

GECOMBINEERDE KWALIFICATIEKAART PRAKTIJKBEGELEIDER/PRAKTIJKCOACH (KENNIS (K) - HOUDING (H) - VAARDIGHEDEN (V))



KERNTAKEN PRAKTIJKBEGELEIDER (UIT FUNCTIEPROFIEL)

- Coachen en begeleiden van leidinggevend en leidingteams in hun ontwikkeling, waaronder het stimuleren van uitwisseling met andere speltakken.
- Faciliteren en initiëren van ontwikkelingsactiviteiten voor leidinggevend, zoals workshops, trainingen, intervisie, stages, praktijkopdrachten.
- Bewaken van de deskundigheid van leidingteams in het bieden van goede activiteitenprogramma's.
- Beoordelen, registreren en aanvragen van (deel)kwalificaties voor leiders en teamleiders.
- Uitvoeren van functiegebonden en organisatorische taken en activiteiten, zoals overleg met de groepsbegeleider binnen de groep en met andere praktijkbegeleiders en de praktijkcoach in de regio.
- Zich inzetten voor het verbeteren van het eigen functioneren.

KERNTAKEN PRAKTIJKCOACH (UIT FUNCTIEPROFIEL)

- Coachen en begeleiden van praktijkbegeleiders in hun ontwikkeling, waaronder het stimuleren van uitwisseling met andere praktijkbegeleiders.
- Faciliteren en initiëren van ontwikkelingsactiviteiten voor praktijkbegeleiders, zoals workshops, trainingen, intervisie, stages, praktijkopdrachten.
- Bewaken van de kwaliteit van kwalificatieaanvragen door praktijkbegeleiders.
- Beoordelen en registreren van (deel)kwalificaties van praktijkbegeleiders.
- Uitvoeren van functiegebonden en organisatorische taken en activiteiten, zoals overleg met de trainingscoördinator binnen de regio, met praktijkcoaches uit andere regio's en als schakel tussen praktijkbegeleiders en het landelijk niveau.
- Zich inzetten voor het verbeteren van het eigen functioneren.

2. GEKWALIFICEERD NIVEAU

A: ALGEMEEN DEEL PRAKTIJKBEGELEIDER EN PRAKTIJKCOACH

COMPETENTIES - KENNIS VAN SCOUTING ACADEMY, SPELVISIE EN DOORLOPENDE LEERLIJN

- In staat zijn om doelen, inhoud en werkwijze van de Scouting Academy-systematiek uit te leggen en toe te passen (assessment en registreren deelkwalificaties).
- In staat zijn om doelen, inhoud en werkwijze van de spelvisie en -methode uit te leggen, waarbij aandacht wordt besteed aan het waarom van de aanpak en de onderlinge samenhang tussen opeenvolgende speltakken.

SCOUTING ACADEMY

- ☐ K: Kennis hebben van de aanpak en werkwijze van Scouting Academy.
- ☐ V: In staat zijn om Scouting Academy uit te leggen aan anderen.
- ☐ V: In staat zijn om te werken met relevante functieprofielen, kwalificatiekaarten en toelichtingen:
 - ☐ (Team)leider bevers, welpen, scouts;
 - ☐ (Team)leider explorers en adviseur roverscouts;

INHOUD

1. BASISNIVEAU

2. GEKWALIFICEERD NIVEAU

A: ALGEMEEN DEEL PRAKTIJKBEGELEIDER EN PRAKTIJKCOACH

KENNIS VAN SCOUTING ACADEMY, SPELVISIE EN DOORLOPENDE LEERLIJN

COACHEN EN BEGELEIDEN

FACILITEREN EN INITIËREN VAN PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGSACTIVITEITEN

BEOORDELEN EN REGISTREREN VAN (DEEL)COMPETENTIES

B: PRAKTIJKBEGELEIDER

COACHEN EN BEGELEIDEN

FACILITEREN EN INITIËREN VAN PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGSACTIVITEITEN

BEVORDEREN VAN DE DESKUNDIGHEID IN DE GROEP

SAMENWERKEN

C: PRAKTIJKCOACH

COACHEN EN BEGELEIDEN

FACILITEREN EN INITIËREN VAN PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGSACTIVITEITEN

BEVORDEREN VAN DE DESKUNDIGHEID IN DE REGIO

SAMENWERKEN

1. BASISNIVEAU

- Het onderschrijven van de doelstelling en het huishoudelijk reglement van Scouting Nederland.
- Beschikken over een voor de functie geldige Verklaring Omtrent het Gedrag.
- Het onderschrijven van de gedragscode van Scouting Nederland.
- Bereid zijn de voor de functie geldende competenties te ontwikkelen.

- ☐ 'Op kamp' – Logeren en bivak;
- ☐ 'Op kamp' – Kamperen en expeditie;
- ☐ Kwalificaties veilig varen;
- ☐ Teamprofielen en teamkwalificaties;
- ☐ Praktijkbegeleider/praktijkcoach.

SPELVISIE EN SPELAANBOD

- ☐ K: Kennis hebben van de inhoud en toepassing van kompassen en gidsen voor alle speltakken.
- ☐ K: Kennis hebben van de inhoud en toepassing van spelthema's van bevers en welpen.
- ☐ K: Kennis hebben van de inhoud en toepassing van de spelvisie SCOUTS en de activiteitengebieden.
- ☐ K: Kennis hebben van de programmaopbouw van bever tot en met roverscout (afwisseling, uitdaging, spanningsboog, actie en rust, bieden structuur, zingeving, Partenza).
- ☐ K: Kennis hebben van diverse online materialen: website voor leiding, websites voor jeugdleden, @-scout, websites van de groep, regio en admiraliteit.

GECOMBINEERDE KWALIFICATIEKAART PRAKTIJKBEGELEIDER/PRAKTIJKCOACH (KENNIS (K) - HOUDING (H) - VAARDIGHEDEN (V))



A: ALGEMEEN DEEL PRAKTIJKBEGELEIDER EN PRAKTIJKCOACH (VERVOLG)

DOORLOPENDE LEERLIJN

- ☐ K: Kennis hebben van leeftijds- en gedragskenmerken van de opvolgende speltakken (inclusief basis breinontwikkeling).
- ☐ K: Kennis hebben van het progressiesysteem vanaf bevers tot en met roverscouts.
- ☐ K: Kennis hebben van de verschillende aspecten van de doorlopende leerlijn (afnemend leiderschap, participatieladder, progressiematrix, subgroepen, progressiesysteem).
- ☐ V: In staat zijn de doorlopende leerlijn in te zetten om de spelkwaliteit van de groep als geheel te verbeteren.
- ☐ V: In staat zijn om de aansluiting tussen de leeftijdsgroepen te bevorderen, waaronder de leeftijds-indeling en het overvliegen.

COMPETENTIES - COACHEN EN BEGELEIDEN

- In staat zijn om samen met de deelnemer praktijkoefeningen te bedenken en in te plannen.
- In staat zijn om, op basis van luisteren en observeren, feedback te geven.
- In staat zijn om door te verwijzen naar relevante (Scouting)literatuur, e-learningmodules, regionaal of landelijk trainingsaanbod of andere vormen van leren (instructie, demonstratie, stage).
- In staat zijn om verschillende vormen van leren en het effect van de omgeving op het leerresultaat te (h)erkennen en te benoemen.
- In staat zijn om anderen te motiveren en te stimuleren verantwoordelijkheid te nemen voor hun persoonlijk functioneren en te werken aan hun eigen persoonlijke ontwikkeling (binnen dat team waar zij deel van uitmaken).

LEREN

- ☐ V: In staat zijn diverse leerstijlen te benoemen en te hanteren (bijvoorbeeld Kolb en Bloom).
- ☐ V: In staat zijn om diverse theorieën over groepsprocessen of communicatieprocesses te benoemen en toe te passen (bijvoorbeeld teamrollen van Belbin en roos van Leary).

GESPREKSTECHNIKEN

- ☐ V: In staat zijn anderen aan te spreken op hun gedrag en/of houding, op basis van de feedbackregels.
- ☐ H: Open staan voor feedback en in staat zijn te reflecteren op de eigen manier van werken.
- ☐ V: In staat zijn om op basis van de feedbackregels onderwerpen bespreekbaar te maken.
- ☐ V: In staat zijn om objectieve informatie te verzamelen door het stellen van open vragen.

STIMULEREN EN MOTIVEREN

- ☐ K: Kennis hebben van verschillende motivatietechnieken.
- ☐ K: Kennis hebben van verschillende coachingsvaardigheden.
- ☐ V: In staat zijn om anderen, op een passende wijze, te ondersteunen in de ontwikkeling van begeleid naar zelfstandig leren en functioneren.
- ☐ V: In staat zijn om met weerstand om te gaan.

COMPETENTIES - FACILITEREN EN INITIËREN VAN PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGSACTIVITEITEN

- In staat zijn om anderen te ondersteunen en/of te begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling.

FACILITEREN EN INITIËREN VAN PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGSACTIVITEITEN

- ☐ V: In staat zijn om de aanwezige en/of voor ontwikkeling in aanmerking komende competenties te herkennen en te bespreken.
- ☐ V: In staat zijn on(der)benut talent of overbelast functioneren te signaleren en bespreekbaar te maken, zowel met de betrokkenen als met anderen.
- ☐ V: In staat zijn om iemand te ondersteunen bij het opstellen van een persoonlijk Talent Ontwikkel Programma (TOP).
- ☐ V: In staat zijn om de voortgang van de competentieontwikkeling regelmatig te bespreken aan de hand van het TOP.
- ☐ V: In staat zijn om afspraken SMART te formuleren.
- ☐ V: In staat zijn om belemmeringen en/of stagnatie in de voortgang van het ontwikkelingstraject te signaleren.
- ☐ V: In staat zijn om interventies in te zetten om belemmeringen in het ontwikkelingstraject op te lossen.

RUIMTE OM TE LEREN

- ☐ V: In staat zijn om een gunstig leerklimaat te scheppen.
- ☐ V: In staat zijn om een veilig leerklimaat te scheppen, waarin mensen de kans krijgen te leren van hun fouten.
- ☐ H: Bereid zijn om deelnemers in staat te stellen om te leren door te doen.

COMPETENTIES - BEOORDELEN EN REGISTREREN VAN (DEEL)COMPETENTIES

- In staat zijn om aan de hand van het functieprofiel en de kwalificatiekaart vast te stellen of een persoon voldoet aan het gekwalificeerde niveau.
- In staat zijn om de competentiesystematiek van Scouting Academy toe te passen bij kwalificatie.
- In staat zijn om verworven competenties te registreren.

BEOORDELEN

- ☐ V: In staat zijn gebruik te maken van criterium gericht interviewen (bijvoorbeeld de STARR-methode).
- ☐ H: Bereid zijn om zijn op een integere wijze te beoordelen.
- ☐ V: In staat zijn om gezamenlijk de competenties van een deelnemer te beoordelen.
- ☐ V: In staat zijn om uit een observatie objectieve en relevante informatie te destilleren.

REGISTREREN

- ☐ V: In staat zijn om deelnemers in Scouts Online (SOL) te registreren en te kwalificeren.
- ☐ V: In staat zijn om in gezamenlijkheid een eindkwalificatie aan te vragen (praktijkbegeleider) en goed te keuren (praktijkcoach).

**GECOMBINEERDE KWALIFICATIEKAART PRAKTIJKBEGELEIDER/PRAKTIJKCOACH
(KENNIS (K) - HOUDING (H) - VAARDIGHEDEN (V))****B: PRAKTIJKBEGELEIDER****COMPETENTIES - COACHEN EN BEGELEIDEN**

- In staat zijn om leidinggevendenden te stimuleren eigen verantwoordelijkheid te nemen in hun individuele ontwikkelingsproces.
- In staat zijn om leidingteams bewust te maken dat zij door het werken aan teamkwalificaties de spelkwaliteit kunnen verbeteren.

STIMULEREN EN MOTIVEREN

- ☐ V: In staat zijn om individuele leiding te stimuleren om te werken aan de eigen ontwikkeling.
- ☐ V: In staat zijn om leiding en leidingteams te motiveren om te werken aan kwalificatie en teamprofielen.

ZELFKENNIS

- ☐ K: Weten wat jouw begeleidingsstijl is en wat het effect daarvan is op individuele leidinggevendenden en op leidingteams.

**COMPETENTIES - FACILITEREN EN INITIËREN VAN PERSOONLIJKE
ONTWIKKELINGSACTIVITEITEN**

- In staat zijn om anderen te ondersteunen en/of te begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling.

FACILITEREN EN INITIËREN VAN PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGSACTIVITEITEN

- ☐ V: In staat zijn vragen van verschillende leidinggevendenden te verzamelen en op basis van deze vragen een ontwikkelactiviteit te (laten) organiseren.

COMPETENTIES - BEVORDEREN VAN DE DESKUNDIGHEID IN DE GROEP

- In staat zijn om de eigen werkzaamheden binnen de groep te organiseren.
- In staat zijn om de voortgang van de competentieontwikkeling in de groep te bespreken met de groepsbegeleider en af te stemmen met bestuur, leiding en praktijkcoach.
- In staat zijn om deelname aan groepsontwikkelingsmomenten te stimuleren.

BEVORDEREN VAN DE DESKUNDIGHEID IN DE GROEP

- ☐ V: In staat zijn de kwaliteit van het programma en de uitvoering van de taken te bespreken.
- ☐ V: In staat zijn vragen en leervragen van individuele leidinggevendenden en leidingteams te constateren.
- ☐ H: Bereid zijn de persoonlijke en teamontwikkeling te stimuleren.
- ☐ V: In staat zijn een leidingteam te ondersteunen bij het opstellen van een teamkwalificatieplan.
- ☐ V: In staat zijn leidingteams te ondersteunen in het verwerven van de teamkwalificaties.
- ☐ V: In staat zijn om samen met alle leiding en bestuur te werken aan vergroting van de spelkwaliteit in de groep (doorstroming leden, doorlopende leerlijn).
- ☐ V: In staat zijn om het uitwisselen van ervaringen van leidinggevendenden van verschillende speleenheden, zowel binnen als buiten de groep, te stimuleren.

COMPETENTIES - SAMENWERKEN

- Bereid zijn om te netwerken en informatie te delen.

GROEP

- ☐ H: Bereid zijn om samen te werken met de groepsbegeleider.

REGIO

- ☐ H: Bereid zijn om door deelname aan uitwisselings-/afstemmingsbijeenkomsten te werken aan de ontwikkeling van jezelf en andere praktijkbegeleiders.

**GECOMBINEERDE KWALIFICATIEKAART PRAKTIJKBEGELEIDER/PRAKTIJKCOACH
(KENNIS (K) - HOUDING (H) - VAARDIGHEDEN (V))****C: PRAKTIJKCOACH****COMPETENTIES - COACHEN EN BEGELEIDEN**

- In staat zijn om verantwoordelijkheid te nemen voor het functioneren van de praktijkbegeleiders in de regio en hun rol/ontwikkeling te stimuleren.
- In staat zijn om praktijkbegeleiders in hun persoonlijke ontwikkeling te coachen en te begeleiden, individueel of groepsgewijs.

BEGELEIDEN

- ☐ V: In staat zijn om praktijkbegeleiders te begeleiden in hun ontwikkeling.
- ☐ V: In staat zijn om voorwaarden te scheppen voor een opleidingstraject voor praktijkbegeleiders.

STIMULEREN EN MOTIVEREN

- ☐ V: In staat zijn om praktijkbegeleiders te motiveren om te werken aan verbetering van de spelkwaliteit in de lokale Scoutinggroepen.

COMPETENTIES - FACILITEREN EN INITIËREN VAN PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGSACTIVITEITEN

- In staat zijn om de uitwisseling van ervaringen vorm te geven.
- In staat zijn om anderen te ondersteunen en/of te begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling.

FACILITEREN EN INITIËREN VAN PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGSACTIVITEITEN

- ☐ V: In staat zijn om een zinvol praktijkbegeleidersoverleg te organiseren.
- ☐ V: In staat zijn om praktijkbegeleiders bewust te maken van hun rol in de groep.
- ☐ V: In staat zijn om praktijkbegeleiders te laten leren van elkaar.
- ☐ V: In staat zijn om intervisie te geven.
- ☐ V: In staat zijn vragen van verschillende praktijkbegeleiders te verzamelen en op basis van deze vragen een ontwikkelactiviteit te (laten) organiseren.

COMPETENTIES - BEVORDEREN VAN DE DESKUNDIGHEID IN DE REGIO

- In staat zijn om te netwerken en informatie door te geven.
- In staat zijn om bij te dragen aan de kwaliteit van de leiding in de regio door toetsing van de kwalificatieaanvraag, het vaststellen en registreren van de kwalificaties.

GROEPEN

- ☐ H: Bereid zijn om kennis te maken met groepen.
- ☐ H: Bereid zijn om de kwaliteit van groepen te observeren, knelpunten te signaleren en door te geven aan de praktijkbegeleider.
- ☐ V: In staat zijn om waar nodig/gewenst samenwerkings- en taakverdelingsvragen tussen groepen bespreekbaar te maken.

REGIO

- ☐ H: Bereid zijn zich te verdiepen en bij te dragen aan onderwerpen die spelen binnen de regio.

COMPETENTIES - SAMENWERKEN

- Bereid zijn om te netwerken en informatie te delen.

REGIO

- ☐ H: Bereid zijn om samen te werken met het trainingsteam van de regio.
- ☐ H: Bereid zijn om de uitwisseling tussen groepen in de regio te stimuleren.

SCOUTING NEDERLAND

- ☐ H: Bereid zijn om te werken aan de eigen ontwikkeling door deelname aan landelijke evenementen of een landelijk overleg.
- ☐ H: Bereid zijn om als schakel te functioneren tussen Scouting Academy en de praktijkbegeleiders in de regio.

**Toelichting op de gecombineerde kwalificatiekaart
praktijkbegeleider en praktijkcoach**

Scouting Academy



Scouting

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Inleiding	3
1.2	Leeswijzer	3
1.3	Toelichting op de gecombineerde kwalificatiekaart.....	3
1.4	Definitie competenties	4
1.5	Basisniveau	5
1.6	Gekwalificeerd niveau	5
1.7	Verskil praktijkbegeleider en praktijkcoach	5
1.8	Overzicht materialen.....	6
1.9	Overstap	7
1.10	Toetsing, kwalificatie en registratie	7
2	Toelichting op de competenties	8
2.1	Takenpakket	8
2.1.1	Taken van een praktijkbegeleider.....	8
2.1.2	Taken van een praktijkcoach.....	8
2.2	Basisniveau	8
2.3	Gekwalificeerd niveau	9
2.3.1	Deel A: Algemeen deel voor zowel praktijkbegeleider als praktijkcoach	9
2.3.2	Deel B: Praktijkbegeleider	14
2.3.3	Deel C: Praktijkcoach	17
3	Toelichting op de competenties bij overstap.....	20
3.1	Van leidinggevende naar praktijkbegeleider	20
3.2	Van praktijkbegeleider naar praktijkcoach.....	20
4	Toetsing, kwalificatie en registratie	21
4.1	Toetsing competenties	21
4.2	Kwalificatie en registratie	21
4.2.1	Praktijkbegeleider	21
4.2.2	Praktijkcoach	21

1 Inleiding

1.1 Inleiding

De gecombineerde kwalificatiekaart voor praktijkbegeleider en praktijkcoach is opgesteld op basis van de oude kwalificatiekaart, gesprekken met praktijkbegeleiders, praktijkcoaches, trainers en opleiders, en beschikbaar trainingsmateriaal voor praktijkbegeleiders en praktijkcoaches. Iedereen die heeft meegelezen met het concept willen we hiervoor bedanken.

1.2 Leeswijzer

Deze toelichting is vooral bedoeld voor praktijkbegeleiders, praktijkcoaches, trainers en opleiders die die met de gecombineerde kwalificatiekaart praktijkbegeleider en praktijkcoach aan de slag willen gaan. Bijvoorbeeld voor het opleidings- en kwalificatietraject van praktijkbegeleiders en praktijkcoaches. Het is handig om bij het lezen van deze toelichting de bijbehorende kwalificatiekaart bij de hand te houden.

In het eerste hoofdstuk wordt uitgelegd wat de gecombineerde kwalificatiekaart is en hoe je er het beste gebruik van kunt maken. In het tweede hoofdstuk worden alle competenties op de gecombineerde kwalificatiekaart voor praktijkbegeleider en praktijkcoach toegelicht. Meer uitgebreide inhoudelijke informatie over de competenties is te vinden in de verschillende modules. In dit hoofdstuk staat ook informatie over de overstap van de functie als praktijkbegeleider naar de functie van praktijkcoach. In het laatste hoofdstuk van deze toelichting staat informatie over toetsing en over het kwalificatieproces.

1.3 Toelichting op de gecombineerde kwalificatiekaart

Bij Scouting willen we een kwalitatief goed en gevarieerd Scoutingprogramma aanbieden dat aansluit op de ontwikkeling en beleavingswereld van kinderen en jongeren. Daarvoor moeten leidingteams over een aantal kwaliteiten beschikken of bereid zijn die ontwikkelen. Dat geldt niet alleen voor persoonlijke ontwikkeling van individuele leidinggevers, maar ook voor de kwaliteiten van een leidingteam als geheel. De ontwikkeling van kwaliteiten kan worden bijgehouden in Scouts Online, zodat zichtbaar is wat iemand kan en welke vorderingen er zijn. Het bijhouden van de ontwikkeling van kwaliteiten van leidinggevers is een belangrijk aandachtspunt voor praktijkbegeleiders en praktijkcoaches.

De gecombineerde kwalificatiekaart bevat de competenties voor zowel de kwalificatie van de praktijkbegeleider als voor de kwalificatie van praktijkcoach. Er is voor gekozen om de competenties voor beide functies op één gecombineerde kwalificatiekaart te zetten. Zo worden in één overzicht de verschillen en de overeenkomsten tussen de twee functie en de benodigde competenties voor beide functies duidelijk en dus ook welke competenties je nog nodig hebt (en kunt meenemen) wanneer je als praktijkbegeleider op een gegeven moment praktijkcoach wilt worden (of andersom). De gecombineerde kwalificatiekaart bestaat uit drie delen:

- A. De deelkwalificatie 'Algemeen deel praktijkbegeleider en praktijkcoach' heeft betrekking op de zaken die voor zowel de praktijkbegeleider als de praktijkcoach gelden. Hoewel op dezelfde manier verwoord, zit er wel een verschil in het niveau en de diepgang (zie verder paragraaf 2.3.1).
- B. De deelkwalificatie 'Praktijkbegeleider' is alleen voor de praktijkbegeleider en heeft betrekking op de relatie met leidinggevers, leidingteams en de kwaliteit in de groep.
- C. De deelkwalificatie 'Praktijkcoach' is alleen voor de praktijkcoach en heeft betrekking op de relatie met praktijkbegeleiders en het bewaken van de kwaliteit van het kwalificatieproces in de groepen.

Voor kwalificatie moet een praktijkbegeleider dus de delen A en B afronden en een praktijkcoach de delen A en C.



Een deel is opgebouwd uit meerdere onderdelen. Deze onderdelen zijn op hun beurt weer opgebouwd uit één of meerdere blokken.

Alle competenties op de gecombineerde kwalificatiekaart, hoeven maar één keer aangetoond te worden. Wanneer iemand overstapt van leidinggevende naar praktijkbegeleider of van praktijkbegeleider naar praktijkcoach, hoeven reeds aangetoonde competenties niet nogmaals te worden aangetoond. De beoordelaar kan samen met degene die aan zijn of haar competenties werkt, bekijken welke competenties al aanwezig zijn en welke nog verworven moeten worden.

Bij een aantal competenties is er een verschil in diepgang tussen de praktijkbegeleider en de praktijkcoach. Dit niveauverschil is een verschil in grote lijnen. Een praktijkbegeleider is actief aan de slag met leidingteams in een groep, terwijl de praktijkcoach meer op afstand en op grote lijnen met praktijkbegeleiders werkt en daarbij inzichten vanuit verschillende Scoutinggroepen combineert tot een ondersteuningsaanbod vanuit de regio.

Twee voorbeelden:

- In het algemene deel zit voor beiden het blok 'Kennis van Scouting Academy, de spelvisie en de doorlopende leerlijn'. De praktijkbegeleider zal daarbij (om de leiding op een goede manier te kunnen ondersteunen) onder andere meer in detail moeten weten hoe het spelaanbod in elkaar zit, inclusief alle themafiguren, insignes en dergelijke, terwijl voor een praktijkcoach algemene kennis van de spelvisie en -methode volstaat.
- Andersom zal een praktijkcoach bij het blok 'Coachen en begeleiden' veel meer inzicht en vaardigheden moeten hebben op het gebied van coachings- en begeleidingsmethodieken dan de praktijkbegeleider. Zo kan de praktijkcoach dit aan de praktijkbegeleider overdragen en hen of haar hierin ondersteunen.

1.4 Definitie competenties

Binnen Scouting Academy draait het om het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en houding, ook wel competenties genoemd. Daarnaast vindt Scouting Nederland het belangrijk dat deze competenties op een bepaald moment worden vastgesteld: het zogenaamde kwalificeren.

Er zijn vele definities van competenties. Binnen Scouting Nederland wordt de volgende definitie van competenties gehanteerd:

'Een voor het vervullen van een rol (in een organisatie) relevante kwaliteit (kunde, vaardigheid, persoonlijkheidsaspect) uitgedrukt in het (aantoonbare) vermogen van een individu om iets te bewerkstelligen.'

In simpele woorden: het kunnen toepassen van kennis en het kunnen uitvoeren van een vaardigheid om een functie goed te kunnen uitvoeren.

Het gaat dus om daadwerkelijk iets kunnen in de praktijk! Daarbij geldt het volgende:

- Competenties zijn een combinatie van kennis, inzichten, vaardigheden, houding, overtuiging en ervaring. Op de kwalificatiekaarten is aangegeven welke competenties met betrekking tot kennis, vaardigheden en houding voor een bepaalde functie vereist zijn.
- Individuele competenties worden beschreven in relatie tot de functie binnen een organisatie.
- Je bent pas competent wanneer je niet alleen iets kent, maar er in de praktijk ook daadwerkelijk iets mee doet.

- Competenties kun je ontwikkelen. Een talent is het vermogen om jezelf op verschillende gebieden te ontwikkelen: het gaat dus om het ontwikkelingspotentieel dat je hebt.

Meer over competenties en kwalificaties kun je lezen in het *Handboek praktijkbegeleider* en *Module 3: Scouting Academy*.

1.5 Basisniveau

Na goedkeuring door het betreffende bestuur (groep of regio) begint de aspirant praktijkbegeleider of praktijkcoach aan de introductieperiode van één tot drie maanden. In de introductieperiode maakt de praktijkbegeleider kennis met het bestuur en de leidingteams van de groep en de praktijkcoach maakt kennis met het bestuur en de teams van de regio en met (enkele) praktijkbegeleiders van groepen. Tijdens deze introductieperiode wordt bekeken of de praktijkbegeleider of praktijkcoach voldoet aan het basisniveau voor zijn of haar functie, of hij of zij voor benoeming in de betreffende functie in aanmerking komt en of hij of zij kan worden ingeschreven.

In paragraaf 2.1 worden de voorwaarden voor het basisniveau beschreven.

1.6 Gekwalificeerd niveau

Het gekwalificeerd niveau bestaat uit twee delen:

- Algemeen deel voor zowel praktijkbegeleider als praktijkcoach (A).
- Specifiek deel voor praktijkbegeleider (B) of specifiek deel voor praktijkcoach (C).

Op de gecombineerde kwalificatiekaart staan per blok de voor de kwalificatie benodigde competenties beschreven. Daaronder staat per blok een uitwerking van de benodigde competenties in kennis (K), vaardigheden (V) en houding (H). In paragraaf 2.3 wordt per blok een toelichting op de genoemde competenties en de daarbij behorende kennis, vaardigheden en houding gegeven.

Daarbij is voor alle competenties in vragende vorm een uitwerking gemaakt van de kennis, vaardigheden en houding waaruit een competentie bestaat. Bij een kwalificatiegesprek kunnen deze vragen gebruikt worden om te toetsen of iemand voldoet aan de competenties. Wanneer er nog onvoldoende kennis is om de vragen te beantwoorden, kan bekeken worden op welke wijze iemand zich hier verder in kan ontwikkelen.

1.7 Verschil praktijkbegeleider en praktijkcoach

Ondanks dat er één gecombineerde kwalificatiekaart is voor praktijkbegeleiders en praktijkcoaches, zijn er wel duidelijke verschillen in het takenpakket en dus in de invulling van de functie en de daarvoor benodigde competenties. Dit vraagt ook om een verschillende benadering bij het bespreken van de competenties in een kwalificatiegesprek of bij het organiseren van leeractiviteiten, zoals het geven van een trainingsmodule. Bij praktijkbegeleiders draait het om het werken aan de kwaliteit in de groep, samen met de leidinggevende en de leidingteams. De praktijkcoach richt zich daarentegen vooral op het coachen en begeleiden van de praktijkbegeleiders in de regio en heeft een schakelfunctie tussen het land en de groepen.

Per functie zal worden aangegeven hoe dit verschil bij een beoordeling kan worden meegenomen.

Een tweede verschil is het organisatieniveau en de inbedding van de functie in de organisatie. Praktijkbegeleiders maken deel uit van een Scoutinggroep en werken daarin meestal samen met de groepsbegeleider, terwijl praktijkcoaches deel uitmaken van het regioniveau, veelal zelfstandig werken en in sommige gevallen deel uitmaken van het trainingsteam van de regio.

Verder kunnen praktijkbegeleiders voor vragen en ondersteuning in eerste instantie terecht bij de praktijkcoach van de regio.

Praktijkcoaches kunnen voor vragen en ondersteuning in eerste instantie terecht bij het team Scouting Academy Support. Dit team heeft voor elke regio een vast contactpersoon. Algemene informatie over Scouting Academy is te vinden op de website, waarbij ook vragen kunnen worden gesteld via scoutingacademy@scouting.nl.

1.8 Overzicht materialen

Scouting Nederland heeft veel materialen ontwikkeld om leiding, praktijkbegeleiders en praktijkcoaches te ondersteunen.

Een overzicht van de belangrijkste bronnen:

- Kompassen:
 - *Beverkompas*
 - *Welpenkompas*
 - *Scoutskompas*
- Gidsen:
 - *Bevergids*
 - *Junglegids*
 - *Jungle-avonturen van Shanti & Mowgli*
 - *Scoutsgids*
 - *Explorergids*
 - *Roverscoutsgids*
- Diverse specifieke websites:
 - Website Scouting Nederland: www.scouting.nl
 - Jeugdwebsites (bevers, welpen, scouts, explorers, roverscouts)
 - Scouts Online (SOL): sol.scouting.nl
 - Kwalificatiewijzer (te vinden op www.scouting.nl)
 - [Evenementenkalender](#)
 - [Activiteitenbank](#)
 - Methodiekenbank (te vinden op www.scouting.nl)
- *Handboek praktijkbegeleider*
- Teamprofielen
- Kwalificatiekaarten
 - Kwalificatiekaart Leidinggevende bevers, welpen, scouts
 - Kwalificatiekaart Teamleider bevers, welpen, scouts
 - Kwalificatiekaart Begeleider explorers en adviseur roverscouts
 - Kwalificatiekaart Teamleider explorers
 - Kwalificatiekaart 'Op kamp'- Logeren en bivakkeren (bevers en welpen)
 - Kwalificatiekaart 'Op kamp'- Kamperen en expeditie (scouts en explorers)
 - Gecombineerde kwalificatiekaart praktijkbegeleider en praktijkcoach
- Toelichtingen bij de kwalificatiekaarten
- Modules
 - Module 1a: Spelvisie en spelaanbod – bevers, welpen, scouts
 - Module 1b: Spelvisie en spelaanbod – explorers en roverscouts
 - Module 2: Scouting in de samenleving – alle speltakken
 - Module 3: Scouting Academy – alle speltakken
 - Module 4a: Leeftijdseigen kenmerken – bevers, welpen, scouts
 - Module 4b: Leeftijdseigen kenmerken – explorers en roverscouts
 - Module 5a: Activiteitenwensen en spelideeën – bevers, welpen, scouts
 - Module 5b: Activiteitenwensen en spelideeën – explorers en roverscouts
 - Module 6a: Programmeren – bevers, welpen en scouts

- Module 6b: Programmeren – explorers en roverscouts
- Module 7a: Motivatietechnieken en groepsproces – bevers, welpen, scouts
- Module 7b: Motivatietechnieken en groepsproces – explorers en roverscouts
- Module 8a: Veiligheid – bevers, welpen en scouts
- Module 8b: Veiligheid – explorers en roverscouts
- Module 9a: Presenteren en uitleggen van activiteiten – bevers, welpen en scouts
- Module 9b: Presenteren en uitleggen van activiteiten – explorers en roverscouts
- Module 10a: Gewenst gedrag – bevers, welpen, scouts
- Module 10b: Gewenst gedrag – explorers en roverscouts
- Module 11a: Evalueren van activiteiten – bevers, welpen en scouts
- Module 11b: Evalueren van activiteiten – explorers en roverscouts
- Module 12: Gesprekstechnieken – alle speltakken
- Module Teamleiders
- Module ‘Op kamp’ – Organisatie van een kamp – Logeren en bivakkeren
- Module ‘Op kamp’ – Organisatie van een kamp – Kamperen en expeditie
- Module ‘Op kamp’ – Programma op kamp – Logeren en bivakkeren
- Module ‘Op kamp’ – Programma op kamp – Kamperen en expeditie
- Module ‘Op kamp’ – Veiligheid en gezondheid op kamp – Logeren en bivakkeren
- Module ‘Op kamp’ – Veiligheid en gezondheid op kamp – Kamperen en expeditie
- Veiligheidsbladen
- *Scouting Magazine/Scouts Info*
- Nieuwsbrieven
 - @-scout
 - Nieuwsbrief Scouting Academy

1.9 Overstap

Bij de overstap van leidinggevende naar praktijkbegeleider bekijk je eerst met de groepsbegeleider of je aan het basisniveau voldoet. Vervolgens kun je, na je introductieperiode en benoeming als praktijkbegeleider, met de praktijkcoach van de regio bekijken over welke competenties je al beschikt, bijvoorbeeld door je eerdere ervaring als leidinggevende of door training of opleiding, en welke competenties je nog moet ontwikkelen om als praktijkbegeleider gekwalificeerd te raken.

Bij de overstap van praktijkbegeleider naar praktijkcoach bekijk je eerst met de trainingscoördinator (of iemand anders van het regiobestuur) of je aan het basisniveau voldoet. Vervolgens kun je, na je introductieperiode en benoeming als praktijkcoach, samen met een landelijk opleider bekijken over welke competenties je al beschikt en welke competenties je nog moet ontwikkelen voor je kwalificatie als praktijkcoach. De gecombineerde kwalificatiekaart laat daarbij al heel duidelijk zien wat het competentieverschil is tussen beide functies, zodat je deze kaart als handvat kunt gebruiken.

In hoofdstuk 3 wordt dieper ingegaan op het overstappen naar de functie van praktijkbegeleider of praktijkcoach.

1.10 Toetsing, kwalificatie en registratie

Ten slotte wordt in hoofdstuk 4 toegelicht hoe de (deel)kwalificaties getoetst (paragraaf 4.1) en geregistreerd (paragraaf 4.2) kunnen worden.

2 Toelichting op de competenties

2.1 Takenpakket

2.1.1 Taken van een praktijkbegeleider

In het functieprofiel voor praktijkbegeleider staat een aantal taken beschreven. De kwalificatiekaart is opgesteld met deze taken in het achterhoofd. De gecombineerde kwalificatiekaart voor praktijkbegeleider en praktijkcoach is te downloaden op de site van [Scouting Nederland](https://www.scouting.nl).

De taken van een praktijkbegeleider kunnen als volgt worden samengevat:

- Coachen en begeleiden van leidinggevend en leidingteams in hun ontwikkeling en het stimuleren van uitwisseling met andere speltakken.
- Faciliteren en initiëren van persoonlijke en teamontwikkelingsactiviteiten voor leidinggevend, zoals workshops, trainingen, intervisies en stages.
- Bewaken van de deskundigheid van leidingteams, zodat zij goede activiteitenprogramma's kunnen bieden.
- Het kwalificeren van leiding.
- Beoordelen en registreren van (deel)kwalificaties.
- Uitvoeren van functiegebonden en organisatorische taken en activiteiten, zoals overleg met de groepsbegeleider in de groep en de praktijkcoach in de regio.
- Zich inzetten voor de eigen persoonlijke ontwikkeling als praktijkbegeleider.

2.1.2 Taken van een praktijkcoach

In het functieprofiel voor praktijkcoach staat een aantal taken beschreven. De gecombineerde kwalificatiekaart is opgesteld met deze taken in het achterhoofd. De gecombineerde kwalificatiekaart voor praktijkbegeleider en praktijkcoach is te downloaden op de site van [Scouting Nederland](https://www.scouting.nl).

De taken van een praktijkcoach kunnen als volgt worden samengevat:

- Coachen en begeleiden van praktijkbegeleiders in hun ontwikkeling en het stimuleren van uitwisseling met andere praktijkbegeleiders.
- Faciliteren en initiëren van persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten voor praktijkbegeleiders, zoals workshops, trainingen, intervisies en stages.
- Bewaken van de kwaliteit van kwalificatieaanvragen door praktijkbegeleiders.
- Het kwalificeren van praktijkbegeleiders.
- Beoordelen en registreren van (deel)kwalificaties.
- Uitvoeren van functiegebonden en organisatorische taken en activiteiten, zoals overleg binnen de regio (regiobestuur, trainingsteam) en schakel tussen praktijkbegeleiders en de regio of het land.
- Zich inzetten voor de eigen persoonlijke ontwikkeling als praktijkcoach.

2.2 Basisniveau

Het basisniveau voor praktijkbegeleiders en praktijkcoaches bestaat uit vier instapeisen:

- Het onderschrijven van de doelstelling en het huishoudelijk reglement van Scouting Nederland.
- Beschikken over een voor de functie geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG).
- Het onderschrijven van de gedragscode van Scouting Nederland.
- Bereid zijn de voor de functie geldende competenties te ontwikkelen.

Deze instapeisen zijn noodzakelijk wanneer iemand als vrijwilliger binnen Scouting aan de slag wil gaan. Hiermee wordt uitgesproken dat iemand zich wil houden aan de visie en gedragscode en dat iemand zich wil ontwikkelen om een gekwalificeerde praktijkbegeleider of praktijkcoach te worden. Het doel van het overleggen van een VOG is het voorkomen dat potentiële vrijwilligers, met relevante

strafbare feiten op hun naam, worden aangesteld. De veiligheid van zowel jeugdleden als leidinggevendens staat hierbij voorop. De minimumleeftijd voor een praktijkbegeleider is gesteld op 21 jaar.

2.3 Gekwalificeerd niveau

De gecombineerde kwalificatiekaart bestaat uit drie delen:

- Deel A: Algemeen deel voor zowel praktijkbegeleider als praktijkcoach
- Deel B: Praktijkbegeleider
- Deel C: Praktijkcoach

Elk deel is opgebouwd uit vier onderdelen. Deze onderdelen lopen deels door bij een volgend niveau. Zo is er een algemeen deel 'Coachen en begeleiden', een deel 'Coachen en begeleiden' voor de praktijkbegeleider en een deel 'Coachen en begeleiden' voor de praktijkcoach.

In een schema ziet dit er als volgt uit:

Algemeen	Kennis van Scouting	Beoordelen en registreren	Coachen en begeleiden	Faciliteren en initiëren			
Praktijkbegeleider			Coachen en begeleiden	Faciliteren en initiëren	Bevorderen deskundigheid	Samenwerken	
Praktijkcoach			Coachen en begeleiden	Faciliteren en initiëren	Bevorderen deskundigheid	Samenwerken	

2.3.1 Deel A: Algemeen deel voor zowel praktijkbegeleider als praktijkcoach

Dit deel geldt voor zowel praktijkbegeleiders als praktijkcoaches en bevat vier onderdelen:

- Kennis van Scouting Academy, de spelvisie en de doorlopende leerlijn
- Coachen en begeleiden
- Faciliteren en initiëren van persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten
- Beoordelen en registreren van competenties

2.3.1.1 Kennis van Scouting Academy, de spelvisie en de doorlopende leerlijn

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om de doelen, inhoud en werkwijze van de Scouting Academy-systematiek uit te leggen en toe te passen (assessment en registreren deelkwalificaties).
- In staat zijn om de doelen, inhoud en werkwijze van de spelvisie en -methode uit te leggen, waarbij aandacht wordt besteed aan het waarom van de aanpak en de onderlinge samenhang tussen opeenvolgende speltakken.

De essentie van dit onderdeel is dat zowel een praktijkbegeleider als een praktijkcoach dient te weten hoe het aanbod van Scouting Nederland in elkaar zit. Vragen als Waarom ...?, Hoe ...? en Wat ...? zouden voor beide functies beantwoord moeten kunnen worden.

Er zit verschil in diepgang tussen de twee functies. Een praktijkcoach heeft het systeem van Scouting Academy tot in detail in de vingers en is op de hoogte van de laatste wijzigingen en veranderingen. Een praktijkbegeleider weet de hoofdzaken en dit kan uitleggen aan leidinggevendenden in de groep. Voor de spelvisie en doorlopende leerlijn is dit precies andersom: als praktijkcoach is het voldoende om op hoofdlijnen op de hoogte te zijn van de spelvisie en de doorlopende leerlijn, maar wil je als praktijkbegeleider de leiding kunnen ondersteunen, dan is het van belang om de spelvisie en de doorlopende leerlijn meer in detail te beheersen, dus ook welke themafiguren er zijn, hoe de insignes voor een bepaalde speltak werken en hoe de doorlopende leerlijn in praktijk in de groep gebruikt kan worden.

Het onderdeel 'Kennis van Scouting Academy, spelvisie en doorlopende leerlijn' bestaat uit drie blokken: 'Scouting Academy', 'Spelvisie' en 'Doorlopende leerlijn'. Hieronder worden alle drie de blokken besproken.

Bij het blok 'Scouting Academy' kunnen onder andere de volgende vragen gesteld worden:

- Hoe werkt Scouting Academy?
- Welke werkvormen zijn beschikbaar in het ontwikkelproces?
- Welke functies hebben een rol in het kwalificatieproces en hoe past jouw rol in dat proces?
- Wat is het verschil tussen de praktijkcoach en de praktijkbegeleider?
- Hoe weet je wie een bepaalde functie mag kwalificeren?
- Hoe werkt een kwalificatiekaart?
- Welke kwalificatiekaarten zijn er?
- Wat is het verschil tussen de kwalificatiekaarten voor leiding en teamleiding?
- Wat is het verschil tussen de kwalificatiekaarten voor leiding en begeleiding?
- Wat zijn de teamprofielen?
- Hoe werken de teamkwalificaties?
- Wat zijn volgens Scouting Nederland de geldende normen voor een teamkwalificatie?

Bij het blok 'Spelvisie' kunnen de volgende vragen gesteld worden:

- Heb je de kompassen en gidsen voor alle speltakken gelezen?
- Kun je uitleggen hoe de spelthema's van bevers en welpen in elkaar zitten?
Voor praktijkbegeleiders de vervolgvraag: beschrijf in detail welke spelfiguren en locaties er zijn voor <speltak invullen>.
- Waar staan de letters SCOUTS voor?
- Welke acht activiteitengebieden zijn er?
- Wat is de Scoutingmethode en uit welke acht elementen bestaat deze?
- Wat is de meerwaarde van de activiteitengebieden?
- Wat is het verschil tussen het programma voor deze speltak en de speltakken ernaast ten aanzien van zaken als spanningsboog, actie en rust en het bieden van structuur?
- Wat is de Partenza?
- Waar kun je iemand heen sturen voor meer informatie over vragen ten aanzien van het Scoutingspel?

Bij het blok 'Doorlopende leerlijn' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Wat zijn de leeftijdseigen kenmerken van kinderen of jongeren in de speltak <speltak invullen>?

- Welk effect hebben deze leeftijdseigene kenmerken op het programma ten aanzien van de opbouw van het programma?
- Hoe heeft de ontwikkeling van het brein invloed op de ontwikkeling van een jeugdlid?
- Wat zijn badges, insignes, fases, awards en uitdagingen?
- Hoe werken de progressiesystemen van de verschillende speltakken?
Voor praktijkbegeleiders de vervolgvraag: beschrijf in detail hoe dit werkt voor de speltak <speltak invullen>.
- Welke onderdelen vormen samen de doorlopende leerlijn (afnemend leiderschap, participatieladder, progressiematrix, subgroepen, progressiesysteem, wet & belofte, leefwereld)?
- Hoe kun je de progressiematrix gebruiken om de spelkwaliteit van de groep als geheel te verbeteren?
- Hoe kun je de subgroepen (nesten, ploegen, zelfbestuur) gebruiken om de spelkwaliteit van speltakken te verbeteren?
- Hoe kun je de aansluiting tussen de leeftijdsgroepen te bevorderen?

2.3.1.2 Coachen en begeleiden

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om, samen met de deelnemer, praktijkoefeningen te bedenken en in te plannen.
- In staat zijn om, op basis van luisteren en observeren, feedback te geven.
- In staat zijn om door te verwijzen naar relevante (Scouting)literatuur, e-learningmodules, regionaal of landelijk trainingsaanbod of andere vormen van leren (instructie, demonstratie, stage).
- In staat zijn om verschillende vormen van leren en het effect van de omgeving op het leerresultaat te (h)erkennen en te benoemen.
- In staat zijn om anderen te motiveren en stimuleren verantwoordelijkheid te nemen voor hun persoonlijk functioneren en te werken aan hun eigen persoonlijke ontwikkeling (binnen dat team waar zij deel van uitmaken).

De essentie van dit onderdeel is dat je (zowel in de functie van praktijkbegeleider als in die van praktijkcoach) hoort te weten hoe je iemand kunt begeleiden en coachen.

Het verschil tussen de twee functies zit in de diepgang. Een praktijkcoach werkt met dubbele overdracht. Dubbele overdracht houdt in dat je niet rechtstreeks een boodschap doorgeeft (van praktijkbegeleider naar leidinggevende) maar via een tussenpersoon (van praktijkcoach via praktijkbegeleider naar leidinggevende). Daarnaast heeft een praktijkcoach te maken met cultuurverschillen tussen groepen. Een praktijkbegeleider is minder bezig met de theorie en meer met praktische uitvoering ervan.

Het onderdeel 'Coachen en begeleiden' bestaat uit drie blokken: 'Leren', 'Gesprekstechnieken' en 'Stimuleren en motiveren'. Hieronder worden de drie blokken besproken.

Bij het blok 'Leren' kunnen de volgende vragen gesteld worden:

- Noem eens twee theorieën over leerstijlen (bijvoorbeeld Kolb of Bloom).
Leg één van deze twee theorieën uit. Welk effect hebben verschillende leerstijlen op de manier waarop jij anderen ondersteunt?
- Noem eens twee theorieën over groepsprocessen of communicatieprocessen (bijvoorbeeld Belbin, Stad van Axen, Roos van Leary, kernkwaliteiten, communicatieniveaus).
Leg één van deze theorieën uit.



Welk effect hebben verschillende rollen die mensen hebben op de manier waarop jij anderen ondersteunt? Met andere woorden: hoe reageer jij wanneer iemand zich vanuit een bepaalde rol manifesteert?

Bij het blok 'Gesprekstechnieken' kunnen de volgende vragen gesteld worden:

- Wat zijn de feedbackregels?
- Geef eens een voorbeeld hoe je iemand hebt aan gesproken op zijn of haar gedrag en/of houding, op basis van de feedbackregels?
- Geef eens een voorbeeld, waarin je aangeeft, hoe jij open staat voor feedback op je eigen manier van werken?
- Wie gebruik jij om op jouw rol als praktijkbegeleider/praktijkcoach te reflecteren?
- Geef eens wat voorbeelden hoe je, op basis van de feedbackregels, verschillende onderwerpen kunt bespreken?
- Hoe objectief ben jij in het verzamelen van informatie over mensen die je moet beoordelen? Waaruit blijkt dit?
- Waarom gebruik je open vragen bij een beoordeling? Kun je op een andere manier hetzelfde effect bereiken?

Bij het blok 'Stimuleren en motiveren' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Noem eens enkele motivatietechnieken.
- Noem eens enkele coachingsvaardigheden.
- Geef eens een voorbeeld van een traject waarbij je iemand hebt ondersteund naar zelfstandig leren en functioneren.
- Welke manier van motiveren vind jij het prettigst?
- Welke manier van motiveren past het minste bij jezelf?
- Hoe ga je om met mensen die het niet nodig vinden om zich verder te ontwikkelen?
- Hoe ga je om met mensen die zelf vinden dat ze voldoende kennis en ervaring hebben om gekwalificeerd te worden, terwijl jij denkt dat er toch een stukje extra ontwikkeling nodig is?

2.3.1.3 Faciliteren en initiëren van persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten

Dit onderdeel bestaat uit één competentie:

- In staat zijn om anderen te ondersteunen en/of te begeleiden in hun ontwikkeling of hun ontwikkelingstraject.

De essentie van dit onderdeel is dat zowel praktijkbegeleiders als praktijkcoaches weten op welke wijze mensen ondersteund kunnen worden in hun ontwikkelingsproces. Dit kan niet alleen door het volgen van een training, maar hiervoor kunnen ook andere vormen, zoals stage, intervisie, leren door te doen, instructie, demonstratie of e-learning worden ingezet.

Deze opsomming is zeker niet compleet. Het is de taak van de praktijkbegeleider en de praktijkcoach om te blijven zoeken naar passende ontwikkelingsactiviteiten. Daar hoort ook het herkennen van een leervraag of het signaleren van knelpunten bij.

Daarnaast is het nadrukkelijk de taak van praktijkbegeleider (vanuit het groepsniveau), of de praktijkcoach (binnen de regio), om te inventariseren of er vanuit de leerbehoefte een trainingsbehoefte is en deze leerbehoefte door te geven aan trainingsteams of andere deskundigen.



Het onderdeel 'Faciliteren en initiëren van persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten' bestaat uit twee blokken: 'Faciliteren en initiëren van persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten' en 'Ruimte om te leren'. Hieronder worden beide blokken toegelicht.

Bij het blok 'Faciliteren en initiëren van persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten' kunnen de volgende vragen gesteld worden:

- Hoe signaleer je of iemand een (onbewuste) leervraag heeft?
- Hoe bepaal je welke ontwikkelingsactiviteit passend is?
- Hoe kom je er achter of meerdere mensen of groepen met eenzelfde vraag zitten?
- Wat is de laatste ontwikkelactiviteit die je (buiten de kwalificatiekaarten om) hebt georganiseerd?
- Met wie werk je vanuit jouw functie samen?
- Hoe schat je het niveau van mensen in?
- Hoe signaleer je dat iemand nog onbenutte talenten heeft?
- Hoe signaleer je dat de taak die iemand heeft eigenlijk te moeilijk voor deze persoon is?
- Waar moet je op letten wanneer je samen met iemand een persoonlijk Talent Ontwikkel Programma (TOP) opstelt?
- Op welke manier check je de voortgang van de competentieontwikkeling?
- Hoe zorg je voor continuïteit in een competentieontwikkeling?
- Waar staan de letters van de afkorting SMART voor?
- Geef eens een voorbeeld hoe je een afspraak SMART hebt geformuleerd.
- Hoe houd je de vorderingen van de mensen die je begeleidt bij?
- Wat doe je als je merkt dat het proces tot stilstand komt voordat een kwalificatie is afgerond?
- Kun je daar een voorbeeld geven? Hoe heb je dit opgelost?
- Op welke manier kun jij ingrijpen om knelpunten in het ontwikkelingstraject op te lossen?
- Kun je verschillende voorbeelden van ontwikkelingsactiviteiten noemen?
- Wat is de meerwaarde van een stage en voor welke personen zou dit een zinvol onderdeel kunnen zijn?

Bij het blok 'Ruimte om te leren' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Op welke manier kun je een gunstig leerklimaat te scheppen?
- Hoe kun je het voor een individu simpeler maken om te leren?
- Hoe kun je anderen ondersteunen richting zelfstandig leren en functioneren?
- Op welke manier kun je deelnemers in staat te stellen om te leren door te doen?
- Hoe ga je om met niveauverschillen tussen individuele personen?
- Hoe heb je het leertraject ingebouwd dat mensen fouten mogen maken en mogen leren van hun fouten?
- Geef eens wat voorbeelden van hoe het in jouw groep mogelijk is om te leren in de praktijk.

2.3.1.4 Beoordelen en registreren

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om aan de hand van het functieprofiel en de kwalificatiekaart vast te stellen of een persoon voldoet aan het gekwalificeerde niveau.
- In staat zijn om de competentiesystematiek van Scouting Academy toe te passen bij kwalificatie.
- In staat zijn om verworven competenties te registreren.



De essentie van dit onderdeel is dat praktijkbegeleiders en praktijkcoaches in staat zijn om op een goede wijze te toetsen of iemand de benodigde competenties bezit. Daarnaast zijn zij in staat om deze (deel)competenties in Scouts Online (SOL) te registreren. Hoewel het niveau en de rechten van praktijkbegeleiders en praktijkcoaches in Scouts Online verschillen, gaat het in principe om dezelfde vaardigheden. In een kwalificatiegesprek kan dit naar functie worden onderscheiden.

Het blok 'Beoordelen en registreren' bestaat uit twee blokken 'Beoordelen' en 'Registreren'. Hieronder worden beide blokken besproken.

Bij het blok 'Beoordelen' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Kun je samen met de deelnemer zijn of haar competenties inventariseren?
- Hoe toets je of iemand ook echt kan wat hij of zij zegt te kunnen?
- Wat is criteriumgericht interviewen?
- Waar staan de letters van de afkorting STARR voor?
- Hoe werkt die methode?
- Kun je een voorbeeld geven?
- Geef enkele voorbeelden hoe je in het recente verleden mensen hebt beoordeeld.
- Wat zijn jouw valkuilen bij het beoordelen van mensen?
- Hoe ga je daar mee om, zodat je op een integere wijze kunt beoordelen?

In het blok 'Registreren' gaat het om de vaardigheden om in Scouts Online (SOL) kwalificaties te kunnen registreren en aanvragen. Scouting Nederland heeft een [testomgeving voor Scouts Online](#). Hierop kun je inloggen en zonder schade te doen aan de echte database allerlei testjes uitvoeren. Deze testomgeving is erg geschikt om te toetsen of iemand met SOL om kan gaan. Hieronder staan twee voorbeeldopdrachten om te aan te tonen dat een deelnemer over deze vaardigheden beschikt:

- Kun je in SOL laten zien hoe je iemand een (deel)kwalificatie toekent?
- Kun je in SOL laten zien hoe je een eindkwalificatie aanvraagt (praktijkbegeleider) of goedkeurt (praktijkcoach)?

2.3.2 Deel B: Praktijkbegeleider

De competenties in dit deel zijn alleen voor de praktijkbegeleider. Dit deel bevat vier onderdelen:

- Coachen en begeleiden
- Faciliteren en initiëren van persoonlijke ontwikkelactiviteiten
- Bevorderen van de deskundigheid in de groep
- Samenwerken

2.3.2.1 Coachen en begeleiden

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om leidinggevend te stimuleren eigen verantwoordelijkheid te nemen in hun individuele ontwikkelingsproces.
- In staat zijn om leidingteams bewust te maken dat zij door het werken aan teamkwalificaties de spelkwaliteit kunnen verbeteren.

Dit onderdeel is een aanvulling voor praktijkbegeleiders op het onderdeel 'Coachen en begeleiden' uit het algemene deel. Dit onderdeel richt zich op het begeleiden van leidinggevend in hun ontwikkelingsproces en het begeleiden van leidingteams bij het verwerven van de teamkwalificaties door hen te stimuleren en te motiveren.



Het onderdeel 'Coachen en begeleiden' bestaat uit twee blokken 'Stimuleren en motiveren' en 'Zelfkennis'. Deze blokken worden hieronder toegelicht.

Bij het blok 'Stimuleren en motiveren' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Hoe kun je leidingteams begeleiden in hun ontwikkeling?
- Op welke wijze kun je nieuwe leidingteams motiveren zich te ontwikkelen?
- Werkt dit op dezelfde manier voor leiding die al een tijdje meedraait? Zo nee, wat is er dan anders?
- Op welke wijze kun je speltakteam motiveren te werken aan hun teamkwalificaties?

Bij het blok 'Zelfkennis' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Wat is jouw stijl van mensen begeleiden?
- Sluit jouw werkwijze aan bij de manier waarop jij wilt dat leiding werkt in de eigen groep (practise what you preach)?
- Wat is het effect van jouw stijl van begeleiden op de wijze van ontwikkelen in jouw Scoutinggroep?

2.3.2.2 Faciliteren en initiëren van ontwikkelingsactiviteiten

Het onderdeel bestaat uit de volgende competentie:

- In staat zijn om anderen te ondersteunen en te begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling.

Dit onderdeel is een aanvulling voor praktijkbegeleiders op het onderdeel 'Faciliteren en initiëren van ontwikkelingsactiviteiten' uit het algemene deel. Dit onderdeel richt zich op het groepsniveau. Bij het blok 'Faciliteren en initiëren van ontwikkelingsactiviteiten' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Wat regel of organiseer jij als praktijkbegeleider voor de opleiding van (nieuwe) leiding?
- Wat bied je als praktijkbegeleider aan voor de ontwikkeling van leiding, behalve de optie om in de regio een (module)training te volgen?
- Hoe kom je achter de onderwerpen die leven in de groep en waarop nieuwe input nodig is?

2.3.2.3 Bevorderen van de deskundigheid in de groep

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om de eigen werkzaamheden binnen de groep te organiseren.
- In staat zijn om de voortgang van de competentieontwikkeling in de groep te bespreken met de groepsbegeleider en af te stemmen met bestuur, leiding en praktijkcoach.
- In staat zijn om deelname aan groepsontwikkelingsmomenten te stimuleren.

De essentie van dit onderdeel is dat praktijkbegeleiders in staat zijn om de kwaliteit van het spel en de deskundigheid in de groep te verbeteren door gebruik te maken van alle middelen die Scouting daarvoor heeft ontwikkeld. Uiteindelijk is de groep zelf verantwoordelijk voor zowel de kwaliteit van het Scoutingprogramma als de kwaliteit van de leiding. Als praktijkbegeleider ben je de centrale persoon om dit te bereiken. Daar waar de groepsbegeleider zich richt op de personele kant en de samenwerking, is het de taak van de praktijkbegeleider te werken aan de deskundigheid van de individuele leidinggevers en de leidingteams, maar ook om de inhoudelijke kwaliteit van het Scoutingspel te verhogen door een teamkwalificatieplan en uitwisseling.



Het onderdeel 'Bevorderen van de deskundigheid' in de groep bestaat uit één blok, dat hieronder wordt toegelicht:

Bij dit blok 'Bevorderen van de deskundigheid in de groep' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Hoe kun je de kwaliteit van het programma objectief beoordelen?
- Hoe kun je de uitvoering van de taken met de leiding bespreken?
- Hoe kun je beoordelen of een team voldoet aan de teamkwalificaties?
- Op welke manier kun je een leidingteam ondersteunen bij het opstellen van een teamkwalificatieplan?
- Hoe stimuleer je uitwisseling tussen de leidingteams in je Scoutinggroep?
- Hoe stimuleer je uitwisseling met leidingteams van eenzelfde speltak uit andere groepen?
- Op welke manier stimuleer je leiding(team)s om zelf te kijken naar de kwaliteit van hun Scoutingprogramma (= deskundigheid in de groep of een aparte competentie over spelkwaliteit onder coachen en begeleiden, zodat spelkwaliteit hier goed tot zijn recht komt)?
- Hoe kun je het overvliegen binnen jouw Scoutinggroep voor kinderen soepeler laten verlopen? Wat is daarvoor nodig binnen een leidingteam?
- Hoe kun je met de doorlopende leerlijn de kwaliteit in je groep verbeteren?
- Hoe kun je een team dat is vastgeroest stimuleren zich te ontwikkelen?
- Hoe merk je als praktijkbegeleider dat er leervragen zijn bij een leidingteam?
- Op welke manier kun je leidingteams ondersteunen in het verwerven van de teamkwalificaties?
- Wat is de kwaliteitsnorm vanuit Scouting Nederland voor de kwaliteit van een leidingteam?
- Noem eens enkele andere manieren om de deskundigheid in de groep te bevorderen?
- Welke daarvan heb je zelf al gedaan of geïnitieerd?

2.3.2.4 Samenwerken

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competentie:

- In staat zijn om te netwerken en informatie door te geven.

De essentie van dit onderdeel is dat praktijkbegeleiders bereid zijn om samen te werken met andere praktijkbegeleiders. Het doel hiervan is dat zij kunnen leren van andere praktijkbegeleiders en vice versa.

In het onderdeel 'Samenwerken' zitten twee blokken 'Groep' en 'Regio'. Deze blokken worden hieronder toegelicht.

Bij het blok 'Groep' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Hoe zie je de samenwerking met de groepsbegeleider?
- Hoe zie je de samenwerking met de teamleiders?

Bij het blok 'Regio' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Op welke manier werk je samen met andere praktijkbegeleiders?
- Wat is de meerwaarde van een praktijkbegeleidersoverleg?
- Wanneer was de laatste keer dat je bij zo'n overleg aanwezig was?
- Wat zijn verbeterpunten voor dit overleg?
- Op welke manier werk je samen met de praktijkcoach?

2.3.3 Deel C: Praktijkcoach

De competenties in dit deel zijn alleen voor de praktijkcoach. Dit deel bevat vier onderdelen:

- Coachen en begeleiden
- Faciliteren en initiëren van persoonlijke ontwikkelactiviteiten
- Bevorderen van de deskundigheid in de groep
- Samenwerken

De competentie 'trainen' maakt geen onderdeel (meer) uit van het takenpakket van de praktijkcoach. De praktijkcoach moet wel in staat zijn om de training praktijkcoach in de regio te faciliteren. Mocht de praktijkcoach ook de praktijkbegeleiderstraining willen verzorgen, dan is het wenselijk dat de praktijkcoach eveneens de kwalificatie trainer (TO2) behaalt. Hiervoor is een aparte kwalificatiekaart.

2.3.3.1 Coachen en begeleiden

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn verantwoordelijkheid te nemen voor het functioneren van de praktijkbegeleiders in de regio en hun rol en ontwikkeling te stimuleren.
- In staat zijn om praktijkbegeleiders in hun persoonlijke ontwikkeling te coachen en te begeleiden, individueel of groepsgewijs.

Dit onderdeel is een aanvulling voor praktijkcoaches op het onderdeel coachen en begeleiden uit het algemene deel. Dit onderdeel richt zich vooral op het begeleiden van de praktijkbegeleiders door het organiseren van praktijkbegeleidersbijeenkomsten en door persoonlijke coaching en begeleiding van individuele praktijkbegeleiders.

Het onderdeel 'Coachen en begeleiden' bestaat uit twee blokken: 'Begeleiden' en 'Stimuleren motiveren'. Hieronder worden beide blokken toegelicht.

Bij het blok 'Begeleiden' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Wat is er nodig om een nieuwe praktijkbegeleider op te leiden?
- Wat regel of organiseer jij als praktijkcoach voor de opleiding van praktijkbegeleiders?
- Hoe kun je praktijkbegeleiders begeleiden in hun ontwikkeling?
- Wat bied je als praktijkcoach voor de ontwikkeling van praktijkbegeleiders aan, naast de praktijkbegeleiderstraining?
- Sluit jouw werkwijze aan bij de manier waarop jij wilt dat praktijkbegeleiders werken in de eigen groep (practise what you preach)?

Bij het blok 'Stimuleren en motiveren' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Hoe kun je praktijkbegeleiders motiveren om te werken aan verbetering van de spelkwaliteit in de lokale Scoutinggroepen?
- Wie kan je daarbij helpen?
- Welke hulpmiddelen heb je hiervoor?
- Heb jij als praktijkcoach zicht op de spelkwaliteit bij de verschillende groepen in de regio?

2.3.3.2 Faciliteren en initiëren van persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om de uitwisseling van ervaringen vorm te geven.
- In staat zijn om anderen te ondersteunen en te begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling.



Dit onderdeel is een aanvulling voor praktijkbegeleiders op het onderdeel 'Faciliteren en initiëren van ontwikkelingsactiviteiten' uit het algemene deel. Dit onderdeel richt zich op het regioniveau en het praktijkbegeleidersoverleg. Bij het blok 'Faciliteren en initiëren van ontwikkelingsactiviteiten' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Wanneer is het laatste praktijkbegeleidersoverleg in jouw regio geweest?
- Wat maakt zo'n bijeenkomst succesvol?
- Hoe zorg je voor uitwisseling tussen praktijkbegeleiders?
- Wat waren de uitkomsten van het laatste praktijkbegeleidersoverleg?
- Welke onderwerpen komen aan bod op een praktijkbegeleidersoverleg?
- Hoe verzamel je de leervragen van groepen?
- Wat doe je daar vervolgens mee?
- Hoe kun je praktijkbegeleiders ondersteunen bij hun taken in de groep?
- Hoe laat je praktijkbegeleiders leren van elkaar?
- Hoe maak je individuele praktijkbegeleiders bewust van hun rol in de groep?
- Waar moet je op letten bij het geven van een intervisie?
- Wat zijn de valkuilen bij het geven van een intervisie?

2.3.3.3 Bevorderen van de deskundigheid in de regio

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om te netwerken en informatie door te geven.
- In staat zijn om bij te dragen aan de kwaliteit van de leiding in de regio door toetsing van de kwalificatieaanvraag, het vaststellen en het registreren van de kwalificaties.

De essentie van dit onderdeel is dat je als praktijkcoach de spil bent binnen Scouting Academy. Je bent een doorgeefluik van de zaken die op groepsniveau spelen richting regio en land. Andersom deel je de informatie die je op landelijke en regionale bijeenkomsten hebt ontvangen via de praktijkbegeleiders met de Scoutinggroepen in de regio. Daarvoor is het nodig dat je een groot netwerk hebt op alle niveaus in de vereniging: zowel binnen groepen, als binnen de regio (bijvoorbeeld met het trainingsteam) en Scouting Nederland. Je hebt regelmatig contact met de praktijkbegeleiders, ook buiten vergadermomenten om, je hebt goede contacten met het trainersteam van de regio en je weet je weg te vinden binnen Scouting Academy, zodat je op de hoogte bent van alle ontwikkelingen.

Het onderdeel 'Bevorderen van de kwaliteit in de regio' bestaat uit drie blokken: 'Groepen', 'Regio' en 'Scouting Nederland'. Hieronder worden alle drie blokken toegelicht.

Bij het blok 'Groepen' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Welke groepen zitten er in de regio?
- Ken je alle praktijkbegeleiders?
- Heb je contact met praktijkbegeleiders buiten het praktijkbegeleidersoverleg om? Zo ja, hoe dan?
- Ken je de eigen cultuur van de groepen waarmee je samenwerkt?
- Wat kun je doen als je een knelpunt signaleert in een groep?
- Hoe worden knelpunten aan je doorgegeven? Wie zijn je bronnen?
- Hoe kun je als buitenstaander de kwaliteit van groepen observeren?
- Hoe kun je groepen met elkaar in contact brengen, zodat ze van elkaar kunnen leren?
- Welke rol hebben praktijkbegeleiders en groepsbegeleiders hierin?



Bij het blok 'Regio' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Wat zijn de belangrijkste onderwerpen die nu spelen binnen de regio?
- Hoe stimuleer je de samenwerking tussen de regio en de afzonderlijke groepen?
- Op welke wijze kun jij bijdragen aan de kwaliteit van de regio?

2.3.3.4 Samenwerken

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- Bereid zijn om te netwerken en informatie te delen.

Bij het blok 'Regio' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Met wie werk je samen binnen de regio?
- Hoe stimuleer je de samenwerking tussen groepen onderling?

Bij het blok 'Scouting Nederland' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Hoe zie je jouw rol als schakel tussen wat er binnen Scouting Nederland gebeurt en wat er in de groepen gebeurt?
- Wanneer was de laatste keer dat je meedeed aan een landelijke bijeenkomst voor praktijkcoaches?
- Hoe zie je jouw eigen deskundigheidsontwikkeling?
- Lees je de nieuwsbrief van Scouting Academy?
- Hoe kun jij bijdragen aan verbetering van Scouting Academy als geheel?

3 Toelichting op de competenties bij overstap

Bij de overstap van de ene naar de andere functie kijkt de praktijkbegeleider samen met de praktijkcoach, of de praktijkcoach samen met de opleider, over welke competenties deze persoon beschikt, bijvoorbeeld door eerdere ervaringen of trainingen. Van daaruit kan een ontwikkeltraject worden opgesteld met facultatieve onderdelen als training, intervisie, stage of instructie.

Samen wordt de gecombineerde kwalificatiekaart voor het betreffende deel besproken en wordt gekeken naar welke kennis en vaardigheden aanwezig zijn en welke competenties er nog verworven moeten worden. Daarbij worden de volgende stappen doorlopen:

- Gecombineerde kwalificatiekaart voor het betreffende deel doorspreken.
- Verschillen tussen de huidige functie en de vorige functie(s) vaststellen.
- Kennis en ervaring van deelnemer vaststellen.
- Ontbrekende competenties voor de nieuwe functie vaststellen.
- Vaststellen welke competenties onvoldoende ontwikkeld zijn of juist ontbreken voor de nieuwe functie.
- Op basis hiervan wordt een TOP gemaakt.
- Bespreken op welke wijze de ontbrekende competenties kunnen worden ontwikkeld.
- Vaststellen verwerven nieuwe competenties.
- Eindkwalificatie.

Daarbij zijn er verschillende mogelijkheden, zoals een aanvullende training vanuit de regio of Scouting Nederland, maar bijvoorbeeld ook door het uitvoeren van een praktijkopdracht of het meedraaien met iemand anders met dezelfde functie. Het kan heel nuttig zijn om bij een collega een kwalificatiegesprek te observeren.

Hieronder zijn de twee meest voorkomende voorbeelden van een overstap verder uitgewerkt.

3.1 Van leidinggevende naar praktijkbegeleider

Voor de overstap van gekwalificeerd leidinggevende naar praktijkbegeleider zullen waarschijnlijk wat extra competenties verworven dienen te worden. Over het algemeen deel kan het blok 'Kennis van Scouting Academy, de spelvisie en de doorlopende leerlijn' voor de speltak waarin iemand leidinggevende is geweest, vrij gemakkelijk worden afgevinkt, maar misschien is er wel extra kennis nodig voor de andere speltakken waarvoor iemand nu ook praktijkbegeleider wordt.

3.2 Van praktijkbegeleider naar praktijkcoach

Bij een overstap van praktijkbegeleider naar praktijkcoach kunnen de competenties uit het algemene deel worden doorgelopen. Vooral voor de onderdelen 'Coachen en begeleiden', 'Faciliteren en initiëren van ontwikkelingsactiviteiten', 'Bevorderen van deskundigheid in de regio' en 'Samenwerken' zal een verdieping plaats moeten vinden. Deze verdieping heeft vooral te maken met de afstand naar de leidinggevende (als praktijkbegeleider heb je rechtstreeks contact, als praktijkcoach meestal niet), met als gevolg dat een praktijkcoach meer kennis moet hebben van dubbele overdracht: de praktijkcoach wil niet alleen de praktijkbegeleider bereiken, maar via hem of haar ook de leiding. Ook vraagt het werken op het regionale niveau andere competenties dan werken op groepsniveau.

4 Toetsing, kwalificatie en registratie

4.1 Toetsing competenties

De vragen zoals geformuleerd bij de beschrijvingen van de delen, onderdelen en blokken in hoofdstuk 2 kunnen dienen als uitgangspunt voor een kwalificatiegesprek. In de modules is de achtergrond verder uitgewerkt. Aan de hand hiervan kunnen ook zelf verdiepvragen worden gemaakt. Met deze vragen kan de kennis worden getoetst. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld de STARR-methodiek om te toetsen of iemand het geleerde in de praktijk weet te brengen.

Vaardigheden en houding kunnen niet in een gesprek worden aangetoond. Die komen tot uiting bij het uitvoeren van praktijkopdrachten met een directe relatie met een activiteit, zoals een kwalificatiegesprek. Hierbij hebben de praktijkcoach en de opleider een belangrijke rol in de begeleiding, observatie en feedback. De resultaten van de gesprekken en observaties worden vastgelegd in korte verslagen, waaruit blijkt welke ontwikkeling de betrokkene heeft doorgemaakt en of de kwalificatie is behaald.

Het toetsen van een houding is veel minder objectief. Hoe toets je 'het bereid zijn om ...'? Je kunt in een gesprek proberen de achterliggende waarden en normen boven tafel te krijgen. Iemand kan dan blijik geven van zijn of haar opvatting en motivatie. In veel gevallen zal je dit moeten observeren. Als praktijkcoach kun je hiervoor de hulp van de groepsbegeleider inroepen, die ziet de praktijkbegeleider immers veel vaker. Een opleider zou voor de kwalificatie van een praktijkcoach kunnen samenwerken met de coördinator van het regionale trainingsteam.

4.2 Kwalificatie en registratie

Via de [Kwalificatiewijzer](#) op de website kan precies nagegaan worden hoe en via wie een (deel)kwalificatie aangevraagd en geregistreerd kan worden. Daarnaast is de [Handleiding voor praktijkbegeleiders, praktijkcoaches en steunpuntmedewerkers](#) te downloaden op de site van Scouting Nederland, voor ondersteuning ten aanzien van het gebruik van Scouts Online (SOL).

4.2.1 Praktijkbegeleider

Bij een aanvraag voor een kwalificatie voor praktijkbegeleider, kijkt de praktijkcoach of de betreffende praktijkbegeleider inderdaad over de benodigde (deel)competenties beschikt. De administratieve registratie kan ook worden gedaan door de gegevensbeheerder en trainingsbeheerder van de regio, maar alleen in opdracht van de praktijkcoach.



4.2.2 Praktijkcoach

De kwalificatie voor praktijkcoach kan worden aangevraagd door de coördinator trainingen van regio's en landelijke trainingsactiviteiten, wanneer deze trainingscoördinator van mening is dat de betreffende praktijkcoach (door studie of opleiding, ervaring, oefening of training) over de benodigde competenties beschikt om als praktijkcoach gekwalificeerd te worden. Deze kwalificatie verloopt niet via een formele aanvraagprocedure in Scouts Online, maar kan via de mail aan het landelijke team opleiders aangevraagd worden (scoutingacademy@scouting.nl).

