-type: none">Als er nood is aan ondersteuning kan je de jongeren in één lokaal zetten en een begeleider voorzien die vragen van de jongeren kan beantwoorden.Het opmaken van het persoonlijk competentieprofiel kan gedaan worden na de activiteiten in functie van het herkennen van de eigen competenties.		
MATERIAAL		
Computer, internetaansluiting.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
Men kan de relevantie en echtheid van de gekozen voorbeelden aftoetsen bij de peers en zo een deel peer assessment doen.		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<ul style="list-style-type: none">Niet voor iedereen is werken met een computer of het internet vanzelfsprekend.Als het mogelijk is, is het zeker nuttig om met de jongere een blik te werpen op het eindresultaat en hier feedback op te geven.		
BIJLAGEN		
BRON		
www.mijncompetenties.be		



Fase 5: Feedback en assessment

Feedbackspel		FASE: 5
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De deelnemers hebben een realistisch beeld op hun eigen competenties.De deelnemers hebben een afgetoetst competentieprofiel.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
1u	18-25	5/10
LOCATIE		
Ruimte voor een tiental personen, een tafel om spelkaarten op te leggen.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Feedbackspel.		
UITWERKING		
<p>In het midden van de tafel ligt een stapeltje kaartjes met daarop competenties of kwaliteiten. Iedere jongere krijgt drie kaartjes die hij moet toekennen aan andere jongeren. Voorwaarde is wel dat hij het leggen van de kaartjes kan motiveren met een voorbeeld uit de afgelopen oefeningen.</p> <p>Indien een van de drie kaartjes niet kan gelegd worden mag dat gewisseld worden met een kaartje uit de stapel in het midden.</p> <p>Nadat de kaartjes zijn toegekend worden per persoon de competenties overlopen en toegelicht. Het gesprek is niet alleen een herkenning van competenties maar tevens een oefening in feedback geven en ontvangen.</p>		
VARIATIES		
Kwaliteitenspel (Gerrickens) of kernkwadrantenspel (Ofman).		
MATERIAAL		
Kaartjes met competenties/kwaliteiten.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
Geïntegreerd in de oefening: zie uitwerking.		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<p>In deze vorm zijn er twee randvoorwaarden:</p> <p>Aangezien de jongeren de kwaliteiten of competenties moeten verbinden met de net afgewerkte groepsopdrachten moet je reeds een deel van het traject met de groep afgelegd hebben. Je kan deze voorwaarde ook weglaten maar dan is het voor de groep veel minder eenvoudig om te volgen of te participeren aan het gesprek aangezien ook persoonlijke voorvallen van jaren geleden aan bod kunnen komen.</p> <p>De groep moet veilig genoeg zijn en de deelnemers moeten open staan voor feedback.</p>		
BIJLAGEN		



Eigenschappenpictionary		FASE: 5
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">• Positieve eigenschappen bij elkaar en bij zichzelf herkennen en erkennen.• Positieve eigenschappen bij elkaar en bij zichzelf leren benoemen.• Leren omgaan met feedback.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
30 min	12-25	5/10
LOCATIE		
Ruimte voor 10 personen, een tafel en ruimte om rond te lopen.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Eigenschappenpictionary.		
UITWERKING		
De deelnemers komen één voor één naar voor en beelden een eigenschap uit waarvan ze vinden dat die bij hen past. De overige deelnemers moeten proberen te raden over welke eigenschap het gaat en bespreken of ze vinden dat dit inderdaad klopt of niet.		
VARIATIES		
<ul style="list-style-type: none">• De deelnemers beelden een eigenschap uit waarvan ze vinden dat die bij één van de deelnemers past. Diegene die denkt dat de eigenschap over hem of haar gaat, mag rechtstaan en zeggen of deze eigenschap inderdaad bij hem past.• De begeleiders hebben op voorhand een aantal eigenschappen over elke deelnemer opgeschreven. De begeleiders beelden deze eigenschappen uit en de groep raadt bij wie de eigenschap hoort.		
MATERIAAL		
<ul style="list-style-type: none">• Pen en papier• Eventueel een eigenschappenpel		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
<ul style="list-style-type: none">• Vind je dat de eigenschappen die je kreeg toegeschreven bij jou passen? Vind je dat die van de anderen kloppen? Welke eigenschap heb je gemist om de opdracht goed te kunnen uitvoeren?• Op het einde van de sessie kiezen de deelnemers de twee eigenschappen uit waarvan ze zelf vinden dat die het beste bij hen passen.• In een volgende sessie kan de begeleider teruggrijpen naar deze nabespreking.		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<ul style="list-style-type: none">• Oog hebben voor wat er zich onderhuids afspeelt in de groep. Blijven benadrukken dat we enkel rond positieve eigenschappen werken.• Enkel toepasbaar bij 'veilige groepen': groepen waar er vertrouwen bestaat tussen de verschillende groepsleden.		
BIJLAGEN		

**DOELSTELLING(EN)**

- Jongeren verkennen op een creatieve manier hun werkpunten en kwaliteiten aan de hand van zelfreflectie en feedback van anderen.

DUUR**LEEFTIJD****# DEELNEMERS (min/max)**

16 -35

4/10

LOCATIE

Zowel binnen als buiten, als er maar genoeg ruimte is om verschillende posities in te nemen.

GEBRUIKTE METHODIEK(EN)

- Benoemen van eigenschappen / kwaliteiten verbonden aan bepaalde rollen.
- Toewijzen van rollen aan personen.
- Korte nabespreking.

UITWERKING

Je kan jongeren doen nadenken over hun kwaliteiten door gebruik te maken van een metafoor. Welke positie nam jij in tijdens een bepaalde activiteit en waar zou je dan gestaan hebben in een volleybalmatch: spelverdeler, opslag, trainer, coach, supporter, scheidsrechter, ... ?

Vraag aan de deelnemers is: Wie staat er op een volleybalveld en door wat worden deze personen gekenmerkt?

Eens een oplijsting is gemaakt van de kenmerken van de verschillende personen, kunnen de verschillende deelnemers gepositioneerd worden op het veld.

De groep beslist samen waar men iemand positioneert.

Deze methodiek wordt best voorbereid, maar de verschillende personages en hun kenmerken worden samen met de groep gekozen.

Mogelijk voorbeeld:

- Aanvaller: initiatief nemen, snel, impulsief, ...
- Verdediger: betrouwbaar, standvastig, achter de schermen, ...
- Spelverdeler: verantwoordelijk, leider, inzicht, tactisch, kan beslissen,...
- Libero: flexibel, past zich snel aan,...
- Supporter: staat aan de zijlijn, passioneel, enthousiast, ...
- Scheidsrechter: overzicht bewaken, kritisch, beslissingkracht, rechtvaardig, rekeninghoudend met,...
- Trainer: exact, gedisciplineerd, doorzetter,...
- Coach: enthousiasmerend, vertrouwen gevend, inspiratie gevend, kan motiveren,...

Dezelfde oefening kan ook gedaan worden met andere metaforen.

Een veelgebruikte metafoor is ook de auto. Onderdelen van de auto zijn dan de motor, de remmen, de veiligheidsgordel, de lichten, de verwarming. Eens alle onderdelen bepaald zijn, wordt gekeken wie de motor is van de groep, wie gaat er al eens op de rem staan, enz...

Deze methodiek is heel visueel, en sluit aan bij de leefwereld van jongeren.



VARIATIES
<ul style="list-style-type: none">• In deze methodiek worden de kenmerken / kwaliteiten mee door de jongeren bepaald. In verschillende groepen kunnen dus verschillende eigenschappen naar boven komen.• Naargelang de doelgroep kan een andere metafoor gebruikt worden die aansluit bij de leefwereld van de doelgroep.
MATERIAAL
Flop chart, stiften.
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)
Je kan de jongeren vragen waarom ze iemand een bepaalde rol toewijzen. Vraag daarbij naar concrete voorbeelden.
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN
<ul style="list-style-type: none">• Deze methodiek kan je enkel gebruiken als de groep al meerdere activiteiten samen gedaan heeft.• Zorg ervoor dat de feedbackregels gerespecteerd worden!
BIJLAGEN
BRON



Menselijke standbeelden		FASE: 5
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">Jongeren reflecteren over hoe goed ze tijdens een oefening een bepaalde competentie getoond hebben.Jongeren geven na een oefening op een laagdrempelige feedback aan elkaar m.b.t. een bepaalde competentie.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
20 à 30 min	16-35	4/10
LOCATIE		
Zowel binnen als buiten, als er maar voldoende ruimte is.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Positioneren op een schietroos en korte nabespreking.		
UITWERKING		
De begeleider tekent een schietroos op de grond. Eerst vraagt hij dat iedereen zich positioneert in de roos m.b.t. bijv. "initiatief nemen" tijdens de voorbije activiteit, m.a.w. "Hoe zagen ze zichzelf in die oefening m.b.t. het nemen van initiatief?" Hoe meer naar de binnenkant van de roos de deelnemer zich plaatst, hoe meer initiatief hij volgens hem genomen heeft tijdens de voorbije oefening. Daarna mogen ze elkaar verplaatsen of in een bepaalde houding boetsen met als doel feedback aan elkaar te geven.		
VARIATIES		
<ul style="list-style-type: none">Men kan deze oefening ook gebruiken voor andere competenties.Dezelfde methodiek kan je ook op andere manieren invullen, bijvoorbeeld:<ul style="list-style-type: none">pijltjes of duimspijkers op een dartsbord plaatsen (hoe dichterbij het midden, hoe meer initiatief)een ballon opblazen (hoe groter je ballon, hoe meer initiatief je neemt),het vullen van een glazen potje met zand / gekleurd zout of water (hoe voller je potje, hoe meer initiatief je genomen hebt),het bouwen van een toren (hoe hoger, hoe meer initiatief)het plakken van een etiket of het opspelden van een wasspeld op je lichaam (hoe hoger, hoe meer initiatief)enzovoort		
MATERIAAL		
Afhankelijk van de invulling: <ul style="list-style-type: none">Krijt om een schietroos te tekenenDartsbord met duimspijkersBallonnen.....		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
<ul style="list-style-type: none">Besprek met de jongeren waarom ze zich op een bepaalde plaats positioneren. Vraag naar concrete voorbeelden.Vraag aan de groep of ze het met deze positie eens zijn en waarom wel / niet? Vraag naar concrete voorbeelden.		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<ul style="list-style-type: none">Deze oefening kan je alleen doen volgend op een vorige oefening.Zorg ervoor dat de feedbackregels gerespecteerd worden!		



Taak toewijzen **FASE: 5**

DOELSTELLING(EN)

- Jongeren geven feedback aan elkaar
- Bewustwording van de eigen kwaliteiten / sterke kanten / competenties aan de hand van de feedback van anderen.

DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
30 min tot 1u	16 -35	5/10

LOCATIE

Zowel binnen als buiten, zolang je rustig kan praten.

GEBRUIKTE METHODIEK(EN)

Taak toewijzen en korte nabespreking.

UITWERKING

Bij deze werkvorm geven de deelnemers “taken” aan elkaar. Het criterium is: “In welke taak is volgens jou die persoon het best / het sterkst?”
Interessant aan deze vorm van feedback is het feit dat aan elke taak een aantal kwaliteiten (competenties) gekoppeld worden, en men dus niet rond één bepaalde competentie werkt.

Soorten taken die toegewezen kunnen worden aan een persoon of meerdere personen in de groep:

- Onder stress werken, een taak met een keiharde deadline (verantwoordelijkheidsgevoel, planmatig werken en resultaatgerichtheid)
- In korte tijd veel werk verzetten (initiatief, inzet en resultaatgerichtheid)
- Een opdracht met een duidelijk doel maar veel vrijheid in de wijze waarop dit bereikt kan worden (creativiteit, visie en besluitvaardigheid)
- Een karwei waar je ruim de tijd voor hebt (discipline, besluitvaardigheid)
- Een klus waar veel tegenslagen zijn te verwachten omdat je afhankelijk bent van externe omstandigheden (doorzettingsvermogen, pro-activiteit)
- Een probleem waar geen standaardoplossing voor is (visie, analytisch vermogen en creativiteit)
- Een taak met een duidelijk doel, randvoorwaarden en richtlijnen (resultaatgerichtheid)
- Een opdracht die vaag is met veel onzekerheden over doel en resultaat, waarbij veel vragen en aannames een rol spelen (visie, creativiteit, analyse en pro-activiteit)
- Een taak die om accuratesse vraagt (oog voor detail)
- Een probleem dat om een nieuwe aanpak vraagt (externe oriëntatie, creativiteit, durf, onafhankelijkheid).
- Een opdracht waarbij externe contacten een belangrijke rol spelen (externe oriëntatie, netwerken).

De verschillende taken worden op een flap genoteerd. Het is de bedoeling dat er wordt stilgestaan bij elke deelnemer en zijn/haar kwaliteiten (in welke taak ben je goed?).
Alle deelnemers noteren op kaartjes de namen van de deelnemers in de groep.
Elke persoon wordt beoordeeld door de andere personen in de groep op zijn of haar taak. De naam van de persoon wordt dan bij de desbetreffende taak geplaatst. De persoon in kwestie mag zichzelf geen taak toewijzen. Elke deelnemer in de groep komt aan bod.

Ook hier is de manier waarop feedback gegeven wordt belangrijk! Benadruk dat feedback het “leren” moet bevorderen.



VARIATIES
<ul style="list-style-type: none">• Er kan voor minder of meer taken gekozen worden.• De beschrijving en/of inhoud van de taken kan aangepast worden aan de doelgroep (bijv. bij jongeren van een jeugdhuis kan voor typische “jeugdhuistaken” gekozen worden.)• Men kan deze methodiek eventueel ook gebruiken om werkpunten te gaan bepalen: ‘welke taak zou je zeker niet laten doen door...?’. Dit vergt wel wat meer van je groep, er moet dus al voldoende vertrouwen zijn in de groep om ook deze variant te gebruiken.
MATERIAAL
<ul style="list-style-type: none">• Een groot vel papier om de taken op te noteren• Voldoende post-its• Balpennen• Stiften
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)
Bekijk per deelnemer bij welke taak zijn naam het meest geplaatst is. Vraag aan degenen die de naam van de deelnemer daar plaatsten om uit te leggen waarom zij deze taak voor die persoon gekozen hebben. Vraag ook om concrete voorbeelden. Vraag aan de deelnemer of hij zichzelf hierin herkent en waarom wel / niet?
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN
<ul style="list-style-type: none">• Deze methodiek kan je enkel gebruiken als de groep al meerdere activiteiten samen gedaan heeft.• Zorg ervoor dat de feedbackregels gerespecteerd worden!
BIJLAGEN
BRON

**DOELSTELLING(EN)**

- De deelnemers hebben een realistisch beeld op hun eigen competenties.
- De deelnemers hebben een afgetoetst competentieprofiel.

DUUR

2u

LEEFTIJD

16-25

DEELNEMERS (min/max)

2/8

LOCATIE

Ruimte genoeg, met de mogelijkheid voor de deelnemers om zich in alle rust individueel voor te bereiden.

GEBRUIKTE METHODIEK(EN)

Vragenlijst, reflectie en groepsgesprek.

UITWERKING

De deelnemers wordt gevraagd om op voorhand op een rijtje te zetten welke competenties / kwaliteiten ze tijdens vorige oefeningen al ontdekt hebben. Bij deze competenties of kwaliteiten, moeten ze ook twee voorbeeldsituaties geven waarin ze van deze competenties / kwaliteiten gebruik maakten.

Uit de lijst met kwaliteiten en competenties gaan de deelnemers een selectie maken van de meest ontwikkelde.

De deelnemers moeten zichzelf aan de hand van die kwaliteiten en competenties voorstellen op een creatieve manier (aan de hand van een tekening, een schema, op muziek, ...). Het is de bedoeling dat ze zichzelf verkopen, uitpakken met hun kunnen.

De deelnemers krijgen, nadat ze zichzelf hebben voorgesteld, feedback op hun presentatie. Het is niet de bedoeling om veel feedback op de vorm van de voorstelling te geven maar vooral op de inhoud.

De andere deelnemers en de begeleider geven aan of ze akkoord zijn met de selectie die gemaakt is en of de situaties goed gekozen zijn.

De resultaten van de voorstelling en de geleverde feedback worden verzameld (en toegevoegd aan de werkmap).

VARIATIES**MATERIAAL**

Papier, balpennen, knutselmateriaal, laptop en beamer, ...

NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)

Geïntegreerd in de oefening: zie uitwerking.

AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN

- Het is belangrijk dat de begeleider er goed op let dat de presentaties van de deelnemers zich concentreren op het positieve.
- De begeleider moet erop letten dat de aangehaalde situaties bruikbaar zijn om als voorbeeld te dienen naar derden toe.



BIJLAGEN
<ul style="list-style-type: none">• Opdracht zelfpresentatie 
BRON



Fase 6: Opstellen van het portfolio

Portfolio		FASE: 6
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De deelnemer heeft een portfolio.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
	16-25	
LOCATIE		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
<ul style="list-style-type: none">papieren of digitaal invulportfolio		
UITWERKING		
<p>De deelnemers wordt een portfolio aangereikt dat ze kunnen invullen om de gegevens uit het competentieherkenningstraject te ordenen, te onderbouwen en vast te leggen.</p> <p>Het doel van een portfolio is de deelnemer een beeld te geven van zijn/haar persoonlijke ontwikkeling en van zijn/haar sterke kanten en werkpunten. Hiertoe maakt de deelnemer een centraal beheerd verzamelpunt waarop hij/zij allerlei relevante informatie bewaart over resultaten van competentiemetingen in de vorm van bewijsmateriaal dat bepaalde competenties aantoont (foto's, filmpjes, stagevoorbereidingen, attesten, brevetten, e.d.m.).</p>		
VARIATIES		
<p>Door het WACKER-project werd geen eigen portfolio ontwikkeld omdat er reeds vele formats voor een portfolio bestaan die in allerlei werkcontexten gebruikt kunnen worden.</p>		
MATERIAAL		
<ul style="list-style-type: none">een portfolio		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
<p>Een nabespreking kan individueel gebeuren maar hoeft niet. Het kan ook gebeuren in groep als een soort van intervisie over het invullen van het portfolio. Er bestaan criteria (zie bron) voor het beoordelen van een portfolio, die in deze intervisie dan moeten meegepakt worden:</p> <ul style="list-style-type: none">• authentiek: de bewijzen hebben betrekking op de deelnemer• actueel: de bewijzen zijn niet verouderd• relevant: de bewijzen dekken de belangrijkste aspecten van de desbetreffende competentie• kwantitatief: de hoeveelheid bewijzen is voldoende• variatie: de bewijzen tonen op voldoende verschillende manieren de competentieverwerving aan		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
<p>Dit is voor elke deelnemer een zeer omvattende taak. Een portfolio is nooit af, het moet up-to-date gehouden worden. Het zou echter een bijzondere meerwaarde zijn moesten alle deelnemers een portfolio hebben op het einde van het proces. Het opstellen van een portfolio kan echter nooit eenzijdig opgelegd worden en moet steeds uit eigen beweging gebeuren.</p>		
BRON		
http://www.khk.be/khk04/opleidingen/evc_evk/EVC%20procedure.pdf		



C-STICK		FASE: 6
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De deelnemers hebben een digitaal portfolio op een specifiek daarvoor ontwikkelde USB-geheugenstick.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
Doorheen het hele competentietraject	Vanaf 16 jaar	1 tot 15 (afhankelijk van computervaardigheid en concentratievermogen deelnemers)
LOCATIE		
In een computerlokaal, mobiele PC-klas, ...		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
Invullen van een digitaal portfolio. De C-STICK is geen methodiek, maar vormt de neerslag van de activiteiten die de begeleider tijdens het afgelegde traject met zijn/haar groep doet.		
UITWERKING		
<p>Het doel van een portfolio is de deelnemer een beeld te geven van zijn/haar persoonlijke ontwikkeling en op zijn/haar sterke kanten en werkpunten. Hiertoe maakt de deelnemer een centraal beheerd verzamelpunt waarop hij/zij allerlei relevante informatie bewaart over resultaten van competentiemetingen in de vorm van bewijsmateriaal dat bepaalde competenties aantoont (foto's, filmpjes, stagevoorbereidingen, attesten, brevetten, e.d.m.).</p> <p>Het C-STICK-portfolio is opgeslagen op een USB-geheugenstick. Dit is in de leefwereld van de jongeren een herkenbaar en waardevol instrument. In tegenstelling tot een cd-rom, kan een USB-stick bovendien op elk moment gemakkelijk geüpdatet worden.</p> <p>Werkwijze</p> <p>De uitwerking kan op verschillende manieren gebeuren en is afhankelijk van de aard van de activiteiten, de doelgroep, de computervaardigheid van de groep, het aantal computers dat er ter beschikking is, enzovoort. Er kan gekozen worden de C-STICK in te vullen vlak na een activiteit of helemaal op het einde van het traject als alle oefeningen gebundeld worden in een overzicht van het hele competentietraject.</p> <ul style="list-style-type: none">Samen met een begeleider vult elke deelnemer stap voor stap zijn/haar C-STICK in.Het portfolio is individueel, maar het instrument kan in een groepsgebeuren ingepast worden.Eenmaal aangebracht in de computer kan de deelnemer op het scherm kiezen aan welk onderdeel van het portfolio hij/zij wil werken.De C-STICK bevat ook een reeks oefeningen die de deelnemer helpt nadenken over de vragen: 'wie ben ik?', 'wat wil ik?', 'wat kan ik?' en 'wat ga ik doen?' <p>TIPS:</p> <ul style="list-style-type: none">Indien de verzamelde informatie relevant is kunnen de gegevens die opgeslagen worden op de C-STICK gemakkelijk vertaald worden in een aangepast CV. Dit maakt het voor de deelnemer eenvoudiger om te solliciteren.De C-STICK biedt de deelnemer een kader dat hem/haar kan stimuleren bij het werken aan zijn eigen persoonlijk ontwikkelingsplan (POP: zie fase 7).		
VARIATIES		



MATERIAAL
<ul style="list-style-type: none">• C-STICK's• computers / laptops• neerslag (eventueel op papier) van de oefeningen die je gedaan hebt
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)
Optioneel: op het einde van een traject kan de begeleider in een individueel gesprek het volledige portfolio met de jongere te overlopen en te komen tot het onderdeel 'doen!': welke stappen wil je nu verder gaan ondernemen? Wat wil je nu verder gaan bijleren als je dit zo voor je ziet? Hoe ga je dat doen? Enzovoort.
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN
Voor doelgroepen die niet erg computervaardig zijn is het aangewezen: <ul style="list-style-type: none">• voldoende begeleiding te voorzien• te kiezen voor kleine groepen <p>Als je de C-STICK wilt gebruiken, bedenk je best op voorhand welke oefeningen je wilt doen en op welke manier je deze wilt opnemen in de C-STICK.</p>
BIJLAGEN
BRON



Fase 7: Opstellen van het persoonlijk ontwikkelingsplan

Opstellen van een POP		FASE: 7
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">Elke deelnemer heeft een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgesteld en gebruikt.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
	Vanaf 15 jaar	1/5
LOCATIE		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
<ul style="list-style-type: none">vraaggesprekdialogo		
UITWERKING		
<p><i>Dit voorbeeld betreft het opstellen en gebruiken van een POP tijdens een werkopleiding.</i></p> <p>Het POP wordt in deze fase gebruikt tijdens de begeleiding van de deelnemer tijdens een werkopleiding of ervaringstraject in functie van een nieuwe taak of job. Tijdens de begeleiding bespreken de deelnemer en de begeleider de voortgang van de ondernomen acties en de resultaten ervan. Er zijn minstens drie gesprekken nodig tijdens het opleidingstraject: een onthaalgesprek, een tussentijds opvolgingsgesprek en een eindgesprek. De intensiteit en frequentie van de opvolgingsgesprekken worden bepaald door de aard van de doelgroep en de wijze waarop de werkopleiding georganiseerd wordt.</p> <p>Het POP is een instrument dat elke deelnemer een kijk geeft op competenties waaraan hij/zij nog moet werken in functie van de nieuwe taak of job. Het POP begeleidt dus de deelnemer in zijn/haar persoonlijke groei. Het doel is om de deelnemer zoveel mogelijk acties in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling zelf in handen te geven. Het POP stuurt zowel de deelnemer als de begeleider aan: zowel deelnemer als begeleider engageren zich tot een aantal acties in het kader van de voortgang en ontwikkeling.</p> <p>POP-gesprekken mogen niet verward worden met feedbackgesprekken. Het verschil wordt in een aantal criteria verduidelijkt (zie bijlage).</p> <p>Vorbereiding</p> <p>De begeleider biedt de deelnemer vooraf (eventueel) een aantal vragen aan die hem kunnen helpen bij de voorbereiding (zie opsomming richtvragen hieronder). De deelnemer krijgt voldoende tijd hiervoor. Hij wordt vrijgesteld van de gewone dagelijkse werkopdrachten. Mogelijk is ook in deze voorbereiding begeleiding nodig, bijv. door de vragen te verduidelijken, gezamenlijk te reflecteren, de jongere te helpen zich mentaal te bewegen in tijd en ruimte, samen op verkenning te gaan in de eerdere (werk)ervaringen of loopbaan van de jongere, een goede analyse ervan te maken, ...</p> <p>Deze voorbereiding kan individueel gebeuren, maar ook in een (kleine) groep van maximum 5 jongeren (een te grote groep hypothekeert de kans op diepgaande analyse).</p> <p>Vragen voor de jongere:</p> <ul style="list-style-type: none">waar ben ik goed in?wat doe ik graag?heb ik dat al mogen doen in een van mijn vorige jobs / taken / opleidingen / ervaringen?		



- heb ik dat al mogen doen in mijn huidige job / taak / opleiding / ervaring?
- waar ben ik niet zo goed in?
- wat wil ik na deze job / taak / opleiding / ervaring?
- wat heb ik daar voor nodig?
- wat wil ik hier leren?
- wat kan er verbeteren?
- wat zijn mijn ambities (wat wil ik over vijf jaar bereikt hebben)?

De begeleider tracht informatie te verzamelen (vanuit bijv. toeleiding, screening, taakbegeleider, ...) in verband met de volgende thema's:

- welke competenties heeft de jongere reeds ontwikkeld?
- welke competenties zijn nodig voor diens (job)doelwit?
- wat is het takenpakket op deze werkplek / opleiding / opdracht?
- welke competenties zijn er nodig voor deze taken?
- welke taken ontbreken er in functie van het (job)doelwit?
- welke competenties kunnen op deze werkplek / opleiding / opdracht niet worden 'geoefend'?

De begeleider tracht dit zoveel mogelijk in kaart te brengen in een overzichtelijk schema. Hij houdt zich voor ogen dat dit nog geen 'gegevens' zijn, maar slechts hypothesen en ideeën die in het eerste gesprek bij de deelnemer getoetst moeten worden.

Het eerste gesprek

Noodzakelijke voorwaarden:

- De effectieve vrijstelling van de gewone dagelijkse taakopdrachten, zowel voor de begeleider als voor de deelnemer (indien er geen vrijstelling is, zal het gewone werk zich beginnen opstapelen zodat er geen tijd overblijft voor een diepgaand gesprek).
- Een rustige ruimte waarin men niet gestoord wordt.
- Een duidelijk gestructureerd gesprek: de begeleider geeft duidelijk aan wat de inzet van het gesprek is, de taakverdeling tijdens de begeleiding, de bereikbaarheid van de begeleider, hoe het gesprek kan verlopen en de maximale duurtijd.
- Minstens een minimale voorbereiding door beide partijen.

In dit gesprek komt aan de orde:

- Wat is het takenpakket van de werkplek / opleiding / opdracht?
- Welke competenties zullen worden ingeoeffend?
- Welke specifieke leerdoelen kiezen we voor deze werkplek / opleiding / opdracht?
- Wie is aanspreekpersoon op de werkplek / opleiding / opdracht voor het takenpakket enerzijds en de opvolging van de leerpunten anderzijds?
- Wat zou de deelnemer nog willen / moeten leren met het oog op zijn/haar (job)doelwit en wat zal buiten de werkplek / opleiding / opdracht worden opgenomen?
- Wie onderzoekt mogelijkheden voor extra opleiding?
- Hoe vaak mag de jongere rekenen op contact met de begeleider? Onder welke vorm? (bijv. telefonisch bereik, fysieke aanwezigheid, ...)

De neerslag

De begeleider zet de afspraken in een geschreven document en bezorgt een exemplaar aan de deelnemer. De afspraken worden SMART geformuleerd, zodat ze ook opvolgbaar zijn. Het doel is om de deelnemer zoveel mogelijk acties in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling zelf in handen te geven:

- in het begin kan dit heel beperkt zijn: bijv. telefoneren naar een vormingsinstelling om zich te informeren omtrent een vormingsmodule



- op termijn kan dit worden uitgebreid in verhouding tot de draagkracht van de deelnemer

De opvolgingsgesprekken

Enkel een stapsgewijze en consequente opvolging van het POP kan het succes van de begeleiding verzekeren. Zowel deelnemer als begeleider hebben hier hun verantwoordelijkheid. Het POP is een vast agendapunt voor de begeleidingsgesprekken tussen de begeleider en de deelnemer. Dankzij de opvolgingsgesprekken wordt het POP 'levend' gehouden.

Thema's van deze gesprekken zijn:

- stand van zaken van de uitvoering van het POP?
- zijn de leerdoelen behaald?
- zijn de afspraken nagekomen?
- indien niet, waaraan ligt dit en hoe kan dit worden opgevangen?
- is bijsturing van het POP nodig?
- is de werkplek / opleiding / opdracht voldoende uitdagend om aan alle leernoden te voldoen?
- zijn er nieuwe afspraken nodig?
- welke zijn deze?
- taakverdeling bij nieuwe afspraken

De neerslag van deze gesprekken kan kort zijn en aanvullend op het oorspronkelijke POP.

TIP: mits duidelijk akkoord van de deelnemer kunnen ook andere aanspreekpersonen op de werkplek / opleiding / opdracht dit POP inkijken en kan het ook daar gebruikt worden als overleginstrument.

Het slotgesprek




In het slotgesprek wordt gefocust op het geheel van de persoonlijke ontwikkeling gedurende deze werkervaring / opleiding / opdracht met een overzicht van:

- de competenties die als verworven kunnen worden beschouwd
- de leerdoelen die werden bereikt
- de taken die naar behoren zijn volbracht
- eventueel een noodzakelijk vervolgtraject

Het slotgesprek wordt samengevat door de begeleider. Dit kan in de vorm van een portfolio. Deze synthese wordt met de jongere besproken en overhandigd. De begeleiding kan hiermee formeel worden afgesloten.

Het slotgesprek kan eventueel gebeuren samen met een jobcoach, trajectbegeleider of arbeidsbemiddelaar wanneer de begeleider de uitstroombegleiding of nazorg uit handen geeft. Hiermee krijgen alle partijen een beknopt overzicht in handen die op efficiënte manier een zgn. 'warme' overdracht garandeert.


BIJLAGEN

- onderscheid tussen een POP-gesprek en een feedbackgesprek 
- voorbeeld van een POP voor een medewerker in een werkervaringsproject 'bouw' met het competentieprofiel van een 'beginnend schilder' 
- voorbeeld van een individueel begeleidingsplan omschreven als POP 

BRON

Gebaseerd op "Een leven lang leren is plezierig", Annabel Decraene, Levanto, p73-81



Actieplan		FASE: 7
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">In het kader van een POP kan de deelnemer een actieplan ontwikkelen.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
30 à 45 min	Vanaf 14 jaar	1/12
LOCATIE		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
<ul style="list-style-type: none">de tijdlijn		
UITWERKING		
<p>Verloop Iedere deelnemer krijgt een overzicht van sectoren en beroepen waarin hij/zij geïnteresseerd is en kiest er 1 beroep uit. De begeleider heeft deze overzichten op voorhand gemaakt. De begeleider legt uit hoe je een actieplan opstelt.</p> <p>Toelichting De deelnemer tekent horizontaal een tijdslijn. Links komt zijn/haar huidige toestand en helemaal rechts is het vijf jaar verder. De deelnemer schrijft rechts welk beroep hij/zij binnen vijf jaar wil doen of waar hij/zij in het leven wil staan. De deelnemer denkt terug in de tijd, vertrekkende vanuit de toekomst (binnen 5 jaar) tot aan vandaag: wat houdt hem/haar tegen (hindernissen), wat heeft hij/zij nodig of al in handen om dit op te lossen (hulpbronnen)? Welke acties moet hij/zij ondernemen om het plan te realiseren? (bijv. werkervaring opdoen, opleiding volgen, informatie inwinnen). De deelnemer beschrijft alles zo concreet en gedetailleerd mogelijk (bijv. het bedrijf, de werkuren). De deelnemer kan ook een geplande gezinsuitbreiding of huwelijk op de tijdslijn vermelden. Het plan moet erg concreet ingevuld worden zodat ermee kan gewerkt worden.</p>		
VARIATIES		
MATERIAAL		
Flip chart, post its, stiften, balpennen, papier, (eventueel ook de collages van de droomjobs: zie fase 3).		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
<ul style="list-style-type: none">Elke deelnemer stelt zijn/haar actieplan voor.In een groepsgesprek kunnen deelnemers en begeleiders bijkomende en/of verduidelijkende vragen stellen.		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
BIJLAGEN		
 voorbeeld van een actieplan		
BRON		
<ul style="list-style-type: none">Levanto – jongeren, gebaseerd op groepssessies Werkwijzer.		



Slotmoment in het CDO-Noord

Presenteren van competenties		FASE: slotmoment
DOELSTELLING(EN)		
<ul style="list-style-type: none">De deelnemer presenteren hun competenties voor een publiek.		
DUUR	LEEFTIJD	# DEELNEMERS (min/max)
1u	16-19	5
LOCATIE		
<ul style="list-style-type: none">Een groot lokaal of zaal.		
GEBRUIKTE METHODIEK(EN)		
<ul style="list-style-type: none">Presentatie van competenties voor een publiek.		
UITWERKING		
<p>Het slotmoment in deze fiche gebeurde in een school voor deeltijds beroepsonderwijs (CDO-Noord, Antwerpen), maar kan ook in andere contexten gebeuren. Deze werkvorm is geschikt om een reeks sessies af te sluiten en een vorm van erkenning te geven aan de deelnemers.</p> <p>De presentatie moet onderhoudend zijn voor de toeschouwers en kan verschillende vormen aannemen:</p> <ul style="list-style-type: none">korte rollenspelen door de deelnemers met situaties uit hun eigen leefwereld (bijv. voetbalafspraken, sollicitatiegesprek, ...)interactie met het publiek: welke competenties ontdekken zij in het rollenspel?bij elk antwoord brengt een deelnemer een grote doos binnen met daarop de naam van die competentie: met die dozen wordt een piramide gebouwd (de ene competentie versterkt de andere).een eigen filmopname waarin de deelnemers een aantal competenties visualiseren (bijv. stipt zijn in hun dagelijks leven: op tijd aankomen op school)korte interactie met het publiekde deelnemers presenteren hun portfolio aan het publiekofficiële uitreiking van een attest aan de deelnemersafsluiter met deelnemers en publiek		
VARIATIES		
MATERIAAL		
Computer, beamer, scherm, stoelen voor publiek.		
NABESPREKING (hoe kun je deze doen?)		
AANDACHTSPUNTEN – RANDVOORWAARDEN		
Een zeer goede en grondige voorbereiding van zulke publieke presentatie is noodzakelijk.		
BIJLAGEN		
BRON		