

Active Development

Utvikling av myke ferdigheter gjennom sportsaktiviteter

INNHALDSFORTEGNELSE

01 Innledning	5
02 Myke ferdigheter	7
2.1 Hva er myke ferdigheter	
2.2 Myke ferdigheter vs harde ferdigheter	
2.3 Hvorfor myke ferdigheter er viktige i karriere og privatliv	
2.4 De viktigste myke ferdighetene	
2.5 Nyere psykologiske tilnærminger for å tilegne seg myke ferdigheter.	
03 Sport og myke ferdigheter	14
3.1 Sportsaktiviteter, bevegelse og humor som verktøy i utviklingen av myke ferdigheter	
04 Aktive utviklingskort	17
4.1 Ideen bak AKTIV UTVIKLING-kortene	
4.2 Å bryte stereotypier	
4.3 Fokus på inkludering	
4.4 Viktigheten av refleksjonsprosessen	
05 Retningslinjer for aktivitetskort	23
5.1 Målgruppe	
5.2 Innholdet i aktivitetene	
06 Dine tilbakemeldinger og ideer	29
07 Kilder	30

Prosjekttittel 2021-2-PL01-KA220-YOU-000050669

Prosjekttype: KA2 Utveksling av god praksis og innovasjon.

Prosjekttittel: Aktiv utvikling - koble idrettsaktiviteter med utviklingen av myke ferdigheter for ungdom.

Prosjektlengde: 15. mars 2022 - 14. januar 2024

Partnere: My Future (Polen), EduPlus - European Centre for Education and Skills Development, Lda (Portugal), Collective Innovation (Norge)

Finansiert av EU. Synspunkter og meninger som uttrykkes er imidlertid bare forfatterens(e) og gjenspeiler ikke nødvendigvis de fra EU eller European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Verken EU eller EACEA kan holdes ansvarlig for dem.



01

Introduksjon

Å frigjøre det fulle potensialet til unge sinn er ingen enkel prestasjon. Men hva om vi fortalte deg at det er en måte å kombinere fysisk aktivitet med utvikling av mange ferdigheter? Det stemmer, guiden vår er det ultimate verktøyet for ungdomsledere og lærere som ønsker å lære å gjøre akkurat dette!

Denne veiledningen er laget som en del av ACTIVE DEVELOPMENT-prosjektet, utviklet av de innovative hjernene ved My Future-stiftelsen fra Polen, Collective Innovation fra Norge og EduPlus fra Portugal, og er fullpakket med nye læringsmetoder som du kan bruke med unge mennesker i din organisasjon eller skole.

Ikke bare utforsker guiden sammenhengen mellom sport og utvikling av mange ferdigheter, men den understreker også viktigheten av refleksjonsprosessen, som hjelper unge mennesker å gjenkjenne ferdighetene deres og rollen de spiller i deres daglige liv, og deres fremtidige karrierer.

Guiden kommer også med tjue SPILLEKORT, som gir praktiske tips om hvordan man kan integrere sportsaktiviteter/aktiv bevegelse med utvikling av mange ferdigheter.



02

Myke ferdigheter

2.1 Hva er myke ferdigheter

Å definere myke ferdigheter er ikke en enkel oppgave. De er et sett med ikke-tekniske evner som hjelper enkeltpersoner med å blomstre på arbeidsplassen sin, uavhengig av stillingstittel, ansiennitet eller bransje. Myke ferdigheter, også kjent som mellommenneskelige eller overførbare ferdigheter, omfatter en kombinasjon av menneskelige, sosiale og kommunikasjonsevner, karaktertrekk, holdninger og tankesett, samt sosiale og emosjonelle egenskaper, som det etterspørres etter i alle yrker. Eksempler på myke ferdigheter inkluderer kommunikasjon, samarbeid, lederskap, problemløsning og kreativitet.

Arbeidsgivere søker jobbkandidater med myke ferdigheter fordi disse ferdighetene kan overføres på tvers av ulike jobber og bransjer, noe som gjør dem til tilpasningsdyktige og fleksible ansatte. Myke ferdigheter er spesielt viktige i kundebaserte jobber, samt lederroller som krever regelmessig menneskelig interaksjon. Disse rollene krever myke ferdigheter som å lytte til kunder og yte utmerket service, motivere teammedlemmer og håndtere konflikter. Men selv om man ikke er i en

kundevendt rolle, må han/hun fortsatt ha gode myke ferdigheter for å jobbe godt med kolleger, ledere, leverandører og andre han/hun samhandler med på jobben. Dette er grunnen til at myke ferdigheter er avgjørende på arbeidsplassen.

I følge forskning fra Society for Human Resource Management krever nesten hver eneste jobb at ansatte samhandler med andre personer på en eller annen måte, noe som gjør myke ferdigheter avgjørende for suksess. I tillegg fant en undersøkelse fra Leadership IQ at 97 % av arbeidsgivere anser myke ferdigheter som enten like viktige eller viktigere enn harde ferdigheter. Den samme undersøkelsen fant ut at mer enn halvparten av nyansatte som mislykkes innen 18 måneder, gjør det fordi de mangler myke ferdigheter.

Oppsummert er myke ferdigheter en viktig komponent for karrieresuksess i enhver jobb eller bransje. De kan overføres på tvers av ulike roller og gjør det mulig for enkeltpersoner å blomstre på arbeidsplassen, noe som gjør dem svært ettertraktet av arbeidsgivere.

2.2 Myke ferdigheter vs. harde ferdigheter

Har du noen gang lurt på hva forskjellen er mellom harde og myke ferdigheter? Det er en vanlig forvirring, men det er viktig å kjenne hva som er skillet mellom dem.

Harde ferdigheter er kvantifiserbare og læres vanligvis gjennom formell utdanning, opplæring eller yrkeserfaring. For å bli arkitekt må man for eksempel vite hvordan man bruker tegneprogramvare og få en lisens fra National Council of Architectural Registration Boards. Dette er håndgripelige, målbare ferdigheter som er spesifikke for bransjen.

På den annen side er myke ferdigheter vanskeligere å måle og tilegnes ofte gjennom personlige erfaringer eller medfødte personlighetstrekk. **Myke ferdigheter er nødvendig for å lykkes i enhver jobb, uavhengig av bransje eller stilling.** De inkluderer kommunikasjon, kreativitet, problemløsning, samarbeid og lederegenskaper og mange andre.

Arbeidsgivere søker kandidater med en kombinasjon av både harde og myke ferdigheter. **Mens harde ferdigheter er avgjørende for å utføre jobben, gjør myke ferdigheter det mulig for ansatte å jobbe effektivt og samarbeide med andre.** Faktisk fant en studie fra LinkedIn at 57 % av lederne sier myke ferdigheter er viktigere enn harde ferdigheter.

Oppsummert er både harde ferdigheter og myke ferdigheter avgjørende for suksess i enhver bransje eller jobb. Mens harde ferdigheter er mer håndgripelige og målbare, er myke ferdigheter like viktige og gjør det mulig for enkeltpersoner å jobbe effektivt med andre.



2.3 Hvorfor myke ferdigheter er viktige i karriere og privatliv

Som nevnt tidligere, blir myke ferdigheter stadig viktigere i det svært konkurrerende arbeidsmarkedet i det 21. århundre. Det handler ikke bare om tekniske ferdigheter lenger. Arbeidsgivere søker kandidater som har både harde og myke ferdigheter.

Myke ferdigheter består av menneskelige og sosiale ferdigheter, samt karriereegenskaper, som definerer hvordan man samhandler på arbeidsplassen, håndterer ansvar eller søker forbedringer. Arbeidsgivere prioriterer ofte å ansette ansatte med de rette myke ferdighetene fremfor harde ferdigheter, som uttalt av Novoresume i juli 2022. Betydningen av myke ferdigheter er viktig også andre steder enn arbeidsplassen. Sosiale ferdigheter er nødvendig i hverdagen vår, fra å bygge vennskap, til å forhandle i markedet og tilpasse seg nye grupper.

En avgjørende myk ferdighet er sosial intelligens, som er like viktig som IQ når det kommer til lykke, helse og suksess. I følge Mitch Prinstein i september 2022 er det mindre sannsynlig at empatiske mennesker opplever angst, depresjon og avhengighet senere i livet. De er også mer sannsynlig å bli ansatt, forfremmet, tjene mer penger og ha lykkeligere ekteskap og bedre tilpassede barn.

Selv om viktigheten av myke ferdigheter ofte er undervurdert, viser forskning at myke kompetanseintensive yrker vil utgjøre to tredjedeler av alle jobber innen 2030, ifølge en rapport fra Deloitte Access Economics i mai 2017. Dette betyr at det er avgjørende å utvikle myke ferdigheter for å lykkes på arbeidsmarkedet.

Å utvikle myke ferdigheter kan positivt påvirke ikke bare ens egen karriere, men også personlige liv ved å forbedre hvordan man samhandler med andre.

Sterk lederskap, delegering, samarbeid og kommunikasjonsevner kan bidra til å drive prosjekter jevnere, levere resultater som gleder alle, og positivt påvirke personlige relasjoner.

Myke ferdigheter er viktige ikke bare på arbeidsplassen, men også i våre personlige liv. Det er avgjørende å utvikle myke ferdigheter ettersom de blir stadig viktigere på arbeidsmarkedet, og de kan påvirke ens liv positivt ved å forbedre hvordan man samhandler med andre.

2.4 De viktigste myke ferdighetene

Viktigheten av ulike myke ferdigheter i dagens arbeidsmarked, kan variere avhengig av jobben man har og eksterne faktorer. Mens noen stillinger krever utmerkede kommunikasjonsevner, krever andre oppmerksomhet på detaljer. Riktignok er det noen få myke ferdigheter som arbeidsgivere verdsetter universalt i det 21. århundre.

I følge en fersk undersøkelse utført av Novoresume (2022), er dette de myke ferdighetene som er mest etterspurt:

01 Tidsstyring

Arbeidsgivere vil ha folk som kan bruke tiden sin klokt, prioritere oppgaver, planlegge, sette mål og jobbe effektivt. Delferdigheter knyttet til tidsstyring inkluderer stressmestring og organisering.

02 Kommunikasjon

Kommunikasjon er avgjørende i enhver jobb, og det innebærer å formidle ideer og følelser effektivt. Muntlig og skriftlig kommunikasjon, presentasjonsevner, aktiv lytting og konstruktiv tilbakemelding er noen av delferdighetene som faller inn under denne kategorien.

03 Tilpasningsevne

Evnen til å omfavne endring og tilpasse seg ulike situasjoner er kritisk, gitt den stadig utviklende forretningsverdenen. Selvledelse, optimisme, ro, analyse og egenmotivasjon er noen av ferdighetene knyttet til tilpasningsevne.

04 Problemløsning

Analytisk og kreativ løsning av problemer er avgjørende, uansett jobb. Kreative problemløsere er alltid etterspurt. Underferdigheter knyttet til problemløsning inkluderer analyse, logisk resonnement, observasjon, idemyldring og beslutningstaking.

05 Teamarbeid ferdigheter

Samarbeid med andre er et avgjørende aspekt ved enhver jobb, og arbeidsgivere ser etter personer som kan kommunisere effektivt, aktivt lytte og ta ansvar. Konflikthåndtering, samarbeid, koordinering, idéutveksling og megling er noen av ferdighetene knyttet til teamarbeid.

06 Kreativitet

Kreativitet er ikke begrenset til kunst eller design. Underferdigheter fra spørsmål til eksperimentering er involvert i kreativitet, og de er avgjørende for problemløsning, utvikling av ideer, forbedre produktivitet og å se utfordringer fra et nytt perspektiv. Fantasi, tankekartlegging, innovasjon, eksperimentering og spørsmål er noen av eksemplene på kreative ferdigheter.

07 Ledelse

Ledelse innebærer veiledning, opplæring og veiledning av andre. Arbeidsgivere foretrekker søkere som viser lederpotensial fordi de viser initiativ, investerer seg i å hjelpe bedriften til å vokse og kan forfremmes til bedre lederstillinger. Ledelsesferdigheter, å være autentisk, mentorskap, raushet og kulturell intelligens er noen av ferdighetene knyttet til ledelse.

08 Mellommenneskelige ferdigheter

Sterke mellommenneskelige ferdigheter gjør det mulig for enkeltpersoner å samhandle godt med andre, opprettholde relasjoner og å gjøre et positivt inntrykk. Empati, humor, nettverksbygging, toleranse og diplomati er noen av ferdighetene knyttet til mellommenneskelige ferdigheter.

09 Arbeidsmoral

Å verdsette arbeid og anstrenge seg for å gi resultater viser en sterk arbeidsmoral. Personer med god arbeidsmoral er ofte bedre ansatte enn de uten, og ansettelsesledere foretrekker kandidater som viser ansvar, disiplin, pålitelighet, engasjement og profesjonalitet.

10 Oppmerksomhet på detaljer

Å fullføre oppgaver med grundig bekymring for alle involverte områder, uansett hvor små, er en ferdighet som bedrifter søker hos kandidater. Overvåking og kontroll av arbeid eller informasjon samtidig som du organiserer tid og ressurser effektivt minimerer feil og gjør ansatte mer effektive i rollene sine.

2.5 Nyere psykologiske tilnærminger for å tilegne seg myke ferdigheter.

Å utvikle myke ferdigheter er avgjørende for unge mennesker, men det kan være en utfordrende prosess. Myke ferdigheter er nært knyttet til menneskelig atferd, og å forbedre dem krever en atferdsendring.

Dessverre er mange mennesker tilbakeholden mot nye opplevelser, eller har dårlige sosiale ferdigheter, noe som gjør det vanskelig å forbedre myke ferdigheter. I tillegg er det utfordrende å måle myke ferdigheter, noe som gjør dem enda vanskeligere å lære bort gjennom treningsprogrammer.

Riktignok **har forskere identifisert tre viktige trinn for å utvikle myke ferdigheter læring, introspeksjon og praksis.** Disse trinnene er spesielt viktige for unge mennesker, som er mer utsatt for nye erfaringer og tilegn seg kunnskap. Ved å fokusere på disse dimensjonene kan lærere og ledere av unge fremme utviklingen av myke ferdigheter hos elevene sine.



For å fremme utviklingen av myke ferdigheter bør flere prinsipper følges. Disse prinsippene inkluderer å

- fremme erfaringsbasert læring gjennom praksis og refleksjon
- fremme sterke relasjoner mellom voksne og ungdom
- skape et støttende og berikende miljø
- utvikle flere myke ferdigheter i kombinasjon med hverandre

Å undervise myke ferdigheter gjennom tradisjonelle forelesninger er utfordrende, siden ungdom har problemer med å bruke disse ferdighetene i sitt eget liv, uten å ha øvd eller opplevd dette på egen hånd. Å øve på disse ferdighetene hjelper ungdom med å lære å bruke dem enkelt og hensiktsmessig, spesielt i stressende eller vanskelige situasjoner. **Bruk av casestudier og rollespilløvelser kan være spesielt effektiv for å fremme gruppediskusjon og utveksling av ideer.**

Unge ledere spiller en kritisk rolle i å fremme utvikling av myke ferdigheter, ettersom positiv forsterkning, konstruktive tilbakemeldinger og muligheter for refleksjon er avgjørende for erfaringsbasert læring. Disse relasjonene bør være meningsfulle, med respekt for ungdommens bidrag og som verdsatte bidragsyttere.

Samarbeidslæring og arbeidsplassbasert læring gjennom praksis i den virkelige verden, for eksempel å bidra til fellesskap, kan være utmerket for å forsterke aktiv utvikling. Å engasjere seg i sine egne interesser, for eksempel gjennom sport, spill og kunstbaserte utfordringer, kan hjelpe ungdom med å utvikle ferdighetene sine. Praksisplasser og arbeidstrening kan også skape bro mellom skole og jobb.

Samlet sett krever utvikling av myke ferdigheter en mangefasettert tilnærming som inkluderer læring, introspeksjon og praksis, i tillegg til å fremme erfaringsbasert læring, utvikle sterke relasjoner og skape støttende og berikende miljøer. Ved å følge disse prinsippene kan lærere og ungdomsledere fremme utviklingen av myke ferdigheter og hjelpe unge mennesker til å lykkes i alle aspekter av livet.

03

Sport og myke ferdigheter

3.1 Sportsaktiviteter, bevegelse og humor som verktøy i utviklingen av myke ferdigheter

Det er tydelig at fysisk aktivitet og sport spiller en avgjørende rolle for ikke bare å opprettholde fysisk helse, men også for å fremme mental velvære og å fremme veksten av essensielle myke ferdigheter hos unge individer. EU-kommisjonen, sammen med stater og organisasjoner, tar sterkt til ord for aktiv deltakelse i idrett og fysiske aktiviteter. Nyere studier har vist at å engasjere seg i fysisk aktivitet og sport ikke bare bidrar til akademiske prestasjoner, men også til kognitive evner, personlighetstrekk og utvikling av verdifulle myke ferdigheter.

Sport og interaktive spill tilbyr en eksepsjonell plattform for unge mennesker til å dyrke sine myke ferdigheter i et støttende miljø. Myke ferdigheter, som omhandler personlige egenskaper som gjør det mulig for individer å danne positive sosiale relasjoner, har betydelig verdi på arbeidsplassen. Sport fungerer som et effektivt middel for å hjelpe unge individer til å tilegne seg disse ferdighetene.

Omfattende forskning har konsekvent vist at idrett ikke bare fremmer teamarbeid, problemløsningsevner og stressmestring, men også innprenter disse verdiene i unge menneskers profesjonelle liv.

I enhver lagidrett vektlegges essensen av lagarbeid både på og utenfor banen. Suksess forsterkes gjennom den kollektive innsatsen til et sammensveiset lag, som fremmer en positiv holdning blant spillerne. **Effektive kommunikasjonsferdigheter er avgjørende for å håndtere relasjoner og navigere i ulike situasjoner i ett team.** I tillegg eksponerer engasjement i sportsorienterte spill unge individer for mangfold og betydningen av forskjellige roller i et lag, og gir dem dermed mulighet til å oppdage sine egne unike bidrag.



Videre utvikler sport og gruppespill viktige beslutningsevner som er til nytte for unge mennesker, ikke bare under spillingen, men også i ulike aspekter av livet. Mens de sosiale og akademiske fordelene med lagidrett har vært godt dokumentert, kan individuelle idretter som tennis, svømming eller kampsport også i stor grad bidra til utviklingen av myke ferdigheter.

For å lette utviklingen av disse myke ferdighetene på en morsom måte, er det avgjørende for tilretteleggere å utforme varierte og engasjerende aktiviteter. Ved å innlemme inkluderende designprinsipper, bruke hensiktsmessige verktøy og metoder, kan kvaliteten og innovasjonen til ungdomsarbeid innen myk kompetanseutvikling forbedres. **Denne veiledningen støtter ikke bare den praktiske implementeringen av utvikling av myke ferdigheter gjennom idrett og fysisk bevegelse i ungdomsarbeid, men gir også et rammeverk som inspirerer ungdomsarbeidere og tilretteleggere til å lage sine egne virkningsfulle aktiviteter.** Ved å anerkjenne rollen til sportsaktiviteter, bevegelse og humor som kraftige verktøy i utviklingen av myke ferdigheter, kan vi frigjøre det fulle potensialet til unge individer i deres personlige og profesjonelle vekst.



04

Aktive utviklingskort

4.1 Ideen bak AKTIV UTVIKLING-kortene

Som nevnt tyder forskning på at det er en sterk sammenheng mellom utvikling av myke ferdigheter og fysisk aktivitet. Som svar på dette har et team av **internasjonale ungdomsarbeidere laget AKTIV UTVIKLING-kortene**, designet for foreldre, ungdomsledere og lærere som har som mål å fremme utviklingen av myke ferdigheter blant unge mennesker ved bruk av fysisk aktivitet og sport.

AKTIV UTVIKLINGskortene består av 20 aktivitetskort, som tilbyr en rekke fysisk krevende spill og aktiviteter. **Disse spillene passer ikke bare for svært aktive ungdommer, men også for de med begrensede fysiske evner.** Spillene spenner fra kjente sporter som fotball og hinderløyper til mer interaktive spill, som krever bruk av LEGO-klosser eller tegning.

Aktivitetene på disse kortene fokuserer på å utvikle essensielle myke ferdigheter, som kommunikasjon og samarbeid, som har vist seg å være avgjørende på arbeidsmarkedet.

La oss innse det, å utvikle myke ferdigheter er ingen enkel prestasjon - det er en lang prosess som krever tid, tålmodighet og øving. Så det er urealistisk å forvente at en ung person vil bli en mester i kommunikasjon, forhandlinger eller lederskap etter å ha spilt AKTIV UTVIKLING-spillet.

Det er imidlertid ikke målet med disse spillene. I stedet er målet å introdusere unge mennesker til betydningen av disse ferdighetene gjennom hyggelige og engasjerende aktiviteter.

AKTIV UTVIKLING-kortene er laget for å plante nysgjerrighetens frø i ungdommens sinn, vekke interessen deres for myke ferdigheter og oppmuntre dem til å fortsette utviklingen på disse områdene.

Gjennom disse morsomme spillene får spillere muligheten til å teste og utvikle sine myke ferdigheter i et trygt og støttende miljø. De kan lære å kommunisere effektivt med jevnaldrende, samarbeide i et team og ta på seg lederroller – alt mens de har det gøy.

Så selv om det er sant at det tar tid å mestre myke ferdigheter, er ACTIVE DEVELOPMENT-spillene et utmerket utgangspunkt. Ved å delta i disse aktivitetene kan unge mennesker bli mer bevisste på viktigheten av myke ferdigheter, og de kan utvikle ferdighetene sine ytterligere etter hvert som de utvikler seg senere stadier igjennom livet.

Det som gjør ACTIVE DEVELOPMENT-kortene spesielt er refleksjonskomponenten.

Each game card includes a reflection section, where Hvert spillkort inneholder en refleksjonsseksjon, der spillere oppfordres til å reflektere over opplevelsen og diskutere hvordan de demonstrerte visse myke ferdigheter under aktiviteten. Denne reflekterende prosessen bidrar til å forsterke viktigheten av myke ferdigheter og oppmuntrer spillere til å utvikle og bruke disse ferdighetene i deres daglige liv.

4.2 Å bryte stereotyper

AKTIV UTVIKLING-kortene er laget for å fremme utviklingen av myke ferdigheter hos ungdom gjennom morsomme og engasjerende aktiviteter. Disse kortene kan imidlertid også spille en avgjørende rolle for å bryte stereotyper knyttet til kjønn i sport og trening.

Forskning har vist at stereotyper om kjønnsroller kan ha en betydelig innvirkning på idrettsdeltakelse, hvor individer justerer sin egen deltagelse basert på forventninger knyttet til kjønn. For eksempel kan jenter unngå visse idretter eller aktiviteter fordi de blir sett på som «for maskuline», mens gutter kan bli frarådet fra

å drive med dans eller gymnastikk fordi de blir sett på som «for feminine». Disse stereotypene kan være skadelige og begrense mulighetene som er tilgjengelige for enkeltpersoner basert på deres kjønn.

AKTIV UTVIKLING-kortene har som mål å utfordre disse stereotypene ved å tilby en rekke aktiviteter som ikke er kjønns spesifikke. Sett med 20 aktivitetskort inkluderer en blanding av ulike aktiviteter, som krever ulike nivåer av fysisk evne.

Ved å tilby en rekke aktiviteter som ikke er kjønns spesifikke, oppfordrer AKTIV UTVIKLING-kortene alle ungdommer til å delta uavhengig av kjønn. Denne tilnærmingen kan bidra til å bryte ned kjønnsstereotypene som kan begrense deltakelse i sport og trening. Når ungdom engasjerer seg i disse aktivitetene og utvikler sine myke ferdigheter, lærer de å sette pris på verdien av ulike perspektiver og de unike bidragene som hver person kan gi til et team. Dette kan føre til et mer inkluderende og støttende miljø, både på og utenfor banen.

4.3 Fokus på inkludering og redusere skjevheter

AKTIV UTVIKLING-kortene har som mål å skape inkluderende miljøer og redusere skjevheter i sport og aktiv bevegelse. Disse kortene er designet for å være enkle å implementere på forskjellige steder som sportssentre, skoler og unge klubber, uten å kreve dyrt utstyr. Ved å fremme fysiske aktiviteter der mennesker med ulike bakgrunner og evner kan delta sammen, oppmuntrer AKTIV UTVIKLING-kortene til samhandling og læring mellom enkeltpersoner. For eksempel, når personer med nedsatt funksjonsevne blir med i en gruppeidrettsaktivitet med funksjonsfriske personer, kan det hjelpe funksjonsfriske personer til å få en bedre forståelse av utfordringene og styrken til personer med funksjonshemming. Denne forståelsen kan redusere deres partiskhet overfor personer med nedsatt funksjonsevne. Derfor kan utvidet kontakt, som kan oppstå gjennom disse aktivitetene, være et potent verktøy for å fremme inkludering og redusere skjevheter i sport og aktiv bevegelse.

4.4 Viktigheten av refleksjonsprosessen

AKTIV UTVIKLING-spill tenner nysgjerrigheten til unge individer, og inspirerer dem til å fordype seg i myke ferdigheter og legge ut på en reise med personlig vekst. Det er imidlertid avgjørende å erkjenne at refleksjon spiller en viktig rolle i denne transformativ prosessen.

Hvert kort i spillesettet presenterer tankevekkende spørsmål som fungerer som katalysatorer for refleksjon, og legger til rette for dype læringsopplevelser. Refleksjon fungerer som et kompass, som lar individer evaluere fremgangen sin og avdekke de underliggende årsakene bak handlingene deres.

I ungdomsaktiviteter går læringsprosessen utover bare det å fullføre oppgaver; den omfatter refleksjon over selve opplevelsen, og en vurdering av personlig vekst. Det er her den erfaringsbaserte læringsmodellen (ELM) eller Kolbs læringsyklus kommer inn i bildet. Unge individer oppfordres til å reflektere over aktivitetene sine, slik at de kan vurdere sine myke ferdigheter og ta eierskap til sin egen læringsreise.



Refleksjon fungerer som en grunnleggende pilar for både personlig og teamutvikling, og gir unge mennesker mulighet til å identifisere sine styrker, svakheter og forbedre deres mellommenneskelige relasjoner. Ved å reflektere over utfordringer og erfaringer kan unge individer forvandle hindringer til muligheter for vekst og læring.

Videre gir refleksjon ungdomsarbeidere og tilretteleggere uvurderlig innsikt i gruppedynamikk, innhold og prosesser. AKTIV UTVIKLING-kortene er grundig utformet for å vurdere myke ferdigheter som ofte er utfordrende å måle. De nøyte utformede spørsmålene får unge individer til å trekke forbindelser fra sine erfaringer og gi tilbakemeldinger for å forbedre utformingen av fremtidige aktiviteter.

Ungdomsledere oppfordres til å bruke refleksjonsspørsmålene som er skreddersydd for hvert spill, lett tilgjengelig på det tilsvarende kortet. Eksempler på slike spørsmål inkluderer: "Hvordan forhandlet du med teammedlemmene dine for å sikre alles lykke?" eller "Hvilke skritt tok du for å løse konflikter i laget ditt under spillet?" Disse spørsmålene kan tilpasses for å passe de spesifikke kravene til hver gruppe, inkludert justering av lengden på diskusjonen og typen spørsmål som stilles. Refleksjon fungerer som et uunnværlig verktøy for personlig vekst og utvikling, og med AKTIV UTVIKLING-kortene blir det en uanstrengt og hyggelig prosess for unge individer.

05

Retningslinjer for aktivitetskort

Hvert kort i settet tilbys enkelt i både digitale og utskrivbare formater. Hvert kort inneholder viktig informasjon, inkludert spillet navn, en detaljert beskrivelse av reglene, et tankevekkende refleksjonsspørsmål og en QR-kode.

QR-koden fører til til en video som viser et eksempel på hvordan spillet kan implementeres, og fungerer som en verdifull ressurs for ungdomsledere.

Det er viktig å merke seg at de gitte refleksjonsspørsmålene kun er eksempler. Vi oppfordrer ungdomsledere til å tilpasse og skreddersy dialogen for å passe den spesifikke dynamikken og behovene til gruppen deres. Denne fleksibiliteten sikrer at refleksjonsprosessen stemmer overens med deltakernes erfaringer og fremmer meningsfulle diskusjoner.

Enten du foretrekker digitalt eller trykt materiale, tilbyr kortene våre bekvemmelighet og allsidighet, og gir ungdomsledere mulighet til å skape engasjerende og reflekterende opplevelser for unge mennesker.



Scan to view a video instruction:



01 Slede-racing

- teamarbeid
- kreativitet



02 Krysse elva

- tidsstyring
- teamarbeid



03 Ess på Races

- teamarbeid
- tilpasningsdyktighet



04 Lag en form

- tilpasningsdyktighet
- teamarbeid



05 Led meg i mørket

- lederskap
- kommunikasjon



06 Rygg mot rygg

- kreativitet
- kommunikasjon



07 Aktiv sirkel

- kreativitet
- kommunikasjon



08 Ubåter

- lederskap
- teamarbeid



09 Pro-Pictionary

- teamarbeid
- kreativitet



10 Følg Stien

- lederskap
- kommunikasjon

Scan to view a video instruction:



11 Vent - litt

- teamarbeid
- tidsstyring



12 Hanoi Tårn

- lederskap
- teamarbeid



13 Slange

- kommunikasjon
- teamarbeid



14 Blind Fotball

- empati
- tilpasningsdyktighet



15 Para Volley

- empati
- tilpasningsdyktighet



16 Teppe-ball

- teamarbeid
- kreativitet



17 Morsom Poseringer

- kreativitet
- tilpasningsdyktighet



18 Hinderløype med bind for

- tilpasningsdyktighet
- kommunikasjon



19 Skjult Mysterium

- tilpasningsdyktighet
- kommunikasjon

20 Ta en posisjon

- kommunikasjon
- tidsstyring

06

Dinnetilbakemeldinger og ideer

Fagfeltet idrett og myke ferdigheter har fortsatt et stort potensial for videre utvikling. Dine ideer og tilbakemeldinger har stor betydning for oss når vi strever etter å forbedre vår AKTIV UTVIKLING guide og kort. Vi verdsetter dine tanker og oppfordrer deg til å dele dem med oss.

Hvis du har tilbakemeldinger, forslag eller kommentarer angående guiden eller kortene våre, vil vi gjerne høre fra deg! Dine innspill vil bidra til kontinuerlig utvikling og forbedring av materialene våre.

Vi venter spent på tilbakemeldingen din og ser frem til å samarbeide med deg om å fremme sport og utvikling av myke ferdigheter. Sammen kan vi ha en positiv innvirkning!

Ikke nøl med å ta kontakt med vårt dedikerte prosjektteam. Her er kontaktinformasjonen:



Poland

my-future.info



Portugal

eduplus.biz



Norway

collectiveinnovation.no

7 Kilder

- * Society for Human Resource Management. (2020). What Are Soft Skills?
- * Leadership IQ. (2020). Why Do New Hires Fail?
- * National Council of Architectural Registration Boards
- * LinkedIn Learning. (2019). The Skills Companies Need Most in 2019.
- * Indeed Career Guide. (n.d.). Hard Skills vs. Soft Skills: What's the Difference?
- * Novoresume, "The Importance of Soft Skills in the Workplace," 25 July 2022.
- * Career Development and Job Satisfaction, "Importance of Soft Skills for Career Success," June 2020.
- * Mitch Prinstein, Character Lab, "Why Connecting with Other People is So Important," September 2022.
- * The report of Deloitte Access Economics, "Soft skills for business success," May 2017.
- * Novoresume (2022). Top Soft Skills Employers Value in 2022
- * Forbes (2021). The Most In-Demand Hard and Soft Skills of 2021
- * Heide Abelli. (2019). "Soft Skills: What they are and how to develop them." Skillssoft.
- * Soares, F., Babb, S., Diener, O., Gates, S., and Ignatowski, C. (2017). "Promoting Soft Skills in Youth: A Practical Guide for Program Designers and Youth Leaders." Child Trends.
- * Global Partnership for Youth Employment, International Bank for Reconstruction and Development, and International Youth Foundation. (2014). "Youth Workforce Development Learning Brief: Soft Skills." Global Partnership for Youth Employment.
- * United Nations Children's Fund (UNICEF). (2012). "Soft Skills for Hard Times: A Handbook on the Importance of Soft Skills for Employability and the Labour Market." UNICEF.
- * Eccles, J., and Gootman, J.A. (2002). "Community Programs to Promote Youth Development." National Academies Press.
- * Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). (2015). "Effective Social and Emotional Learning Programs." CASEL.
- * Search Institute. (2016). "Developmental Relationships Framework: A Tool for Youth-Serving Organizations." Search Institute.
- * Cunningham, W., Robertson, S., and Nafukho, F.M. (2016). "Developing 21st Century Soft Skills in Pre-Service Teachers through Cooperative Learning." Journal of Research in Innovative Teaching & Learning.

- * Heckman, J.J., and Kautz, T. (2013). "Hard Evidence on Soft Skills." Labour Economics, 19, 34-41.
- * European Commission. (2019). Physical activity and sport.
- * Franssen, K., Boen, F., Vansteenkiste, M., Mertens, N., & Vande Broek, G. (2018). The power of competence support: Effects on competence, motivational and psychological outcomes of a need-supportive physical education programme. Psychology of Sport and Exercise, 38, 99-107.
- * Loughran, C., Mutrie, N., & Townsend, N. (2019). Physical activity and the workplace: A review of the potential health and economic impacts. BMC Public Health, 19(1), 1-10.
- * Medbury, A., & Robinson, D. (2020). Sport and the development of life skills. Sport, Education and Society, 25(3), 199-210.
- * Why Is Teamwork Important in Football? (2020)
- * Doll-Tepper, G., Koenen, K., & Bailey, R. (2016). Women and Sport: Women's Sport Leadership Report. International Working Group on Women and Sport.
- * Hong, R. (2016). Women and Technology: Re-envisioning Workforce Diversity. Springer.
- * Washington, R. E., & Karen, D. (2001). Sociology of sport: overview, prospects, and potential. Annual Review of Sociology, 27(1), 303-328.
- * Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). Sex stereotypes and gender roles in sport and exercise. In R. E. Wiggins (Ed.), Sport for all: Proceedings of the International Symposium (pp. 137-146). Human Kinetics Publishers.
- * Extended contact" and its role in reducing biases: Dovidio, J. F., Eller, A., & Hewstone, M. (2011). Improving intergroup relations through direct, extended and other forms of indirect contact. Group processes & intergroup relations, 14(2), 147-160.
- * Kolb, D. A. (1984). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Prentice-Hall, Inc.
- * Boud, D., Keogh, R., & Walker, D. (1985). What is reflection in learning? In Mezirow, J., & Associates, Fostering critical reflection in adulthood: A guide to transformative and emancipatory learning (pp. 7-18). Jossey-Bass.
- * Moon, J. A. (2004). A Handbook of Reflective and Experiential Learning: Theory and Practice. RoutledgeFalmer.
- * Fry, H., Ketteridge, S., & Marshall, S. (Eds.). (2014). A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education: Enhancing Academic Practice. Routledge.

