

## Methodieken en werkvormen

Begeleiden jeugdleden –  
“Theorie Groepsproces”



Maker: Scouting Nederland, Trainershandleiding (Commissie Trainingen en Vorming)  
Datum van productie: 2015, aangepast december 2023

Begeleiden jeugdleden – Theorie Groepsproces

### **Groepsproces**

In het blok Groepsproces wordt aandacht besteed aan wat groepen zijn en hoe je als leidinggevende omgaat met kinderen. Verder worden de randvoorwaarden om kinderen betrokken te houden bij de speltak geschetst.

*Dit is geen officieel document van Scouting Nederland, maar is door Scouting Nederland geselecteerd omdat het een goed voorbeeld is van hoe je zelf met dit onderwerp aan de slag kunt gaan. Hierdoor kan het zijn dat sommige onderdelen van dit document niet geheel overeenkomen met wat Scouting Nederland normaal communiceert.*

Begeleiden jeugdleden – Theorie Groepsproces

## Groepsproces

We hebben niet alleen met onszelf te maken, maar ook met anderen. We moeten niet alleen met anderen omgaan, we willen het ook. Vrijwel alle mensen hebben de behoefte om mee te doen met anderen, dingen samen te doen met anderen, zich te laten beïnvloeden en anderen te beïnvloeden. Kortom: de mens is een sociaal wezen. Deze behoefte aan sociaal contact kan een belangrijk element zijn om naar Scouting te komen of leidinggevende te zijn: bij Scouting ontmoet je je vrienden, mensen met wie jij je verbonden voelt.

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

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

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

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

### *Wat is een groep?*

Groepen kunnen op meerdere manieren beschreven worden aan de hand van voor bepaalde groepen geldende karakteristieken. Op welke manier groepen ook gedefinieerd worden, steeds weer kan zo'n groep in twee dimensies verdeeld worden. Deze dimensies, de taak van de groep en het proces binnen de groep, zijn geen absolute tegenstellingen, maar eerder twee zijden van één en dezelfde medaille:

- De taak van de groep: waar is de groep mee bezig? Waar praat men over?
- Het proces in de groep: hoe verloopt de communicatie in de groep? Hoe gaat men met elkaar om?

In feite is dit een weerspiegeling van twee basisgegevens van iedere persoon, namelijk rationaliteit aan de ene kant en emotionaliteit aan de andere kant. De verhouding tussen beide dimensies wordt mede gestalte gegeven door het soort groep waarin men verkeert. Hierna volgen twee manieren waarop groepen ingedeeld kunnen worden.

### Formele en informele groep

Het criterium voor onderscheid tussen de groepen is bij dit onderscheid de mate waarin enkele wezenlijke groepskenmerken expliciet en formeel geformuleerd zijn. Hierbij is te denken aan het doel, de rollen en de normen.

### Formele groepen

Formele groepen kenmerken zich door een hoge mate van werk- of taakorganisatie. De groepsstructuur ligt in een groter geheel van een organisatie en de doelen en procedures worden beheerst door factoren die buiten de directe controle van de groep liggen. De groep is dus niet autonoom. Een voorbeeld is de Scoutinggroep.

### Informeel groepen

Als het doel, de rollen en de normen onuitgesproken zijn gebleven, spreken we van een informele groep. Deze groepen kunnen hun eigen activiteiten bepalen en zijn vrij van organisatorische beperkingen. Veelal ontstaan deze groepen spontaan vanuit gemeenschappelijke belangstelling en worden ze in stand gehouden, doordat de deelnemende personen zich tot elkaar aangetrokken voelen. Het belangrijkste voorbeeld is de vriendengroep.

### In- en uit-groep

Simpel gesteld zou je kunnen zeggen dat de in-groep de wij-groep is, dat de uit-groep als de zij-groep wordt betiteld. De in-groep omvat onszelf en iedereen die we verder met 'wij' willen aanduiden. De uit-groep bestaat dan uit alle anderen, dat wil zeggen uit iedereen die we van dit 'wij' willen uitsluiten. Wanneer in een groep de onderlinge samenhang en betrekking op elkaar sterk ontwikkeld is, wordt het onderscheid tussen 'wij' en 'zij' steeds sterker ervaren. Hoe sterker die ontwikkeling doorzet, hoe vaker er sprake kan zijn van conflicten tussen groepen. In de groep zijn dan normen ontstaan die bijvoorbeeld de openlijke agressie tegenover eigen groepsleden verbieden. De competitie die binnen de groep kan ontstaan, wordt dan verschoven naar iets buiten de eigen groep. Maar de tot doelwit gekozen andere groep zal zich trachten te beschermen en gaat daarom vaak weer verbanden aan met andere groepen.

Voorbeelden:

- Waterwerk versus landgroepen.
- De ene regio versus de andere regio.

## **Primaire en secundaire groepen**

### Primaire groepen

In strikte zin worden de eerste groepen waarmee een persoon in aanraking komt, als primair betiteld. Meer algemeen is er sprake van een primaire groep als we het hebben over een kleine groep waarin de leden elkaar goed kennen, vaak met elkaar in contact komen en gevoelsmatige relaties onderhouden. In zo'n groep is de sociale afstand tussen de leden dus erg klein, wat vaak tot uiting komt in het taalgebruik: het gebruik van 'jij' en 'jou'. Groepsleden hebben een persoonlijke relatie.

Voorbeelden zijn:

- Het gezin.
- De school.
- De vriendenclub.

### Secundaire groepen

Een grote formele groepering met minder intensieve contacten en meer zakelijke relaties tussen de leden is te beschouwen als een secundaire groep. In een secundaire groep is de sociale afstand tussen de groepsleden groot en de relaties worden bepaald door de status van de diverse leden. Over het algemeen worden 'u' en 'uw' gebruikt.

Voorbeelden zijn:

- Een vereniging.
- Een bedrijf.
- Een vakbond.

Een secundaire groep kan zich ontwikkelen tot een primaire groep, denk bijvoorbeeld aan de beverleiding die een vriendenclub wordt.

#### *Binding in de groep*

In het voorgaande is meerdere malen gesproken over de manier waarop mensen met elkaar omgaan in een groep. Vaak is dit een kenmerkend aspect, waardoor de groep getypeerd kan worden.

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

Wat zijn nu die bepalende krachten?

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

#### *De ontwikkeling van groepen*

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

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

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

In de *Module Teamleider* is een blok opgenomen over de verschillende fases die een groep doorloopt (model van Tuckman). Deze fases spelen niet alleen binnen een leidingteam, maar ook in een speltak.

#### *Rollen in een groep*

Mensen vervullen in een groep die zich ontwikkelt ook een rol. Laten we daar eens naar kijken. Naarmate een groep zich ontwikkelt en de groepsleden zich meer betrokken gaan voelen bij het groepsdoel, zal het gedrag van de groepsleden veranderen van zelfgericht gedrag naar meer taakgericht gedrag of 'groepsinstandhoudend' gedrag. In de groep kan na verloop van tijd een aantal rollen worden onderkend. Deze rollen zijn onder te verdelen in:

- Taakrollen.
- Procesrollen.
- Zowel taak- als procesrollen.
- Disfunctionele rollen (negatieve rollen).

Het is niet nodig, en zelfs onmogelijk, dat één leidinggevende alles zelf doet. Andere groepsleden kunnen (en behoren) de functies ook te vervullen al naar gelang de gehanteerde leiderschapsstijl, de activiteiten van de groep en de eventueel bij de groepsleden aanwezige weerstanden.

Als we nu terugkijken naar het gedrag dat een bepaald type vaak vertoont en naar de rol die mensen kunnen vervullen in een groep, dan zien we duidelijk dat er een relatie bestaat tussen deze twee. Zo zal een bepaald type graag een bepaalde rol op zich nemen of juist niet. Er zijn verschillende modellen over rollen in een groep en over hoe mensen samenwerken. Binnen Scouting worden onder andere de volgende modellen gebruikt:

- Kernkwaliteiten van Ofman
- Roos van Leary
- Teamrollen van Belbin

Op zich zijn deze modellen geschikt om te gebruiken om de processen in een team te beschrijven, maar omdat ze verder in de modules voor teamleiders en praktijkbegeleiders worden ingezet, zijn deze modellen geen standaard onderdeel van deze module.

#### *Sociale interactie in groepen*

Elke groep vertoont bepaalde regelmatigheid in wie met wie contact heeft. Wanneer groepsleden zelf kunnen kiezen met wie ze in een bepaalde activiteit samen zullen werken, worden sommige personen vaker gekozen dan anderen. Hier ligt de taak van een leidinggevende, bijvoorbeeld het indelen in (sub)groepen bij het gebruiken van de verschillende programma's.

Uit onderzoek blijkt dat meestal die personen gekozen worden wiens eigenschappen het meest overeenstemmen met de groepsnormen of wiens eigenschappen het meest wenselijk gevonden worden in verband met de groepswaarden. Juist ten aanzien van de waarden en normen zijn dan enige verschijnselen waar te nemen die typerend zijn voor de sociale interactie, ofwel voor de communicatie in de groep.

#### Sociale interactie

Binnen groepen spelen zich voortdurend sociale processen af. Steeds weer doen of zeggen mensen dingen waarop andere mensen reageren, zoals zichzelf reageren op wat anderen doen of zeggen. Mensen beïnvloeden elkaars gedrag. Deze wisselwerking tussen mensen wordt aangeduid met de term 'interactie'. Onder sociale interactie wordt verstaan: de wisselwerking tussen personen. Naar de aard van de interactie kan men onderscheid maken tussen twee soorten interactie, te weten:

- Directe interactie.
- Indirecte interactie.

#### Directe interactie

Hieronder wordt verstaan: de wisselwerking die optreedt tussen personen als zij in elkaars fysieke nabijheid zijn en met elkaar in contact treden. Het voornaamste communicatiemiddel hierbij is de gesproken taal, maar ook worden gedachten, gevoelens en wensen op non-verbale wijze aan elkaar duidelijk gemaakt.

Voorbeelden zijn:

- Gezinsleden aan tafel.
- De leiding en de kinderen.

### Indirecte interactie

Dit is de wisselwerking die optreedt als mensen via tussenpersonen of door middel van materiëlevoorwerpen met elkaar in contact treden. De personen en voorwerpen zijn dan het communicatiemiddel.

Uit dit proces blijkt dat iemand waarde toekent aan een groepslidmaatschap of tot die groep wenst te behoren. Dit betekent dat, ook al behoort iemand niet tot een bepaalde groep, deze persoon er toch door beïnvloed kan worden. In dit geval identificeert deze persoon zich met die groep. Aan de andere kant is er ook het begrip 'non-conformisme'. Hiervan is sprake wanneer de norm die in de groep gesteld is, wordt overtreden. Op dat moment doet men niet mee met wat 'iedereen' doet, men streeft naar een zelfstandige houding. Vaak leidt dit gedrag tot straffen, meestal uitgesproken door de medegroepsleden.

### *Groepscultuur*

Cultuur is van groot belang voor het gedrag van mensen. Onder cultuur verstaan we het geheel van opvattingen, voorstellingen, waarden en normen die door velen worden gedeeld en op anderen overdraagbaar zijn.

Groepsnormen kunnen door de leden vanuit hun achtergrond in verschillende mate worden aanvaard. Er bestaat een verschil tussen het zich alleen maar onderwerpen aan groepsnormen (waarbij aan de eigen mening wordt vastgehouden), en het aanvaarden van die normen als deugdelijk en gerechtvaardigd.

Naarmate de betrokkenheid sterker wordt, kunnen we ons vereenzelvigen met alles wat er zich afspeelt. Dan kan er nog een verder stadium komen, waarin wij een norm aannemen en hierop onbewust en spontaan reageren alsof de norm een deel van onszelf is geworden.

Als het zover is gekomen, gaat de aangenomen norm ons gedrag (attitude) bepalen. Een attitude is een geneigdheid om op een bepaalde wijze op te treden, zodra we tegenover een specifieke situatie of bepaalde mensen komen te staan.

Ieder individu wordt geëvalueerd door de groep en krijgt waardering of afwijzing, afhankelijk van het aanpassingsvermogen aan de groepsnormen.

Denk hierbij als trainer aan situaties die zich in jouw deelnemersgroep voor kunnen doen. Je zult jezelf moeten afvragen hoe jij je daar tegenover opstelt. Zulke situaties zijn bijvoorbeeld stilte voor de maaltijd, activiteiten op zondag, leiding krijgen van een vrouw, etc.

In dit hoofdstuk is een grote hoeveelheid informatie aangereikt over het groepsproces. Veel nieuwe begrippen zijn de revue gepasseerd. Het is een theoretische inleiding op papier. Nu zal je je misschien afvragen wat je hier mee moet en kunt.

Het is erg handig als een trainer het groepsproces herkent. Groepsgedrag kan gewenst of ongewenst zijn in de ontwikkeling van het groepsproces of in relatie met het doel van de training. Uitgangspunt is dat een trainer ernaar streeft dat een groep zich positief ontwikkelt. Een trainer kan na herkenning van gedragingen één en ander sturen door wel of niet in te grijpen.

De middelen die tot zijn of haar beschikking staan, zijn bijvoorbeeld de verschillende werkvormen (samenwerkingsoefeningen) en de waarnemings- en gesprekstechnieken. In paragraaf 3.6.8 wordt dieper ingegaan op conflicten in de groep.

### *Rol van leiding op het groepsproces (leiderschapsstijlen)*

Als je in jouw leidingteam rondkijkt, lopen er waarschijnlijk heel verschillende mensen rond. En net zo veel verschillen als er in het uiterlijk van deze mensen zijn, zijn er waarschijnlijk ook in de manier waarop zij leidinggeven aan de kinderen. De één is bijvoorbeeld heel streng, terwijl de ander een echte 'softie' is en nummer drie niets doet wat de kinderen niet zelf willen.

De verschillen in leidinggeven zijn verschillen in leiderschapsstijlen. Een leiderschapsstijl is een vorm van gedrag waarmee je de (groep) kinderen als leidinggevende zo probeert te beïnvloeden dat ze bepaald gewenst gedrag gaan vertonen. Er zijn veel verschillende modellen voor leiderschapsstijlen. In deze module bespreken we het meest bekende model van autoritair-democratisch en laissez-faire van White en Lippitt (1960). Als trainer kun je er ook voor kiezen een ander model te gebruiken.

Grofweg kunnen we drie soorten leiderschapsstijlen aanwijzen:

1. **Autoritair leiderschap:** iemand die deze leiderschapsstijl heeft, is heel duidelijk de 'BAAS'. Deze persoon zegt wat er moet gebeuren en vertelt heel precies wie dit moet doen en hoe hij of zij dat moet doen. Aanwijzingen komen stap voor stap. Als dat consequent gebeurt, schept het orde en regelmaat. Maar is de autoritaire leidinggevende niet duidelijk, helder of consequent, dan wordt juist het tegenovergestelde bereikt. Er is sprake van snelle besluiten en resultaten, maar deze resultaten lijken voor de groep van minder waarde. De leidinggevende bepaalt in alle zaken of het resultaat goed is of niet. Het oordeel van de leidinggevende is gericht op de persoon, zonder opgaaf van redenen. Bij deze manier van leidinggeven worden de kinderen heel afhankelijk van de leidinggevende, als hij of zij er niet is, weten ze niet wat ze moeten doen. Er is ook een grote kans dat de kinderen zich gaan afzetten omdat ze 'niks zelf mogen'. Hierdoor verslechtert de sfeer in de groep en de motivatie van de kinderen wordt minder. Er wordt veel individueel om aandacht gevraagd en er wordt vaak naar een zondebok gezocht om zo ten koste van anderen een wit voetje te halen bij de leidinggevende.
2. **Democratisch leiderschap:** een leidinggevende met deze stijl geeft de grote lijnen aan (bijvoorbeeld: "We gaan primitief koken") en de groep beslist gezamenlijk hoe dit wordt ingevuld (ze kiezen bijvoorbeeld tussen een groot vuur of smeulende as, stokbrood bakken of appels poffen). Er zijn veel op de groep gerichte ideeën. Als de groep de ideeën gaat uitvoeren, dan werkt de leidinggevende mee aan de uitvoering. De groep bepaalt de verdeling van het werk en de taken. De beslissingen die de leidinggevende neemt, worden door hem aan de groep uitgelegd. De resultaten zijn vaak origineel. Als de leidinggevende er niet is, gaat het spel door. Er is een betere sfeer en een vriendelijkere omgang met elkaar dan bij een autoritaire leidinggevende. Kinderen krijgen meer kans om dingen individueel te doen en om hun mening te laten horen. Inbreng wordt gestimuleerd. De leidinggevende waardeert de inbreng van de kinderen. Hierdoor stijgt de motivatie.
3. **Laissez faire leiderschap:** de laissez faire (= laat maar waaien) leidinggevende geeft de kinderen heel veel vrijheid en geeft ook bijna geen aanwijzingen of oordelen. Iemand met deze leiderschapsstijl kan bijvoorbeeld een bal in een groep spelende kinderen gooien en vervolgens afwachten wat ze met die bal gaan doen (het zogenaamde vrij spelen). Omdat er geen taakverdeling is, bestaat de kans dat er om de macht wordt gestreden. Ook bij deze leiderschapsstijl gaat het spel door als de leidinggevende er niet is. Voor de groep staat het hebben van plezier voorop en is het minder belangrijk dat je dingen doet of maakt. Het duurt lang voordat er enig resultaat wordt bereikt en het resultaat is meestal niet van hoge kwaliteit.

Als je het bovenstaande leest, dan lijkt het misschien zo dat je per se één van deze drie stijlen moet hanteren. Maar waarschijnlijk is jouw leiderschapsstijl een mengsel van deze drie stijlen. Terwijl je als

je erg boos bent waarschijnlijk de autoritaire stijl hebt, kun je op andere momenten best de laat-maar-waaiestijl hebben. Omdat alle drie de stijlen een ander effect op de kinderen hebben, kun je ze ook op verschillende momenten toepassen. Op momenten dat er gevaar dreigt (spelen langs een drukke weg) of wanneer het belangrijk is dat de kinderen stil zijn en luisteren zal je waarschijnlijk een autoritaire leiderschapsstijl hebben. Het democratisch leiderschap kun je heel goed gebruiken als je met z'n allen bezig bent om iets te maken. En de laat-maar-waaiestijl is perfect voor bijvoorbeeld vrij spelen. Dus door je manier van leidinggeven aan te passen aan de situatie, kun je ervoor zorgen dat je bij de kinderen een maximaal effect bereikt.

Een ander type leiderschap is het begeleidend leiderschap, waarbij de leiding zoveel mogelijk op de achtergrond blijft. De leiding let erop dat alles wat gedaan moet worden, ook echt gebeurt en stimuleert de leden van de groep zo nodig daarin. Als het niet lukt, doet de leiding het zelf. In de manier waarop dat gebeurt, wordt de keuze zo veel mogelijk overgelaten aan de groep. Zeker bij oudere speltakken kan deze vorm van leiderschap goed werken.

### *Conflicten*

Waar mensen samen zijn, kunnen conflicten ontstaan. Er zijn twee grote groepen van conflicten: vanuit een bepaalde rol (rolconflicten) en vanuit een bepaald persoon (sociale conflicten).

#### Rolconflicten

Binnen de rolconflicten zijn twee typen te onderscheiden:

- Interne rolconflicten: de innerlijke tweestrijd van een persoon wanneer iemand als bekleder van één positie tegelijkertijd wordt geconfronteerd met tegenstrijdige verwachtingen. Voorbeeld: de leiding van de welpen heeft enerzijds te maken met de welpen, maar anderzijds ook met het groepsbestuur.
- Externe rolconflicten: de innerlijke tweestrijd van een persoon, wanneer iemand als bekleder van meerdere posities tegelijkertijd wordt geconfronteerd met tegenstrijdige verwachtingen met betrekking tot zijn gedrag. Voorbeeld: een leidinggevende die ook politieagent is kan door zijn rol als politieagent minder bewegingsvrijheid hebben, dan de andere aanwezige leiding. Bij een (kleine) misstap van een scout moet hij meteen een aangifte doen, omdat het anders zijn baan zou kunnen kosten.

#### Sociale conflicten

Als voorbeeld kan hier gelden: twee deelnemers die de beste van de groep willen zijn, maar daarnaast niet met elkaar om kunnen gaan. Conflicten kunnen waardevol zijn als we er echt iets mee doen, want in conflictsituaties mogen mensen:

- Meningeponeren.
- Elkaar tegenspreken.

Als leidinggevende moet je de speltak helpen een stuk van zichzelf prijs te durven geven, zonder dat daarbij hun eigen identiteit, hun eigen 'eigenheid' wordt prijsgegeven.

### *Problemen en oplossingen*

Om een probleem op de juiste manier op te kunnen lossen, wordt hieronder een volgorde van werken aangeboden:

- Vaststellen van het probleem.
- Ontrafelen van het probleem.
- Zoeken naar (liefst meerdere) oplossingen.
- Kiezen van een oplossing en maken van afspraken (strategie).
- Helpen bij de uitvoering van de oplossing en kijken hoe het werkt (evaluatie).



Dit stappenplan lijkt sterk op het stappenplan voor de aanpak van probleemgedrag. Hier ligt een relatie, niet alleen met het groepsproces dat we als trainer proberen in positieve zin te ontwikkelen en te sturen, maar ook met bijvoorbeeld het groepsgesprek (zie gesprekstechniek). Met behulp van het groepsgesprek kan een probleem (conflict) tot een oplossing gebracht worden. Het werkt daarbij positief als je als trainer van jezelf weet hoe assertief of hoe coöperatief je bent.

#### *Groepsproces bij Scouting*

Groepsgericht werken, is een belangrijk aspect van de waarden van Scouting. Kinderen leren samen te werken en samen doelen te bereiken. Er is aandacht voor de zwakkere kinderen en kinderen leren oog te hebben voor anderen. Jonge scouts merken dat er verschillen zijn tussen mensen en leren tegelijkertijd daar op een goede manier mee om te gaan. Scouting biedt een informele, maar gestructureerde sfeer waar kinderen in kleine groepen met leeftijdsgenoten in een veilige omgeving onder leiding van een volwassene activiteiten kunnen ontplooiën. Leren om verantwoordelijkheid te nemen voor verschillende aspecten van het groepsproces, is belangrijk. Door de mogelijkheid die jongeren bij Scouting krijgen om verschillende rollen uit te proberen, ontdekken ze wie ze zijn en wie ze graag willen zijn.

In het groeien naar weerbaarheid moet de Scoutingomgeving de kinderen ondersteunen en sturen. Het kind moet een actieve en verantwoordelijke rol kunnen spelen in het eigen leer- en verbeterproces. Bij Scouting krijgt het kind deze mogelijkheid door de aard van de activiteiten en de kans om relatief op jonge leeftijd leiding te geven. Dit vindt plaats door het (leren) werken in teamverband en de nadruk op uitproberen in plaats van theoretisch onderricht. De Scoutingprincipes met betrekking tot het helpen van anderen, solidariteit en samenwerking worden geleerd door de positieve ervaringen die scouts opdoen.

#### *Nieuwe kinderen in je speltak*

Op een gegeven moment worden kinderen te oud voor de speltak en wordt het tijd om over te vliegen. In de kompassen staat voor elke leeftijd een eigen stappenplan voor het overvliegen. Dat begint bij tijdig aangeven, zodat het overvliegen niet als een complete verrassing komt. Het eindigt met na het overvliegen nog een keertje gaan kijken bij de oude speltak en zien dat iedereen het daar naar zijn of haar zin heeft. Meer informatie is te vinden in het *Beverkompas*, het *Welpenkompas* en het *Scoutskompas*.

Als een kind voor het eerst komt kijken, zorg er dan voor dat het zich veilig en welkom voelt. Als leidinggevende stel je je voor aan de ouders en het kind. Koppel het kind aan een maatje dat al wat langer in de speltak zit en het nieuwe lid wegwijs kan maken. Dit kan bijvoorbeeld door een rondleiding in het gebouw. Soms hebben nieuwe leden extra uitleg, begeleiding of aandacht nodig. Tijdens de eerste opkomst leert het kind de andere leden, het gebouw, de leiding, de regels en de gebruiken kennen. Vraag aan het eind van de opkomst of het leuk geweest is en of het kind volgende week ook weer komt.

#### *Buitenbeentjes in je speltak*

Geen enkel kind is hetzelfde. Het ene kind is wat drukker, het andere wat meer verlegen. Het ene kind rent voor de troepen uit, het andere kind blijft een eindje achter. Deze diversiteit in je speltak geeft een meerwaarde aan Scouting. Het is bovendien goed voor de ontwikkeling van alle kinderen in je speltak. Het zwakkere kind kan omgaan met andere kinderen en voor de sterkere kinderen is het goed om geconfronteerd te worden met het feit dat het helemaal niet zo vanzelfsprekend is dat je slim én gezond én sportief én gemakkelijk in de omgang bent. Het leert deze kinderen om rekening te houden met een ander.

### Werken met subgroepen

Bij welpen en scouts maken subgroepen (nesten en ploegen) een belangrijk onderdeel uit van het Scoutingspel. Subgroepen zijn belangrijke factoren in het groepsproces in een speltak en tevens een goede manier om kinderen te motiveren.

