

Methodieken en werkvormen

Module 3 – Scouting Academy – “Handleiding voor de trainer”



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Beschrijving	4
2.1 Systematiek Scouting Academy	4
2.2 Scouting Online	4
2.3 Leeswijzer	4
3 Achtergrondinformatie	5
3.1 Scouting Academy	5
3.1.1 Doelen	5
3.1.2 Functies en rollen	7
3.2 Competenties	9
3.2.1 Competenties: de definitie	9
3.2.2 De organisatie en competenties	10
3.2.3 Functiecompetenties en persoonsgebonden competenties	10
3.2.4 Kwalificatie	12
3.2.5 Ontwikkelingsroute: van benoemd naar gekwalificeerd	12
3.3 Vervolgtrainingen	15
3.3.1 Kwalificatie 'Op kamp'	15
3.3.2 Gilwell	16
3.3.3 Verdieping	16
3.4 Scouting Online	17
4 Kwalificatiekaart	18
5 Werkvorm	19
5.1 Inleiding	19
5.2 Beschrijving van de onderdelen	19
5.2.1 Rollenspel door trainers	19
5.2.2 Stellingenspel spelen in subgroepen	19
5.2.3 Scouting Academy, plenair	20
6 Draaiboek	23
7 Materiaal	24
7.1 Rollenspel	24
7.2 Organogram	26
7.3 Scorekaart spelvorm	28
7.4 Antwoordblad schriftelijke toets Scouting Academy	29
7.5 Antwoordsleutel	31
8 Toets	33
8.1 Uitleg toets Scouting Academy – Schriftelijke toets	33
8.2 Uitleg toets Scouting Academy – Spelvorm	33
8.2.1 Toets als Ren-je-rot	33
8.3 Uitleg toetsvorm Scouts Online	33
8.4 Voorbeeld toets voor praktijkbegeleider	34

1 Inleiding

Module 3: Scouting Academy is geschreven als trainingsmodule ter ondersteuning van de kwalificatie voor zowel leidinggevende van bevers, welpen, scouts als voor begeleider explorers en adviseur roverscouts. De module is in eerste instantie geschreven om te gebruiken door trainers; dit komt voornamelijk naar voren in de methodieken. De achtergrond is zo geschreven dat deze voor (bege)leiding, adviseurs en praktijkbegeleiders goed leesbaar is.

Deze module is slechts één van de manieren om je de competenties van de deelkwalificatie 3: Scouting Academy eigen te maken. Dit mag uiteraard ook op een andere manier, zolang je maar kunt aantonen dat je de benodigde competenties bezit. Wanneer je bij aanvang al (een deel van) de competenties bezit, kan dit door toetsing worden aangetoond. In de toelichting bij de kwalificatiekaart staat beschreven hoe je hier mee om kunt gaan. Wanneer je als regio een volgorde voor de modules bedenkt, is het handig om deze module als (één van) de eerste module(s) te behandelen. Later in het proces is deze module minder zinvol, omdat (bege)leiding en adviseurs dan zelf al veel hebben ervaren en ervoor gekozen kan worden om de module (bijna) helemaal niet te doen, omdat je de kennis en vaardigheden door latere ervaring toch wel meekrijgt.

In de toelichting op de kwalificatiekaarten zijn de competenties (kennis, vaardigheden en houding) verder uitgewerkt. Hierin staat ook welke aanvullende competenties voor welke speltakken gelden. De kwalificatiekaarten en de toelichting zijn te downloaden van de site van Scouting Nederland (www.scouting.nl).

In deze module vind je voor de deelkwalificatie 3: Scouting Academy de bijbehorende achtergrondinformatie en voorbeelden van de werkvormen die je kunt gebruiken, zowel voor trainers als voor praktijkbegeleiders.

Deze module is samengesteld op basis van het ontwerp Scouting Academy, zoals vastgesteld in de landelijke raad van december 2008, informatie uit het *Handboek voor praktijkbegeleiders*, en op basis van trainingsmateriaal van de eerste versie van de module uit 2010. Verder wordt verwezen naar materiaal van Scouting Zeeland. Ook de trainers, praktijkbegeleiders en de spelspecialisten die hebben meegelezen met het concept, willen we hiervoor hartelijk bedanken.

2 Beschrijving

Deze module is slechts één van de manieren om je deelkwalificatie 3: Scouting Academy eigen te maken. Dit mag uiteraard ook op een andere manier, zolang je maar kunt aantonen dat je de benodigde competenties bezit. Wanneer je bij aanvang al (een deel van) de competenties bezit, kan dit bijvoorbeeld door een toetsing door de praktijkbegeleider worden aangetoond. In de toelichting bij de kwalificatiekaart staat beschreven hoe je hier mee om kunt gaan.

In deze module vind je voor de twee onderdelen van deze deelkwalificatie achtergrondinformatie en werkvormen. Deze twee onderdelen van deelkwalificatie 3: Scouting Academy zijn:

- Systematiek Scouting Academy.
- Scouting Online.

2.1 Systematiek Scouting Academy

In dit blok wordt aandacht besteed aan drie onderwerpen:

- De doelen en functies van Scouting Academy.
- Het competentiesysteem.
- Het kwalificatieproces en de mogelijkheden die Scouting biedt.

2.2 Scouting Online

In dit blok wordt aandacht besteed aan de digitale wereld van Scouting: de website van Scouting Nederland, met de jeugdwebsites en het online registratiesysteem Scouts Online (SOL), en het gebruik van andere Scoutingwebsites.

2.3 Leeswijzer

In deze module vind je uitgebreide achtergrondinformatie (hoofdstuk 3) die nodig is voor het geven van deze module. In hoofdstuk 4 staan de competenties van de kwalificatiekaart waar deze module betrekking op heeft. In hoofdstuk 5 staan de werkvormen die je zou kunnen gebruiken uitgeschreven. In hoofdstuk 6 staat een draaiboek van deze module met in hoofdstuk 7 een materiaallijst met materialen die nodig zijn voor de diverse werkvormen. In hoofdstuk 8 wordt een methode beschreven om de inhoud van de module in de training te toetsen.

Bij de module is een [PowerPointpresentatie](#) gemaakt die te downloaden is op de site van Scouting Nederland onder de downloads van het item Vrijwilligers – Scouting Academy – Modules.

In deze module wordt veelvuldig gesproken over 'leiding'. Daarmee wordt niet alleen leiding van bevers, welpen en scouts bedoeld, maar ook explorerbegeleiding en adviseurs van de roverscouts. Voor de leesbaarheid is ervoor gekozen niet steeds 'leiding, begeleiding en adviseurs' te schrijven, maar dat te vervangen door 'leiding'.

3 Achtergrondinformatie

3.1 Scouting Academy

Scouting Academy is de naam voor het opleidingssysteem voor leiding en andere vrijwilligers van Scouting Nederland. Hieronder vallen niet alleen de trainingen, maar ook alle andere vormen van leren en deskundigheidsontwikkeling voor vrijwilligers in de vereniging.

Binnen Scouting Academy staat jouw ontwikkeling centraal. Ontwikkeling van jou als individu, maar ook van jouw team. En omdat elk kaderlid en elk team op een verschillend punt staan in hun ontwikkeling, is het systeem zo ingericht dat iedereen op zijn of haar eigen niveau kan instappen. Maatwerk dus!

3.1.1 Doelen

Het doel van Scouting Academy is dat jij je op een plezierige en efficiënte wijze kunt ontwikkelen. Je krijgt de waardering die je verdient en je kunt daadwerkelijk iets met de binnen Scouting opgedane kennis en ervaring in je studie of werk.

Scouting Academy is daarbij uitgegaan van de volgende principes:

- Vrijwillig, maar niet vrijblijvend.
- Leren door doen.
- Niet dubbelop leren.
- Teamprofielen.
- Doorlopend leren.

Deze principes zullen hieronder behandeld worden.

3.1.1.1 Vrijwillig maar niet vrijblijvend

Als leiding heb je verantwoordelijkheid voor het plezier en de ontwikkeling van de jeugdleden. Dat bereik je door met je team een veilig, uitdagend en afwisselend activiteitenprogramma te bieden. Scouting Academy kan je helpen om de daarvoor benodigde competenties te verwerven en je te ontwikkelen tot een bekwaam en gekwalificeerd leider.

Wanneer je een keer iets geleerd hebt, betekent dit echter niet automatisch dat daarna het programma altijd goed verloopt. Daarom vragen we je om bewust te blijven kijken naar mogelijkheden voor verbetering en ontwikkeling van jezelf en je team. Dit stimuleert de kwaliteit van het programma, wat leidt tot meer plezier en meer kans op persoonlijke ontwikkeling van jeugdleden. Dat is wat Scouting zo mooi maakt: een plezierige tijdbesteding waarbij zowel de jeugdleden als leiding zich kunnen ontwikkelen.

3.1.1.2 Leren door doen

Leidinggeven leer je vooral door elke week samen met je team een uitdagend en afwisselend programma te bieden. Door veel in de praktijk te oefenen en met elkaar te kijken hoe het is gegaan en wat er nóg beter kan, ontwikkel je je persoonlijke stijl van leidinggeven en word je je bewust van je ontwikkelmogelijkheden. Sommige dingen kun je niet oefenen in de praktijk van je eigen groep en soms is het handig om gebruik te kunnen maken van kennis, ervaringen en vaardigheden van anderen buiten de groep. Daarom is het bijvoorbeeld mogelijk een stage of praktijkopdracht bij een andere groep te doen.

Daarnaast is er vanuit Scouting Academy een trainingsaanbod ontwikkeld, dat door de meeste regio's wordt aangeboden. Ook dit is een mooie gelegenheid om met leiding van andere groepen kennis te maken en ervaringen uit te wisselen.

3.1.1.3 Niet dubbelop leren

Door elke week als leidinggevende voor je speltak te staan, ontwikkel je allerlei competenties. Daarnaast zijn veel leidinggevendenden vroeger jeugdlid geweest. waarbij ze allerlei dingen geleerd hebben die je als bekwaam leidinggevende nodig hebt. Ten slotte wordt ook in beroepsopleidingen en de hedendaagse arbeidsmarkt steeds meer aandacht geschonken aan de 'soft skills', zoals teamwork, communicatieve en sociale vaardigheden.

Kortom, op allerlei manieren kun je competenties verwerven die je nodig hebt als bekwaam en gekwalificeerd leidinggevende. Scouting Academy probeert rekening met deze 'eerder verworven competenties' te houden door uit te gaan van het principe 'niet dubbelop leren'. Voor de competenties waarin jij je door je opleiding of je werk al ontwikkeld hebt, hoeft je dan ook niet nog een keer opgeleid te worden. Dit betekent dat je voor je kwalificatie als leidinggevende niet meer een verplicht standaard opleidingstraject hoeft te volgen. Afhankelijk van de competenties die je al beheerst, wordt gekeken naar de nog ontbrekende competenties die je via praktijkoefeningen, stages, trainingen of op andere manieren kunt ontwikkelen.

Omgekeerd wordt er vanuit Scouting Academy naar gestreefd de competenties die je bij Scouting door ervaring, oefening, training e.d. hebt verworven, zo concreet mogelijk te benoemen. Door dit in je cv op te nemen, kun je in je opleidings- of werksituatie aantonen wat je allemaal bij Scouting hebt geleerd.

3.1.1.4 Teamprofielen

Elke leidinggevende moet weliswaar over de minimale basiscompetenties voor de functie beschikken, maar niet elke leiding hoeft volledig voor de functie gekwalificeerd te zijn. Om wel de minimum teamkwaliteit te borgen, stellen we aan teams op elk niveau enkele basisvoorwaarden. De samenstelling van een team bepaalt daarbij dus of een team aan de basisvoorwaarden voldoet en daarmee bevoegd is om de taken en functies uit te voeren. Dit betekent dat elke keer dat een team van samenstelling verandert, de leden met elkaar moeten bekijken of het team nog aan deze basisvoorwaarden voldoet. Is dat niet het geval, dan is het team niet bevoegd de taken uit te voeren, totdat wel aan de basisvoorwaarden wordt voldaan. Net als bij de basiscompetenties voor individuele leiding, is de groep verantwoordelijk voor het bewaken en vaststellen van de basisvoorwaarden en de bevoegdheden van zijn leidingteams.

Het minimum niveau aan basisvoorwaarden voor leidingteams staat weergegeven in het teamprofiel. Hierin staat naast het minimumniveau ook het gewenst niveau voor leidingteams beschreven. Elk leidingteam bekijkt regelmatig in hoeverre het aan het gewenste teamprofiel voldoet. Dat gebeurt in ieder geval wanneer de samenstelling van het team verandert.

De nog ontbrekende voorwaarden kunnen worden aangevuld door deskundigheidsbevordering van de huidige teamleden of door het werven van nieuwe teamleden die al over de benodigde competenties beschikken. In uitzonderingsgevallen kan ook tijdelijk leiding van een andere speltak worden ingezet. Bijvoorbeeld wanneer een aantal van de eigen leiding verhinderd is en er daardoor te weinig leiding aanwezig is. Maar bijvoorbeeld ook wanneer nog niemand van een leidingteam welpen over een kampkwalificatie beschikt. Dit hoeft geen probleem te zijn voor de wekelijkse opkomsten, maar wanneer het leidingteam met de welpen een weekend of zomerkamp wil houden, moet er minimaal één leidinggevende (eventueel van een andere speltak) met een juiste kampkwalificatie meegaan.

3.1.1.5 Doorlopend leren

Hiervoor is al aangegeven dat leiding zijn bij Scouting wel vrijwillig, maar niet vrijblijvend is. Door steeds te blijven kijken naar kansen voor verbetering, draag je bij aan de kwaliteit van het

activiteitenprogramma en het plezier en de ontwikkeling van jeugdleden. Scouting Nederland ondersteunt je hierin door onder andere een trainingsaanbod, zeilcursussen voor waterscouts en de mogelijkheid om een kwalificatie als leidinggevende te verwerven. Maar ook na het behalen van je kwalificatie als leidinggevende en eventueel basiscertificaten om met jeugdleden veilig te kunnen zeilen, houdt de ontwikkeling van jou en je team natuurlijk niet op. Ook hierin kan Scouting je ondersteunen met diverse verdiepingstrainingen en kwalificaties. Enkele voorbeelden hiervan zijn de kwalificaties 'Op kamp', cursussen voor zeilinstructeur en Gilwell-training, maar bijvoorbeeld ook het Programma Scouting Talent, Scoutiviteit en workshops binnen je regio.

Kortom, Scouting biedt ook jou als vrijwilliger de kans én uitdaging om je talenten te ontwikkelen.

Doordat jij je steeds verder ontwikkelt, wil je op een gegeven moment misschien ook wel doorgroeien naar een andere, meer uitdagende functie. De functie-eisen voor alle kaderfuncties zijn goed in beeld gebracht, waardoor doorgroeimogelijkheden ook duidelijk zijn. Door kwalificaties te koppelen aan functies, wordt duidelijk op welk competentieniveau jij in staat bent een functie uit te voeren. Hierdoor wordt het ook makkelijker om zowel binnen als buiten Scouting te benoemen wat je binnen Scouting allemaal hebt geleerd en over welke competenties je beschikt.

3.1.2 Functies en rollen

De groep is zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van leidingteams, maar jij bent zelf verantwoordelijk voor je eigen ontwikkeling en die van jouw team, dus kun je zeggen: Scouting Academy, dat ben je zelf! Om de ontwikkeling zo optimaal mogelijk te laten verlopen, staat een aantal vrijwilligers klaar om je daarbij direct of indirect te ondersteunen. Dit zijn onder andere: de praktijkbegeleider, de groepsbegeleider, de praktijkcoach, de trainer en de opleider. Hieronder worden deze rollen beschreven.

3.1.2.1 Praktijkbegeleider

De praktijkbegeleider maakt deel uit van de Scoutinggroep. De praktijkbegeleider ondersteunt jou en jouw team in de ontwikkeling van je deskundigheid en in het bewaken en verbeteren van de kwaliteit van het Scoutingspel. De praktijkbegeleider stelt samen met elk leidingteam een plan op voor de ontwikkeling van de deskundigheid van het leidingteam en de individuele teamleden ([Talent Ontwikkel Plan, TOP](#)) en informeert de groepsbegeleider over de voortgang.

De praktijkbegeleider heeft ook een belangrijke taak in de registratie van de (deel)kwalificaties van leiding. Hij stelt vast over welke competenties een leidinggevende beschikt, registreert hiervoor de bijbehorende deelkwalificaties in Scouts Online en doet uiteindelijk de aanvraag voor de kwalificatie van een leidinggevende bij de regiocoach.

Daarnaast zorgt hij ervoor dat de leidingteams zich bewust zijn van de kwaliteit van het spel en motiveert hen om hier op bij te sturen indien nodig. Hierbij bewaakt hij de samenhang van de kwaliteit van het spel van alle speltakken. De doorlopende leerlijn is hier een voorbeeld van.

Kortom, een praktijkbegeleider bewaakt de kwaliteit van de leidingteams en de individuele leidinggevers en ondersteunt leiding in het behalen van de competenties voor hun kwalificatie. De praktijkbegeleider beoordeelt de competenties van leiding en vraagt het assessment aan bij de praktijkcoach. De leidinggevende wordt vervolgens door de praktijkcoach gekwalificeerd.

De ideale praktijkbegeleider is een ervaren (oud-)leidinggevende, die het leuk vindt om nieuwe leiding en leidingteams te begeleiden. Uiteraard voldoet een praktijkbegeleider aan het basisniveau (zie [paragraaf 3.2.4](#)) en kent een praktijkbegeleider de spelvisie en het programma van de verschillende speltakken.

De praktijkbegeleider hoeft geen lid te zijn van het groepsbestuur, maar het kán wel. Dit is een keuze van de groep zelf. De praktijkbegeleider maakt in elk geval wel deel uit van de groepsraad en heeft dus ook stemrecht.

In grote groepen met veel speltakken kunnen meerdere praktijkbegeleiders actief zijn. In kleine groepen met maar enkele speleenheden is een combinatie met bijvoorbeeld de functie van groepsbegeleider mogelijk.

In sommige groepen wordt de rol van groepsbegeleider en van praktijkbegeleider door één en dezelfde persoon gedaan. In kleine groepen kan dit een voordeel zijn, omdat je dan minder vrijwilligers nodig hebt; in grote groepen wordt het takenpakket wel erg groot en is het soms zelfs zinvol om meerdere praktijkbegeleiders te hebben, bijvoorbeeld voor bevers, welpen, scouts en voor explorers en roverscouts. Omdat het takenpakket van de groepsbegeleider al erg groot is, is het wel verstandig om te voorkomen dat het een dubbelfunctie wordt met de praktijkbegeleider.

De keuze om een praktijkbegeleider deel uit te laten maken van het groepsbestuur of niet heeft ook voor- en nadelen. Voordeel is dat een praktijkbegeleider het bestuur op de hoogte kan houden van wat er allemaal gebeurt en wat de ontwikkelingen zijn. Ook kan de praktijkbegeleider dan meedenken over het beleid ten aanzien van opleiding. Nadeel is wel dat het deze persoon meer tijd kost en dat hij minder 'onafhankelijk' is; want deze persoon is dan dus lid van 'het bestuur'.

Elke groep zal hier zijn eigen modus in moeten zoeken.

3.1.2.2 Groepsbegeleider

De groepsbegeleider is de begeleider of coach van de leiding in het reilen en zeilen van de teams, zoals de bezetting en onderlinge samenwerking binnen en tussen leidingteams. De groepsbegeleider is één van de eerste mensen die een nieuwe leidinggevende spreekt binnen de groep.

De groepsbegeleider bewaakt de sfeer en voortgang van de Scoutinggroep in het algemeen en bespreekt dit, onder andere op basis van de terugkoppeling vanuit de praktijkbegeleider(s), met het groepsbestuur. De groepsbegeleider regelt onder andere de intake van nieuwe leiding, de introductie in de speltak en de begeleiding in de eerste periode. Samen met de praktijkbegeleider maakt de groepsbegeleider met de nieuwe leiding afspraken over het gewenste ontwikkel- of opleidingstraject.

De groepsbegeleider is een verplicht lid van het groepsbestuur. De groepsbegeleider onderhoudt de contacten tussen bestuur, de leidingteams en de praktijkbegeleider.

De groepsbegeleider is verantwoordelijk voor het vrijwilligersbeleid van de Scoutinggroep. De groepsbegeleider werft en begeleidt nieuwe leiding en bestuursleden en informeert bij iedereen jaarlijks hoe het gaat. De groepsbegeleider bemiddelt bij meningsverschillen binnen de leidingteams. De groepsbegeleider maakt deel uit van het bestuur van de groep en bewaakt samen met hen de kwaliteit van het spelaanbod. Voor het opleidingstraject werkt de groepsbegeleider samen met de praktijkbegeleider.

3.1.2.3 Praktijkcoach

De praktijkcoach maakt deel uit van de regio. De praktijkcoach verzorgt onder andere de begeleiding van praktijkbegeleiders in zijn regio, door regelmatig naar de praktijkbegeleiders in de groepen toe te gaan en de voortgang van de ontwikkeling van leidingteams in de groep te bespreken. Ook organiseert een praktijkcoach uitwisselingsbijeenkomsten voor praktijkbegeleiders in de regio en bespreekt samen met hen de ondersteunings- en opleidingsbehoefte vanuit de groepen, maar ook vanuit de praktijkbegeleiders zelf. Samen met de coördinator van het trainingsteam van de regio

bekijkt de praktijkcoach hoe en welke ondersteuning en opleiding geboden kan worden. De praktijkcoach speelt meestal ook, samen met het trainingsteam van de regio, een belangrijke rol in de opleiding van praktijkbegeleiders.

Afhankelijk van de grootte van de regio, zullen in elke regio ongeveer twee tot vier praktijkcoaches actief zijn.

3.1.2.4 Trainer

De trainer organiseert trainingen en workshops om jou en jouw team te ondersteunen in het verwerven van vaardigheden en het vergroten van je deskundigheid. De meeste trainingen worden georganiseerd door de regio, maar ook sommige steunpunten organiseren trainingen. Daarnaast zijn er landelijke activiteiten zoals Scoutiviteit en de Scout-In waar trainingen worden gegeven.

3.1.2.5 Opleider

De opleider is meestal een ervaren (oud-)trainer die de opleiding en begeleiding van trainers en praktijkcoaches verzorgt. Een opleider organiseert trainingen, houdt coachingsgesprekken en biedt workshops aan. Ook worden uitwisselingsbijeenkomsten met andere trainers en praktijkcoaches georganiseerd. Trainers en praktijkcoaches kunnen bij opleiders terecht voor hun vragen om informatie of advies.

Voor spelinhoudelijke vragen kan een groepsbegeleider, praktijkbegeleider of praktijkcoach terecht bij het landelijk team Spelspecialisten (spelspecialisten@scouting.nl).

3.2 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.

3.2.1 Competenties: de definitie

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.'

De afbeelding toont een kwalificatiekaart voor leidinggevenden in Scouting. De kaart is verdeeld in twee hoofdsecties: '1. BASISNIVEAU' en '2. GEKwalificeerd niveau'. Het 'BASISNIVEAU' omvat competenties zoals kennis van de organisatie, vaardigheden in het organiseren van activiteiten en houding ten opzichte van de groep. Het 'GEKwalificeerd niveau' is onderverdeeld in '3. GEKwalificeerd niveau' en '4. GEKwalificeerd niveau', die specifieke vaardigheden en kennis voor verschillende functies (zoals leider, begeleider, etc.) beschrijven. De kaart is bedoeld om de competenties van een individu te vaststellen en te kwalificeren.

In simpele woorden: 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. Omdat beschreven wordt wat in de praktijk zichtbaar is, wordt op de kwalificatiekaarten aangegeven welke kennis, vaardigheden en houdingsaspecten horen bij de competenties die voor de 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. Niet alle beschikbare kwaliteiten worden ook daadwerkelijk binnen een rol ingezet. Er blijven zogenaamde verborgen kwaliteiten.
- Competenties kun je ontwikkelen. Een talent is het vermogen om jezelf op verschillende gebieden te ontwikkelen: het betreft dus het ontwikkelingspotentieel dat je hebt.

3.2.2 De organisatie en competenties

Elke organisatie heeft doelstellingen. Vrijwilligers zijn onmisbaar in het behalen van deze doelstellingen. Scouting Nederland heeft dus behoefte aan mensen die:

- beschikken over competenties die bij hun rol horen.
- bereid zijn om deze competenties in te zetten voor hun functie.

In die zin verschilt Scouting Nederland niet van andere organisaties. Het feit dat de meeste kaderleden binnen Scouting Nederland dat vrijwillig doen, is wel speciaal. En dat ze dat doen voor kinderen en jongeren, creëert speciale verantwoordelijkheden.

Scouting heeft voor de verschillende functies een set van competenties opgesteld. Met behulp van competenties:

- wordt duidelijk over welke kwaliteiten iemand moet beschikken om een functie te kunnen vervullen.
- wordt duidelijk welke kwaliteiten nog moeten worden ontwikkeld voor het vervullen van een bepaalde functie (ontwikkeling).
- wordt duidelijk welke kennis en vaardigheden er al bij leiding en andere vrijwilligers aanwezig zijn, zodat je wanneer je iemand zoekt voor een bepaalde functie, je weet wie er al binnen de vereniging zijn (zoeken en matchen).

3.2.3 Functiecompetenties en persoonsgebonden competenties

Om competenties te kunnen benoemen, is een 'taal' nodig. Daarom worden termen gebruikt om aan te geven wat precies wordt bedoeld.

Binnen Scouting zijn er twee soorten competenties:

- Persoonsgebonden competenties: competenties die jij als persoon hebt, bijvoorbeeld of je creatief bent, goed kunt luisteren of zorgvuldig bent.
- Functiegebonden competenties: competenties die voor het vervullen van een functie noodzakelijk zijn. Functiegebonden competenties zijn gebaseerd op de normen en waarden voor een goede functievervulling. Ze zijn vastgelegd in functieprofielen. Voorbeelden van functiegebonden competenties zijn kennis van EHBO, in staat zijn op een goede manier feedback te geven of in staat zijn om een spel uit te leggen.

3.2.3.1 Persoonsgebonden competenties

Iedereen ontwikkelt tijdens zijn of haar leven kennis en vaardigheden en zet die in bij de functies die worden vervuld. Dat gebeurt binnen Scouting, maar ook buiten Scouting in het dagelijkse werk of in de thuissituatie:

- Samenwerken is bijvoorbeeld belangrijk binnen Scouting (samenwerken binnen het leidingsteam), maar ook in de werk- of opleidingssituatie (samenwerken aan het realiseren van een project) of in de thuissituatie (samenwerken bij het huishouden).
- De competentie om een vergadering te leiden, kun je bijvoorbeeld inzetten binnen het speltakoverleg of de groepsraad. Diezelfde competentie gebruik je ook in een vergadering op je werk of in de wijk. Als je binnen Scouting een vergadering hebt leren leiden, dan zal je

diezelfde competentie op andere plekken kunnen inzetten. Andersom geldt dat natuurlijk ook. Op het moment dat iemand vergaderervaring heeft opgedaan binnen een andere organisatie, kan die competentie ook worden ingezet binnen Scouting.

Deze kennis en vaardigheden worden persoonsgebonden competenties genoemd. Deze zijn ook inzetbaar bij verschillende rollen en functies binnen Scouting. Dat speelt een rol wanneer je iets anders gaat doen binnen Scouting. Een voorbeeld met betrekking tot het maken van een planning:

- Het maken van een programma voor het zomerkamp vraagt om het vermogen een programmaplan te maken op basis van de spelvisie en de activiteitengebieden. De vaardigheid om een plan te maken, zal ook van pas komen bij het voorbereiden van een tocht of het maken van een jaarplan voor een speltak.
- De vaardigheid om te plannen is ook van belang bij het opstellen van de begroting voor de groep. Elke speltak moet tijdig zijn wensen voor nieuwe tenten en materialen indienen.

Het ontwikkelen van je persoonlijke competenties is binnen Scouting niet nodig voor je functie. Natuurlijk streeft Scouting er wel naar dat je je door het organiseren van activiteiten en het geven van leiding ontwikkelt, maar of je daar actief iets mee wilt doen is jouw keuze.

Mocht je besluiten dat je daar iets mee wilt doen of je bent gewoon nieuwsgierig naar waar je nu staat, dan is er de competentieroos. Binnen deze methode worden diverse persoonsgebonden competenties op zes niveaus beschreven. Voor elke persoonsgebonden competentie kun je dus scoren op het niveau waar jij op dat moment zit. De persoonsgebonden competenties kun je vastleggen in deze competentieroos. Je kunt de competentieroos online invullen. Log in op Scouts Online, ga naar het tabblad 'Mijn Scouting' en klik onder het kopje 'Vrijwilliger' op 'Mijn profiel'. Je kunt een lege [competentieroos](#) en het [competentieboek](#) downloaden op de site. Daarnaast is er een versie van het [Competentiehandboek in eenvoudige bewoordingen](#).

Alle persoonsgebonden competenties binnen Scouting zijn beschreven op basis van deze competenties. Door aan de hand van de beschreven persoonsgebonden competenties te inventariseren welke competenties nieuwe mensen al buiten Scouting hebben ontwikkeld, kan een efficiënte ontwikkelroute worden vastgesteld. Je hoeft alleen datgene te leren wat nog niet bekend is en waarom een aantal dingen binnen Scouting op een bepaalde manier gedaan wordt (de Scoutingmethode). Meer over de Scoutingmethode is te vinden in *Module 1: Spelvisie en spelaanbod*.

3.2.3.2 Functiegebonden competenties

Functiegebonden competenties zijn die competenties die het mogelijk maken om een bepaalde functie te vervullen. Voor iedere functie binnen Scouting is een functieprofiel ontwikkeld. Dit profiel geeft informatie over het doel en de achtergronden van de functie en de noodzakelijke competenties. Het functieprofiel bestaat uit de volgende zaken:

- De plaats van de functie binnen Scouting Nederland.
- De minimale voorwaarden om de functie te kunnen vervullen.
- Een indicatie van de tijd die de functie in beslag neemt.
- De doelstelling van de functie-invoering.
- De beoogde resultaten van de functie.
- Een beschrijving van de functiegebonden competenties.



- Een koppeling naar de bijpassende persoonsgebonden competenties, afgezet in een competentieroos.

Op de site van Scouting Nederland vind je alle functieprofielen, zoals het [functieprofiel voor leiding](#).

3.2.4 Kwalificatie

De benodigde competenties worden dus in het functieprofiel aangegeven met een basisniveau voor kwalificatie. Daar waar de nieuwe vrijwilliger nog niet aan het basisniveau voldoet, is ontwikkeling van de competentie noodzakelijk. Heeft de vrijwilliger wel het basisniveau, dan wordt dat gewaardeerd en erkend. Dat heet kwalificeren.

De kwalificatie-eisen voor een functie zijn uitgewerkt in de kwalificatiekaart. Hierin worden de competenties uitgewerkt naar:

- De taken die bij de functie horen (ervaring).
- Het kennisaspect: wat moet je aantoonbaar beheersen (kennis)?
- De onderliggende vaardigheden en houding.

Op basis van de benodigde kennis, vaardigheden en houding zijn modules uitgewerkt, waarin de kaderleden binnen Scouting een manier wordt aangeboden om hun competenties te ontwikkelen.

Het basisniveau voor leiding, begeleiding en adviseurs bestaat uit vier onderdelen:

- 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 (in deze speltak) geldende competenties te ontwikkelen.

Voor het gekwalificeerd niveau voor leiding, begeleiding en adviseurs zijn er twaalf deelkwalificaties, die voor elke speltak anders zijn. Het maakt namelijk veel uit of je een programma maakt voor bevers of dat het programma door explorers gemaakt wordt. Hiernaast zijn de twaalf deelkwalificaties weergegeven. Op de kwalificatiekaart voor jouw speltak kun je precies zien wat de deelkwalificaties voor jouw speltak inhouden.

Deelkwalificatie 1: Spelvisie en spelaanbod
Deelkwalificatie 2: Scouting in de samenleving
Deelkwalificatie 3: Scouting Academy
Deelkwalificatie 4: Leeftijdseigen kenmerken
Deelkwalificatie 5: Activiteitenwensen en spelideeën
Deelkwalificatie 6: Programmeren
Deelkwalificatie 7: Motivatietechnieken en groepsproces
Deelkwalificatie 8: Veiligheid
Deelkwalificatie 9: Presenteren en uitleggen van activiteiten
Deelkwalificatie 10: Gewenst gedrag
Deelkwalificatie 11: Evalueren van activiteiten
Deelkwalificatie 12: Gespreks- en overlegvaardigheden

3.2.5 Ontwikkelingsroute: van benoemd naar gekwalificeerd

Na benoeming in een functie op aspirant-niveau wordt gewerkt aan het bereiken van de competenties op basisniveau. De aanwezigheid van deze competenties bij de kaderleden wordt vastgesteld door de praktijkbegeleider. Als het basisniveau is bereikt, wordt het kaderlid in de functie benoemd als kaderlid op basisniveau en is het kaderlid in principe in staat de functie zelfstandig te vervullen.

Van alle leiding en andere vrijwilligers binnen Scouting wordt verwacht dat ze ernaar streven minimaal het basisniveau van hun functie te bereiken. Maar Scouting stimuleert natuurlijk de doorontwikkeling naar het gekwalificeerde niveau. Hiervoor wordt met ondersteuning van de praktijkbegeleider gewerkt aan het voldoen en aantonen van de bijbehorende competenties.



Het proces waarin dit loopt, is als volgt:

- Vaststellen instapniveau.
- Verschillende manieren van ontwikkelen.
- Voortgangsgesprekken.
- Kwalificaties.
- Scouts Online.
- Afronden.

3.2.5.1 Vaststellen instapniveau

De ontwikkeling start door een gesprek met de praktijkbegeleider. Hierin wordt bepaald waar je nu staat, om te meten in hoeverre je al voldoet aan de kwalificatie-eisen. Je kunt ook vooraf zelf bepalen waar je nu staat door de kwalificatiekaart voor jouw functie te bekijken en in te vullen aan welke competenties je al voldoet. Per functie worden de instapeisen in het functieprofiel beschreven.

3.2.5.2 Verschillende manieren van ontwikkelen

Gedurende een afgesproken periode wordt er gewerkt aan de eigen ontwikkeling. Je bent niet verplicht om een training te volgen, maar er zijn veel meer verschillende manieren waarop je je de competenties eigen kunt maken.

Enkele manieren van ontwikkelen:

- In de praktijk oefenen en de resultaten inzichtelijk maken door reflectie en evaluatie. Door samen met je team en praktijkbegeleider aan de slag te zijn, leer je veel van de dagelijkse praktijk van Scouting.
- Het volgen van training: dit kunnen het volgen van modules binnen Scouting Academy of andere trainingsmogelijkheden zijn.
- Zelfstudie door middel van het lezen van de kompassen, de modules en het zoeken van antwoorden op internet.
- Stage lopen bij een andere speltak of Scoutinggroep. Stage lopen bij een andere groep is een erg geschikte manier voor leiding die ook als jeugdlid bij dezelfde groep heeft gezeten en dus maar één manier van het opkomen draaien heeft gezien.
- Allerlei vormen en combinaties van bovenstaande ontwikkelingsmogelijkheden.

3.2.5.3 Voortgangsgesprekken

In gesprekken met de praktijkbegeleider kan de leidinggevende aangeven dat competenties zijn behaald. In overleg kan bekeken worden of dit aangetoond kan worden of dat een vorm van aantonen nog gevraagd wordt. Hiervoor zijn diverse gespreksvormen beschikbaar. Uiteraard is een deel van de competenties ook te beoordelen door mee te kijken in de praktijk, dus tijdens de opkomst.

Wanneer je door middel van een diploma, een bewijs van deelname of iets anders kunt aantonen dat jij in het bezit bent van de kennis of vaardigheden, is dat natuurlijk ook goed.

3.2.5.4 Kwalificatie

Op het moment dat de praktijkbegeleider vindt dat het basisniveau van een (deel)kwalificatie, dat wil zeggen de onderliggende kennis, vaardigheden en houding, voldoende zijn aangetoond, kunnen deze wordt afgetekend in Scouts Online.

Ook het volgen van trainingen kan ervoor zorgen dat bij de betrokken (deel)kwalificatie een vinkje komt te staan. Trainers kunnen alle twaalf (deel)kwalificaties die in een training zijn aangetoond, registreren in Scouts Online. In de training zal de competentie dan wel getoetst moeten worden. Voor niet alle (deel)kwalificaties is dit even goed mogelijk. In een training valt bijvoorbeeld moeilijk te toetsen hoe je kinderen en jongeren kunt motiveren.



Het volgen van een training geeft geen garantie dat iemand het geleerde ook in de praktijk kan toepassen. In deze gevallen kun je als praktijkbegeleider tijdens een opkomst of kamp moeten kijken hoe de leidinggevende met dit soort zaken omgaat.

De groep is uiteindelijk zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van de eigen leiding. Wanneer de praktijkbegeleider van een groep van mening is dat een leidinggevende (door studie of opleiding, ervaring, oefening of training), over de benodigde competenties beschikt om als leidinggevende gekwalificeerd te worden, dan kan de praktijkbegeleider deze kwalificatie in Scouts Online aanvragen bij de praktijkcoach (of het trainingsteam) van de regio.

3.2.5.5 Scouts Online

Voor de (deel)kwalificaties is het de bedoeling dat een praktijkcoach het registreren in Scouts Online ondersteunt. Op basis van het contact met de praktijkbegeleider en het overlegde materiaal bepaalt de praktijkcoach of een praktijkbezoek nodig is of dat aan de voorwaarden voor kwalificatie is voldaan.

Omdat er veel verschillende competenties zijn, aan elke competentie andere eisen gesteld worden en er verschillende personen een kwalificatie mogen aanvragen en goedkeuren, is er op de website van Scouting Nederland een [Kwalificatiewijzer](#) gemaakt. Hierin staan alle competenties opgenomen met daarbij alle specificaties.

De (persoonsgebonden) competenties worden door de persoon zelf bijgehouden en vastgelegd. Hiervoor zijn afvinkbare kwalificatiekaarten ontwikkeld. De (deel)kwalificaties worden door praktijkbegeleiders en trainers geregistreerd in Scouts Online. In de toekomst kunnen alle leden hun ontwikkeling bijhouden in een digitaal portfolio.

Bij het behalen van een functiekwalificatie kan een bijbehorend kwalificatieteken verkregen worden dat op de blouse van de Scoutfit gedragen mag worden. De kwalificatietekens worden gedragen boven het borstzakje waarop het speltaketeen hoort te zitten. De tekens kunnen worden aangevraagd bij de ScoutShop. In de Kwalificatiewijzer staat bij elke kwalificatie een plaatje van het bijbehorende teken.

3.2.5.6 Afronding

Zodra je gekwalificeerd bent voor de functie die je uitvoert, blijf jij je natuurlijk deskundiger maken in je functie, maar kun jij je ook verder ontwikkelen en kun je er voor kiezen om de ontwikkeling voor een volgende functie op te pakken.

Als jij je deskundiger wilt maken in jouw functie, kan dat door meer praktijkervaring voor je huidige functie op te doen. Ook kun je vervolgtrainingen of vervolgmodules volgen en onder andere de Gilwell-training volgen.

Als jij je na het behalen van het basisniveau verder wilt ontwikkelen, dan geldt dat kwalificeren niet verplicht is. Binnen een speltakteam is het goed dat een bepaald niveau aan kwaliteit aanwezig is, dat dus een deel van het team gekwalificeerd is voor bepaalde functies. Dit is vastgelegd in de teamprofielen. Daarin wordt ervan uitgegaan dat het team gezamenlijk een aantal competenties kan invullen, hiermee kan het team voldoen aan een set van competenties en ervaring en daarmee op een verantwoorde manier het Scoutingspel aan de jeugdleden aanbieden.

Alle benodigde informatie en materialen zijn terug te vinden op de website www.scouting.nl.

Na de kwalificatie voor Leidinggevende bevers, welpen, scouts of Begeleider explorers en adviseur roverscouts zijn er nog heel veel andere manieren waarop jij je kunt ontwikkelen. In deze module worden er drie genoemd: de kwalificatie 'Op kamp', de Gilwell-cursus en verdiepingstrainingen.

3.3.1 Kwalificatie ‘Op kamp’

Voor het logeren, bivakkeren en kamperen met kinderen of het op expeditie gaan met jongeren gaat Scouting Nederland ervan uit dat ten minste één van de aanwezige leidinggevendenden in het bezit is van de kwalificatie 'Op kamp'. Er zijn twee kwalificaties: 'Op kamp - Logeren en bivakkeren' (voor bevers en welpen) en 'Op kamp - Kamperen en expeditie' (voor scouts, explorers en roverscouts). Deze kwalificaties kun je behalen door te voldoen aan de competenties die te vinden zijn op de kwalificatiekaart. Bij deze kwalificatiekaart is een toelichting beschikbaar, waarin het één en ander wordt uitgelegd.

Je hoeft niet gekwalificeerd leidinggevende te zijn om je kwalificatie 'Op kamp' te halen. Omdat de kwalificatie 'Op kamp' voor een deel voortborduurt op kennis over jeugdleden en programma zijn er wel vier deelkwalificaties die gelden als instapreis:

- Deelkwalificatie 1: Spelvisie en spelaanbod.
- Deelkwalificatie 4: Leeftijdseigen kernmerken.
- Deelkwalificatie 6: Programmeren.
- Deelkwalificatie 9: Presenteren en uitleggen van activiteiten.

De training voor deze kwalificatie wordt door diverse regio's en steunpunten aangeboden. De inhoud van de trainingen komt overeen met de competenties die nodig zijn. De praktijkbegeleider beoordeelt uiteindelijk of je over alle competenties beschikt en vraagt de kwalificatie aan bij de praktijkcoach.

Voor de kwalificatie is het volgende verplicht:

- De vier bovengenoemde deelkwalificaties van de kwalificatie voor Leidinggevende bevers, welpen, scouts of Begeleider explorers en adviseur roverscouts.
 - Organiseren van een kamp.
 - Programmeren voor een kamp.
 - Gezondheid en veiligheid op kamp.
 - Enkele verdiepingen, waarbij je als leidinggevende zelf kunt kiezen welke verdiepingen jij interessant vindt. Daarbij is het uitgangspunt dat je als team in principe alle verdiepingen hebt. Niet iedereen hoeft een bonte avond te kunnen organiseren en presenteren, maar ten minste één persoon uit het leidingteam kan dat wel.
- Tenten en kamperen

Lichtgewicht kamperen

Bijzondere verdiepingen:

Op kamp op en rond het water

Scouts met een beperking

Uit: Toelichting op kwalificatiekaart.

	Beyers	Welpen	Scouts	Explorers
Organisatie van een kamp:				
Internationaal kamperen				*
Kamporganisatie				*
Op kamp op en rond het water				
Programma op kamp:				
Kampvuur leiden/Bonte avond				
Tradities en levensbeschouwing				
Kampthema	*	*	*	
Werken met ploegen				
Avondspelen en dropping	*	*		
Nachtspelen en dropping			*	*
Veiligheid en gezondheid op kamp:				
EHBO op kamp	*	*	*	*
Een ramp op kamp	*	*	*	*
Kinderen die om extra zorg vragen				
Koken voor grote groepen	*	*		
Kampkeukens en kooktoestellen			*	*
Scouts met een beperking				
Scoutingtechnieken:				
Basis Scoutingtechnieken	*	*		
Pionieren				
Hakken, zagen & snijden				
Kaart en kompas				
Vuur stoken				
Primitief koken				
Primitief overnachten				
Tenten en kamperen			*	*
Lichtgewicht kamperen				*
Bijzondere verdiepingen:				
Op kamp op en rond het water				
Scouts met een beperking				
Uit: Toelichting op kwalificatiekaart.				

Voor 'Op kamp - Logeren en bivakkeren' zijn drie aanvullende deelkwalificaties verplicht
Voor 'Op kamp - Kamperen en expeditie' zijn drie aanvullende deelkwalificaties verplicht.
Welke deelkwalificaties dit zijn, kun je vinden in de tabel hiernaast en in de [toelichting](#).

Wanneer je in het verleden een oude logeer-, bivak- of kamperkenning hebt behaald, blijft die geldig.

3.3.2 *Gilwell*

De Gilwell-cursus is een training voor leiding en vrijwilligers binnen Scouting. Een training die gaat over hoe jij als persoon functioneert. Je staat stil bij jezelf en bij de competenties die je wilt ontwikkelen of al hebt ontwikkeld. Het is een training voor leiding, teamleiders, bestuurders, trainers, begeleiders en voor kaderleden vanuit het hele land.

Tijdens een Gilwell-cursus werk je aan het verbeteren van je persoonlijke vaardigheden. Met je subgroep ga aan de slag. Door diverse activiteiten die je met je subgroep onderneemt, krijg je zicht op je eigen gedrag en dat van anderen. Vervolgens geef je elkaar feedback en leer je nieuwe manieren om naar gedrag te kijken. Daarna ga je als subgroep op pad met een uitdagend groepsdoel, maar niet zonder ook je eigen doel in je rugzak te stoppen. Teruggekomen ga je met de ervaringen die je tijdens de training hebt opgedaan aan de slag. Je formuleert je eigen doelen voor de komende maanden: jouw persoonlijke opdracht. Dit is een opdracht die je mee naar huis neemt en bestemd is voor in je eigen Scoutingomgeving en soms ook voor je thuissituatie. Voor de thuisopdracht vraag je een persoonlijke begeleider die je coacht bij jouw persoonlijke opdracht.

Na een aantal maanden zie je elkaar weer: het afsluitingsweekend. Dit is een moment om terug te kijken op wat je hebt bereikt en dit toe te lichten aan je subgroep.

De Gilwell-cursus is een training voor:

- Inzicht: voordat je stappen kunt zetten, is inzicht nodig. Zowel je subgroepleden als subgroepbegeleiders geven je dat. Het effect van jouw gedrag kent tenslotte alleen de ander.
- Ontwikkeling: na de verkregen inzichten ga je aan de slag, zowel tijdens als na de training. Stap voor stap oefen je met nieuwe persoonlijke vaardigheden en kom je een beetje dichterbij je eigen gestelde doelen. Deze doelen kun je ook uitdrukken in competenties, zoals je die voor je Scoutingfunctie kent.
- Verdieping: de training biedt gelegenheid om eens stil te staan en na te denken over de dingen die je doet. Over de manier waarop je ze doet, maar ook of je wel doet wat je wilt doen en of je datgene doet wat bij je past.

3.3.3 *Verdieping*

Binnen Scouting is heel veel kennis aanwezig. Je kunt die kennis delen en je kunt daar gebruik van maken. Soms wordt dat al voor je georganiseerd, bijvoorbeeld op Scoutiviteit of tijdens de Scout-In. Sommige regio's bieden allerlei losse trainingen en workshops aan. Je kunt hier uit uiteenlopende onderwerpen kiezen: schminken, hakken en zagen, geheimschrift voor welpen, omgaan met probleemgedrag, pionieren etc.

Sommige van deze verdiepingen kun je gebruiken voor de kwalificatie 'Op kamp', andere doe je om je te ontwikkelen of omdat jouw speltak daar iets aan heeft.

Het streven is dat je elk jaar een moment hebt dat jij je actief ontwikkelt. Dat kan ook buiten Scouting, bijvoorbeeld door basisvaardigheden EHBO te verwerven of je vaarbewijs te behalen.

3.4 Scouting Online

Steeds meer informatie is niet meer te vinden in boeken, maar staat online. Scouting gaat uiteraard met deze trend mee. Scouting heeft twee soorten websites. De [algemene website](#) voor leiding en de websites voor [bevers](#), [welpen](#), [scouts](#), [explorers](#) en [roverscouts](#). Vooral voor scouts, explorers en roverscouts staat er veel informatie over het spel op de jeugdwebsites. Vaak staat deze informatie ook op de algemene site, maar wordt het op de jeugdwebsites in toegankelijker taalgebruik weergegeven. Het is zeker de moeite waard daar ook eens een kijkje te nemen.

Op de website van Scouting Nederland is de informatie in zes onderdelen gegroepeerd:

- Over Scouting.
- Spel.
- Vrijwilligers.
- Accommodaties & materiaal.
- Bestuur & organisatie.
- Financiën.

Deze onderdelen bevatten veel informatie. Mocht je iets (nadat je goed gezocht hebt) niet kunnen vinden, dan kun je altijd je vraag stellen. Helemaal rechts onderaan staat een blokje met 'Stel een vraag'. Hier kun je 24 uur per dag je vraag stellen. Tijdens kantooruren zit krijg je vaak live antwoord, anders wordt jouw vraag doorgestuurd.

In de [activiteitenbank](#) staan honderden activiteiten. De activiteitenbank heeft een uitgebreide zoekfunctie, zodat je kunt zoeken per leeftijdsgroep, activiteitengebied, duur, locatie en groepsgrootte.

Via de site van de [ScoutShop](#) kun je al het materiaal bestellen, zoals de kompassen, de gidsen en de Scoutfit. De ScoutShop heeft een keurmerk voor webwinkels dus je kunt er veilig online winkelen.

[Scouts Online](#) is het ledenadministratiesysteem van Scouting Nederland. Je kunt nadat je ingelogd bent je eigen gegevens bewerken en afhankelijk van welke rol je hebt (en dus welke rechten je hebt) kun je ook gegevens van anderen aanvullen of aanpassen. Als leidinggevende (in de rol van gegevensbeheerder van de speltak of teamleider) kun je je leden indelen in nesten of ploegen, insignes toekennen, leden laten overvliegen naar de volgende speltak en hun gegevens aanpassen. Meer over de inhoud van de insignes staat in *Module 1: Spelvisie en Spelaanbod*, de handboeken en de website.

Behalve de bovenstaande sites is ook de site van jouw regio van belang. De [websites van alle regio's](#) zijn via de site van Scouting Nederland te vinden.

Scouting Nederland heeft ten slotte een ScoutingApp ontwikkeld, waarin iedere groep zijn eigen app kan creëren.

4 Kwalificatiekaart

Alle speltakken

Deelkwalificatie 3: Scouting Academy

- In staat zijn om een persoonlijk ontwikkelplan op te stellen en bereid zijn na te denken over de eigen rol in het team.
- In staat zijn een ontwikkelplan voor het team op te stellen (voor teamleiders).
- In staat zijn om de registratie van zowel de eigen ontwikkeling als die van de jeugdleden bij te houden.
- In staat zijn om verbeterpunten van jezelf en het team te herkennen en aan te dragen, te werken aan de teamkwalificatie, groepsontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling.
- De bereidheid hebben te werken aan de eigen doorlopende persoonlijke ontwikkeling en op basis daarvan de toegevoegde waarde van Scouting actief uit te dragen.

Planningstechnieken

- K: Op de hoogte zijn van de ontwikkelmogelijkheden binnen Scouting Nederland (trainingen en modules).
- K: Op de hoogte zijn van de competentieontwikkeling binnen Scouting Nederland (persoonlijke vaardigheden).
- K: Op de hoogte zijn van de persoonlijke Scoutingloopbaanontwikkeling.
- V: In staat zijn om de ervaring die is opgedaan binnen Scouting naar buiten Scouting te vertalen.
- K: Op de hoogte zijn van het kwalificatieproces en benoemingsproces.

Scouting Online

- H: Bereid zijn om het informatie- en registratiesysteem van Scouting Nederland (Scouts Online) te gebruiken.
- V: In staat zijn om gebruik te maken van de (jeugd)websites.
- V: Benutten informatievoorziening Scouting Nederland, regio en groep.

5 Werkvorm

5.1 Inleiding

In deze module wordt een aantal verschillende werkvormen aangeboden; die modules hebben min of meer dezelfde doelen. Het is aan de trainer om te bedenken welke vorm het beste past bij zijn deelnemersgroep en de beschikbare hoeveelheid tijd. Het is zeker niet de bedoeling om alle onderstaande werkvormen in één trainingsmodule te stoppen!

Het doel is om aan de hand van de verschillende methodieken om Scouting Academy in zijn geheel (totaalplaatje) kort langs te laten komen. Neem de tijd om vragen van de deelnemers te beantwoorden, hiermee kan als het goed is het grootste gebrek aan kennis worden ingevuld.

De volgende werkvorm zijn in deze module beschreven:

- | | | |
|--------------------|---------------|--|
| • Rollenspel | 5 minuten | Snelle introductie |
| • Stellingenspel | 40 minuten | Hoe kijk je aan tegen 'leren'? |
| • Presentatie | 20 minuten | Overzichtelijke, maar statische vorm om hele proces te tonen |
| • Organogram | 15 minuten | Korte spelvorm over structuur en te nemen stappen |
| • Alles op een rij | 45-60 minuten | Actieve vorm om hele proces te doorgronden |
| • Ren-je-rot | 20 minuten | Actieve vorm van toets |

Een aantal regio's waaronder [Regio Drenthe](#) en [Regio Zuid-Holland](#) hebben een e-learning module voor Module 3: Scouting Academy gemaakt. De e-learning module is door iedereen te maken, dus ook buiten hun regio's. Maar er wordt niet geregistreerd of je geslaagd bent. Dat kan alleen als je lid bent van die regio. Mocht je als leidinggevende toch de online toets maken, dan kun je van de laatste pagina, waarop staat dat je geslaagd bent, een screenshot maken. Deze kan je dan per mail naar je praktijkbegeleider opsturen als bewijs.

5.2 Beschrijving van de onderdelen

5.2.1 Rollenspel door trainers

Speel met de trainers een rollenspel. Als je nog aanvullingen wilt doen is dat prima, maar zorg er in ieder geval voor dat de kernwoorden gebruikt worden. Ga in deze opzet nog niet teveel in gesprek met de deelnemers, dat gebeurt in de onderdelen die daarna volgen. De tekst van het rollenspel is opgenomen in paragraaf 7.1.

5.2.2 Stellingenspel spelen in subgroepen

Ga in subgroepjes met elkaar in gesprek, zorg voor een trainer die een groepje begeleidt. Er is beperkt tijd beschikbaar. Er is voor deze werkvorm 40 minuten uitgetrokken, dat is dus zo'n drie minuten per stelling. Dat houdt de vaart erin. Probeer aan de meeste vragen tijd te besteden, zodat alle aspecten besproken worden.

Stellingen:

- Ik zet Scouting op mijn cv.
- Iedereen kan leidinggevende worden bij Scouting.
- Scouting wordt het helemaal met die competenties!
- Scouting Academy past helemaal in deze tijd.
- Je ontwikkelen is niet nodig, het gaat om het plezier.
- Met Scouting Academy kost ontwikkelen minder tijd.
- Scoutingcompetenties zijn niet te vergelijken met competenties op school en op het werk.
- Bij Scouting gaan plezier en ontwikkeling hand in hand.
- Bij Scouting draait het in de eerste plaats om de ontwikkeling van de jeugdleden.

- De praktijkbegeleider is mijn aanspreekpunt voor Scouting Academy.
- Binnen Scouting (Academy) kun je op verschillende manieren competenties verwerven.
- Scouting Academy biedt geen vervoltrainingen aan.

5.2.3 Scouting Academy, plenair

5.2.3.1 PowerPointpresentatie

Op de site van Scouting Nederland staat een [PowerPointpresentatie over Scouting Academy](#). Deze is te gebruiken om plenair de theorie te behandelen.

5.2.3.2 Alles op een rij-spel

Dit is een methodiek om actief duidelijk te maken hoe Scouting Academy in elkaar zit.

Neem vijftien A4'tjes en zet op elk vel met een dikke stift de rollen uit het onderstaande schema van Bas tot en met Teamprofiel. Let op: de praktijkbegeleider staat er dus standaard tweemaal in. De volgorde hieronder is tevens de volgorde van het spel.

Wanneer er meer deelnemers zijn, kun je een paar onderdelen splitsen en wanneer er minder deelnemers zijn, kun je ze samenvoegen. Maak bijvoorbeeld tweemaal een vel met 'Praktijkbegeleider', 'Leren in de groep' en 'Training' of verzin er zelf een rol bij, bijvoorbeeld 'Competenties ontwikkelen'.

- **Bas**
Bas is een leidinggevende die nieuw bij de groep komt. Je zou in een training ook de naam van een deelnemer kunnen gebruiken.
- **Groepsbegeleider**
Houd een intakegesprek met Bas om te bepalen of Bas past binnen een team.
- **Speltakteam**
Kennismaking in een team.
- **Teamleider**
Samen met Bas kijkt de teamleider naar de rol en de mogelijkheden voor Bas.
- **Groepsraad**
Beslist of Bas leidinggevende mag worden bij hun groep.
- **Basisleidinggevende**
Bas voldoet aan de instapeisen en de basiscompetenties en is daardoor basisleidinggevende.
- **Ontwikkelen**
Bas wil meer, hij wil zich verder ontwikkelen.
- **Praktijkbegeleider**
Bas heeft een gesprek met de praktijkbegeleider om aan de hand van de kwalificatiekaart te bepalen waar hij al goed in is en waar hij zich nog in kan ontwikkelen. Het kan zijn dat je bijna alles, of alles al beheerst omdat je dit voor werk of studie al hebt gedaan. Dan mag je direct op voor een assessment.
- **Training**
Bas gaat voor twee deelkwalificaties naar een training, namelijk voor Module 10: Gewenst Gedrag en Module 4: Leeftijdseigen kenmerken. Let wel: je hoeft niet op training, je mag.
- **Leren in de groep**
Bas gaat leren hoe je een jaarplanning maakt, dit leert hij van zijn teamleider. Je mag alles leren in de groep, je hoeft niet op training. Jaarplanning valt onder deelkwalificatie 6: Programmeren.

- **Leren bij een andere groep**
Als een andere Scoutinggroep ergens goed in is, kan Bas ook bij een andere groep ervaring opdoen en zo iets leren.
- **Praktijkbegeleider**
Bas heeft nog een eindgesprek waarin wordt bepaald of hij alles van de kwalificatiekaart in huis heeft.
- **Praktijkcoach**
Bas doet een assessment bij de praktijkcoach.
- **Gekwalificeerd leidinggevende**
Bas is nu gekwalificeerd leidinggevende.
- **Insigne**
Bas krijgt het insigne voor op de Scoutfit dat hoort bij zijn gekwalificeerde niveau.
- **Vervolgtraining**
Bas wil graag leren pionieren en gaat een vervolgtraining volgen.
- **Kwalificatie 'Op kamp - Logeren en bivak' of 'Op kamp - Kamperen en expeditie' (afhankelijk van de leeftijdsgroep)**
Bas wil graag op een veilige manier op kamp kunnen gaan en gaat de training 'Op kamp' volgen. Hij hoeft niet eerst gekwalificeerd te zijn als leidinggevende. Binnen zijn team zijn er straks drie van de vijf leidinggevers die een kampkwalificatie hebben, daarmee voldoen ze aan het teamprofiel.
- **Teamprofiel**
Het is belangrijk dat je als speltak ook kijkt naar de samenstelling van het team, wie is er al gekwalificeerd leidinggevende, teamleider, kampkwalificatie, etc. Dit aspect kan eigenlijk overal in de cirkel.
- **Gilwell-cursus**
Bas wil leren zich op persoonlijk vlak verder te ontwikkelen en gaat naar de Gilwell-cursus.

Totale duur: drie kwartier tot een uur

Werkwijze bij vijftien personen (bij veertien deelnemers kun je zelf mee doen)

Stap 1 (30 minuten):

Deel aan iedereen een A4'tje uit. Je kunt zelf meedoen met het A4'tje waar jouw eigen functie op staat of je kunt wat anders kiezen.

Vervolgens gaat de groep in een hoefijzer-vorm staan. Geef de deelnemers de tijd om in de goede volgorde te gaan staan. Laat ze zelf 10 minuten hiermee prutsen. Zodra ze volgens hen in de goede volgorde staan (van Bas tot Gilwell-cursus), noemt iedere persoon zijn of haar rol (die op het papiertje staat) en waarom iemand op die plek staat. De lijn begint bij Bas en eindigt met Gilwell-cursus. Waarschijnlijk zal je merken dat jij soms enige uitleg moet geven, omdat men niet weet wat het woord op zijn of haar blaadje betekent of omdat mensen verkeerd staan en erachter komen dat ze ergens anders moeten staan.

Variatietip 1: Interactie

Het is leuk als degene met het A4'tje 'Ontwikkelen' achter de mensen langs loopt, omdat je je blijft ontwikkelen binnen Scouting Academy. Dan ben je zelf niet de hele tijd aan het woord.

Variatietip 2: Aantal deelnemers

- Als je meer deelnemers hebt, kun je ervoor kiezen om de personen zonder blaadje iedereen in de juiste volgorde te laten zetten.

- Bij ongeveer dertig deelnemers maak je twee cirkels, die je tegelijk laat spelen. Je kunt er dan een wedstrijdelement in brengen.
- Met minder deelnemers kun je bijvoorbeeld één praktijkbegeleider hebben, maar deze persoon moet op twee plekken staan. Oftewel, deze persoon moet ergens van plaats verschuiven.
- Je kunt er ook voor kiezen om te leren in een groep door in subgroepen samen de lijn op één A4'tje te zetten, bijvoorbeeld door de A4'tjes op de grond uit te leggen.

Stap 2 (maximaal 10 minuten):

Tot slot gaat iedereen weer zitten en kun je nog wat extra informatie geven over teamkwalificaties, de functie van teamleider, etc.

Stap 3 (duur 15 minuten)

Als laatste deel je de kwalificatiekaart uit en leg je uit hoe deze werkt. Je kunt dit oefenen aan de hand van een klein stukje van de kaart. Module 1: Spelvisie en Spelaanbod is vaak een goed voorbeeld. Je vraagt de deelnemers om de hokjes aan te kruisen waarvan zij denken dat ze daarin reeds vaardig zijn. Daarna loop je samen met de deelnemers dit stukje door en leg je uit (eventueel met de hulp van de toelichting) wat er staat.

Dit is zeker leuk wanneer de deelnemers vlak hiervoor Module 1: Spelvisie en spelaanbod hebben gevolgd! Dan zien ze meteen dat ze heel veel kunnen registreren.

Wees creatief, deze uitwerking is een richtlijn, vul aan, schrap of bedenk je eigen uitwerking! Veel succes!

5.2.3.3 Organogram

Bij het trainingsmateriaal in paragraaf 0 vind je een organogram. Elk groen of oranje vakje correspondeert met één A4'tje. Schrijf op elk A4'tje een tekst uit één van de vakjes. De vellen worden door elkaar gegooid. Vervolgens maak je groepjes van twee tot vier personen, dus zorg voor voldoende sets.

Tip: gebruik verschillende kleuren papier, zo heb je de setjes snel bij elkaar gezocht. Print en lamineer ze eventueel.

Geef elk groepje de set met A4'tjes en vraag ze om er een organogram mee te maken op de grond, zoals zij denken dat de route van Scouting Academy is. Van basisniveau leidinggevende naar gekwalificeerd leidinggevende.

Na 10 minuten stop je de tijd en laat je iedereen bij de andere groepjes kijken. Loop dan met elkaar de organogrammen langs en stel vast wie alles goed heeft of wat de juiste volgorde is. Geef eventueel uitleg bij de diverse A4'tjes als het niet duidelijk is of als er vragen over zijn.

6 Draaiboek

Tijd	Wat doe je en hoe?	Waarom?	Attent zijn op	Materiaal
0.00	Welkom en globale uitleg programma.	Mensen welkom heten, kader bieden.	Huisregels, aansluiten bij verwachtingen.	Programmaflap/-sheet.
0.05	Rollenspel door trainers.	Mensen een idee geven over het onderwerp van de training.		Kwalificatiekaarten op flap. Functieprofielen.
0.10	Stellingenspel spelen in subgroepen.	Kennis en inzicht in de werking van Scouting Academy, waar zitten de grenzen en wat kan jouw rol in het geheel zijn?	Verschillen in aanpak, het gaat niet alleen meer om training.	Stellingen.
0.50	Koffie/thee.	Even rust, ruimte voor volgende onderdeel maken – focus.		Koffie, thee, suiker, melk, koekje.
1.00	Eén van de plenaire werkvormen.	Kennis van nieuwe aanpak, eigen rol bij aanpak en werkwijze van deelnemers aanstippen.	Zorgen dat het doel duidelijk wordt en ruimte geven voor discussie. Vragen geven.	Keuze uit: • Presentatie • Organogram • Alles-op-een-rij
1.40	Toets Scouting Academy.	Testen of mensen het begrepen en onthouden hebben. Tevens een manier het geleerde nogmaals te laten passeren.	Doel van toets uitleggen.	Keuze uit: • Schriftelijke toets, of • Ren-je-rot
1.55	Afronding onderwerp.	Even kort terughalen wat er gedaan is. Evaluatie van aanpak.	Beeld dat mensen mee terugnemen naar de thuissituatie.	
2.00	Einde.			

7 Materiaal

7.1 Rollenspel

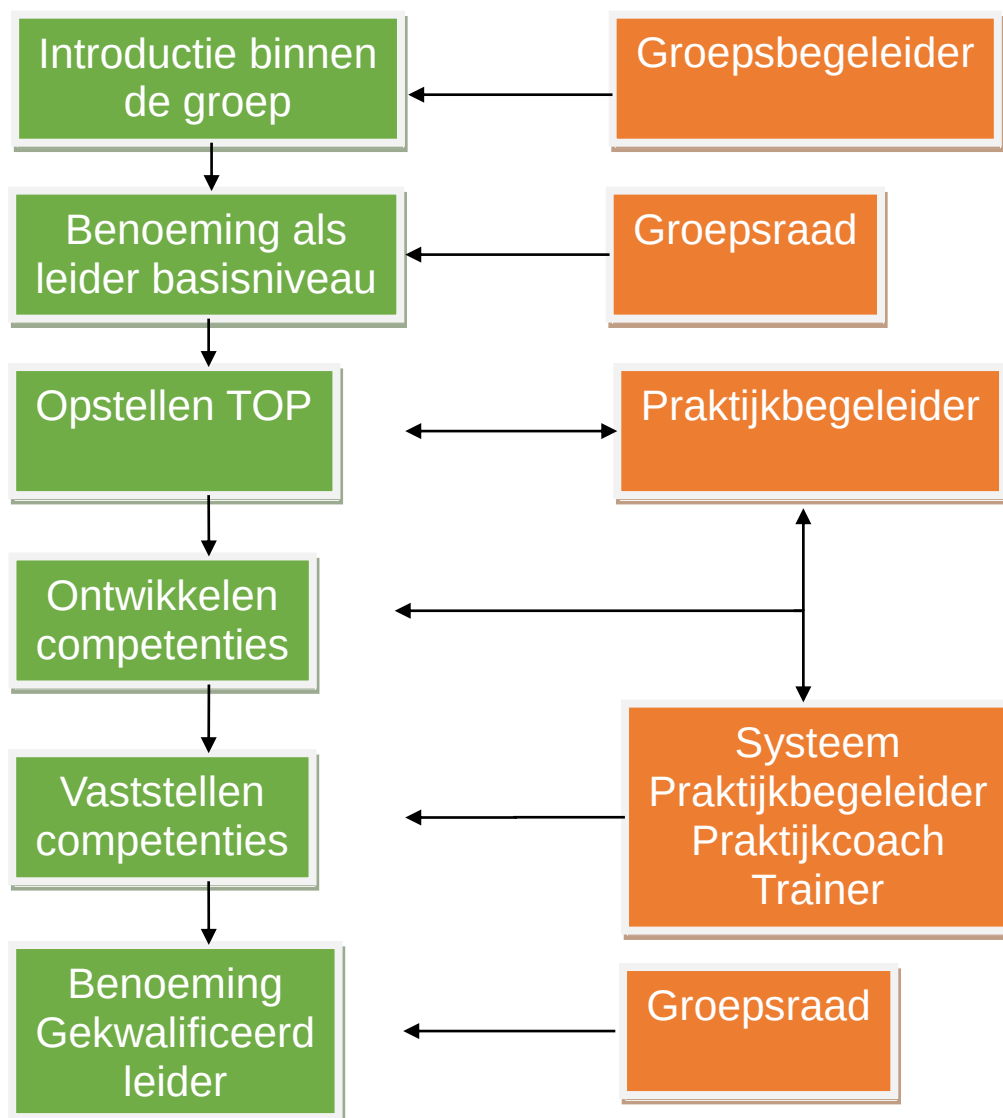
Leider	Tekst	Kernwoorden
A	Ik heb net mijn kwalificatiekaart besproken samen met mijn praktijkbegeleider. Dat ging vrij makkelijk.	
B	Heeft dat niet iets met trainingen te maken?	
A	Bijna goed. Het is een onderdeel van Scouting Academy. Daar draait het om het ontwikkelen van je eigen competenties en die van je team.	Omschrijving Scouting Academy.
B	Daar heb ik inderdaad iets over gehoord. Maar waarom wil Scouting dat eigenlijk, dat met die competenties?	
A	Het past bij deze tijd. Op school en op het werk gaat het tegenwoordig ook over competenties. Behalve kennis zijn ook vaardigheden belangrijk, zoals in een team kunnen werken, goed kunnen organiseren of lekker kunnen communiceren.	Aanleiding werken met competenties.
B	Maar bij Scouting draait het toch om plezier? Het moet niet net als school of werk worden!	
A	Natuurlijk draait het om de lol! Maar Scouting vindt het ook belangrijk dat je als leidinggevende de jeugdleden helpt te ontwikkelen. Dat staat immers in de doelstelling van Scouting! En om dat goed te kunnen doen, wordt aan je gevraagd om je ook zelf te ontwikkelen.	Doel: werken met competenties.
B	Dat kost dan zeker weer veel tijd. Een aantal weekenden aan competenties werken. Pffff, ik zie er nu al tegen op.	
A	Nee joh, dat is nu juist het mooie aan Scouting Academy. Alles wat je al kunt, hoeft je niet nog eens te leren. En bovendien kun je het meeste in de praktijk van je eigen groep leren.	In de praktijk.
B	Hoef ik dan helemaal geen trainingen meer te volgen?	
A	Dat hangt ervan af. Behalve in de praktijk, kun je ook aan je competenties werken via zelfstudie of een stage bij een andere groep. Maar als je dat makkelijker vindt, kun je in de regio ook trainingen en workshops volgen. Deze zijn in de vorm van modules, dus je kiest precies datgene uit wat je nog wilt ontwikkelen.	E-learning, trainingen en workshops.
B	Dat klinkt goed, want ik heb het al druk genoeg! En wat kan ik dan eigenlijk met die competenties?	
A	Als je alle competenties voor jouw functie hebt behaald, ben je gekwalificeerd leidinggevende. Dat betekent dat je over de vaardigheden beschikt om goede programma's te maken en de jeugdleden zo goed mogelijk te helpen in hun ontwikkeling. En het mooie is, die competenties zijn zo beschreven, dat je ze misschien ook buiten Scouting kunt gebruiken.	Kwalificeren, competenties ook buiten Scouting bruikbaar.
B	Dat laatste is natuurlijk wel heel handig, in één keer leren. Maar het klinkt toch een beetje als een examen, dat kwalificeren. Toch weer school dus!	
A	Nee hoor, eigenlijk gaat het vanzelf. Als je een competentie hebt behaald, dan kan de praktijkbegeleider deze vaak registreren in Scouts Online. Een trainer mag dat ook doen als je tijdens de training of workshop hebt laten zien dat je de competentie beheerst.	Kwalificeren.

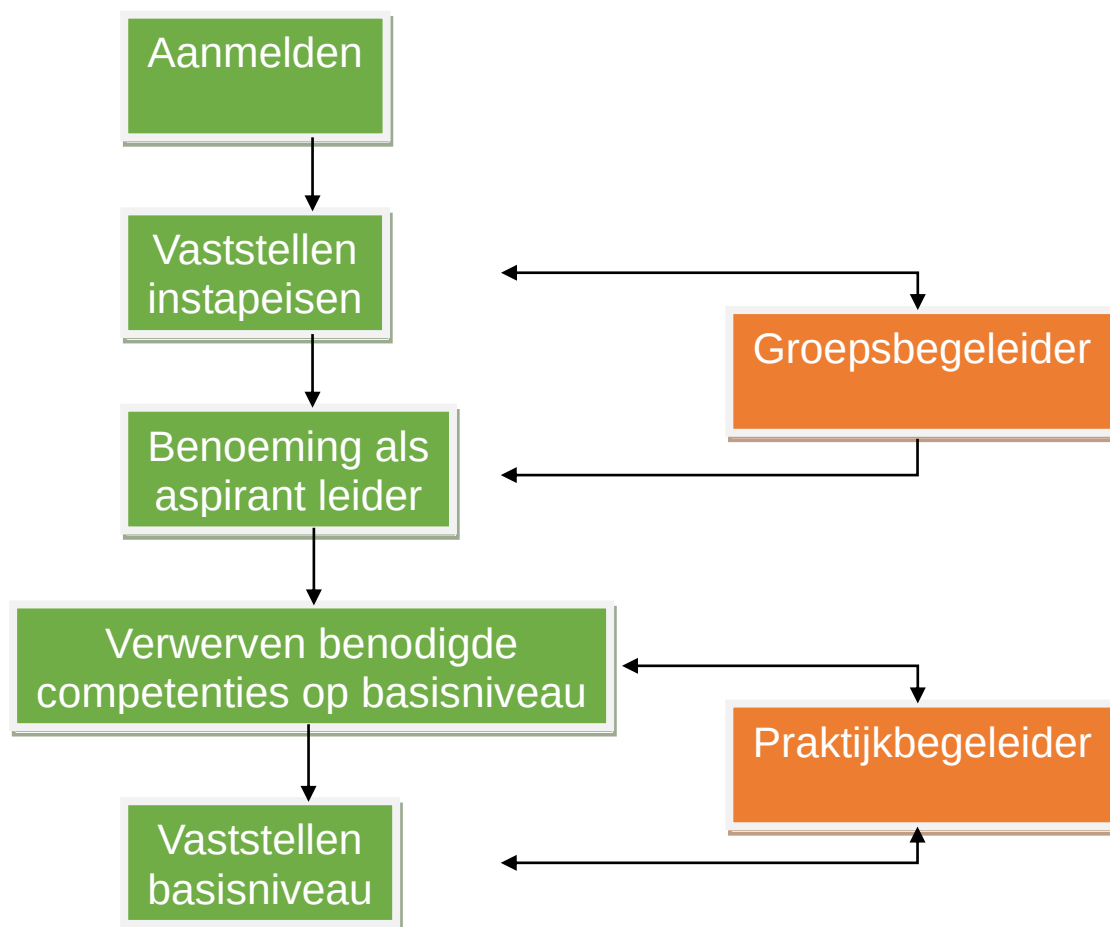
B	Wacht even, een trainer ken ik, dat is iemand die trainingen en workshops in de regio organiseert. Maar een praktijkbegeleider?	Functie trainer.
A	Oh ja, dat weet je natuurlijk nog niet. Elke groep heeft een praktijkbegeleider die je ondersteunt in jouw ontwikkeling. Meestal is dat een ervaren leidinggevende of oud-leidinggevende. Maar het kan ook zijn dat de groepsbegeleider deze taak op zich heeft genomen. Samen stel je een plan op voor de ontwikkeling van jouw deskundigheid. En samen houdt je bij hoe ver je daarmee bent.	Functie praktijkbegeleider.
B	Het is fijn dat zo iemand gewoon bij de groep zit. Hij of zij ziet mij immers elke week aan het werk met het Scoutingprogramma. Ik geloof dat ik ook wel dat profiel wil invullen. Hoe doe ik dat?	
A	Het is heel simpel. Je hebt tenslotte buiten Scouting ook al de nodige ervaring opgedaan! Samen met je praktijkbegeleider kijk je naar wat je allemaal al kunt en weet. Dat kun je dan afvinken op de kwalificatiekaart, zodat je weet aan welke onderdelen je nog wél aandacht moet besteden.	Bespreken kwalificatiekaart.
B	Dus als ik het goed begrijp, kan iedereen op zijn eigen niveau instappen en hoeft iemand alleen te doen wat nodig is? Dat klinkt efficiënt!	
A	Dat heb je goed gezien! Waar wacht je nog op?	

7.2 Organogram

Stappen die je moet zetten:

Personen die daarbij horen:





7.3 Scorekaart spelvorm

Naam trainer:

Vraag:	Naam deelnemer:	Naam deelnemer:	Naam deelnemer:	Naam deelnemer:	Naam deelnemer:	Naam deelnemer:	Naam deelnemer:	Naam deelnemer:
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								

7.4 Antwoordblad schriftelijke toets Scouting Academy

Naam deelnemer:

Omcirkel steeds het juiste antwoord.

1	Waar staat de term Scouting Academy voor? a) Het hele systeem van deskundigheidsbevordering binnen Scouting Nederland. b) De trainingsroute die je binnen Scouting Nederland kunt volgen.	A	B
2	Wat staat binnen Scouting Academy centraal? a) Het op maat ontwikkelen van individuele en teamcompetenties. b) Het trainen van kaderleden volgens de leer van Lord Baden-Powell.	A	B
3	Welke functies en rollen zijn er op groepsniveau? a) Praktijkcoach en opleider. b) Groepsbegeleider en praktijkbegeleider.	A	B
4	Wat is het verschil tussen een trainer en een opleider? a) Eigenlijk doen ze hetzelfde, maar trainer is binnen Scouting Academy het nieuwe woord voor opleider. b) De trainer organiseert trainingen en workshops voor leiding en andere vrijwilligers op groepsniveau. De opleider zorgt voor de opleiding en begeleiding van trainers en praktijkcoaches.	A	B
5	Een groot aspect van Scouting Academy is het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden. Waarom vinden we dat bij Scouting belangrijk? a) Dat vinden we bij Scouting helemaal niet belangrijk. Scouting draait om lang leve de lol. b) In de samenleving worden op verschillende momenten verschillende vaardigheden gevraagd. Binnen Scouting kun je deze vaardigheden op een plezierige en efficiënte wijze ontwikkelen en vervolgens ook buiten Scouting toepassen.	A	B
6	Je kunt de kwalificatie 'Op kamp' halen als je a) Gekwalificeerd leidinggevende bent. b) Je nog geen gekwalificeerd leidinggevende bent.	A	B
7	Waarom kiest Scouting ervoor om competenties te kwalificeren? a) Alleen iemand die gekwalificeerd is, mag zijn of haar functie binnen Scouting uitvoeren. b) Tegenwoordig heeft men behoefte aan waardering van persoonlijke ontwikkeling en de juiste inzet van iemands talenten, zowel binnen als buiten Scouting. Bovendien maakt kwalificeren inzichtelijk welke carrièremogelijkheden iemand binnen Scouting (en daarbuiten) heeft.	A	B
8	Waarvoor gebruikt Scouting Nederland competenties? a) Om duidelijk te maken over welke kwaliteiten iemand moet beschikken om een functie te kunnen vervullen en welke competenties nog moeten worden ontwikkeld voor het vervullen van een bepaalde functie. b) Overal worden tegenwoordig competenties benoemd. Zowel op school als in het bedrijfsleven. Scouting kan natuurlijk niet achter blijven.	A	B

9	Welke soorten competenties gebruikt Scouting Nederland? a) Persoonsgebonden competenties en functiegebonden competenties. b) Individuele competenties en organisatorische competenties.	A	B
10	Iemand van buiten Scouting wil plaatsnemen in bijvoorbeeld een groepsbestuur. Waarom is het voor deze persoon, in het kader van Scouting Academy, van belang om inzicht te hebben in zijn of haar persoonsgebonden competenties? a) Hierdoor kan hi/zij en kan de groep bepalen of hij/zij wel geschikt is voor de betreffende functie en voor Scouting in het algemeen. b) Met behulp van de beschreven persoonsgebonden competenties kan zijn/haar ontwikkelroute worden vastgesteld: hi/zij hoeft dan alleen datgene te leren wat nog niet bekend is en vooral te leren waarom we een aantal dingen binnen Scouting op een bepaalde manier doen (de Scoutingmethode).	A	B
11	Waarvoor is de kwalificatiekaart? a) In de kwalificatiekaart worden de eisen voor een functie verder uitgewerkt in kennis, vaardigheden en houding. b) Hierop kan een leidinggevende bijhouden welke trainingen hij of zij al heeft gevolgd.	A	B
12	Hoe kan iemand gekwalificeerd worden? a) Als de teamleider vindt dat iemand een voldoende goed niveau heeft, dan is iemand gekwalificeerd. b) Via de praktijkbegeleider, door het volgen van een training en het maken van de bijbehorende toets of via een praktijkcoach.	A	B
13	De groep mag zelf bepalen wie welke functie krijgt en benoemt daarmee personen. Maar pas als een persoon kan aantonen dat hij of zij aan alle eisen van de kwalificatiekaart voldoet, kan hij of zij gekwalificeerd worden voor die functie. a) Dat is niet waar. b) Dat is waar.	A	B
14	Er bestaan verschillende leerstijlen, daarom biedt Scouting Academy trainingen op verschillende manieren aan. Je kunt zelf bepalen of je naar een trainingsweekend gaat of dat je leert in je eigen groep. a) Dat is waar. b) Dat is niet waar.	A	B
15	Ook als je gekwalificeerd bent, ben je nog niet uitgeleerd. Je leert immers je hele leven lang door. Wil je meer weten over hoe je als persoon functioneert, dan kun je bij Scouting Academy terecht. a) Nee, dat klopt niet, Scouting Academy heeft alleen functiegebonden trainingen. b) Ja, dat klopt, namelijk onder andere door een Gilwell-cursus te volgen.	A	B

7.5 Antwoordsleutel

Vraag		
1	Waar staat de term Scouting Academy voor? a) Het hele systeem van deskundigheidsbevordering binnen Scouting Nederland. b) De trainingsroute die je binnen Scouting Nederland kunt volgen.	A
2	Wat staat binnen Scouting Academy centraal? a) Het op maat ontwikkelen van individuele en teamcompetenties. b) Het trainen van kaderleden volgens de leer van Lord Baden-Powell.	A
3	Welke functies en rollen zijn er op groepsniveau? a) Praktijkcoach en opleider. b) Groepsbegeleider en praktijkbegeleider.	B
4	Wat is het verschil tussen een trainer en een opleider? a) Eigenlijk doen ze hetzelfde, maar trainer is binnen Scouting Academy het nieuwe woord voor opleider. b) De trainer organiseert trainingen en workshops voor leiding en andere vrijwilligers op groepsniveau. De opleider zorgt voor de opleiding en begeleiding van trainers en praktijkcoaches.	B
5	Een groot aspect van Scouting Academy is het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden. Waarom vinden we dat bij Scouting belangrijk? a) Dat vinden we bij Scouting helemaal niet belangrijk. Scouting draait om lang leve de lol. a) In de samenleving worden op verschillende momenten verschillende vaardigheden gevraagd. Binnen Scouting kun je deze vaardigheden op een plezierige en efficiënte wijze ontwikkelen en vervolgens ook buiten Scouting toepassen.	B
6	Je kan de kwalificatie 'Op kamp' halen als a) Je gekwalificeerd leidinggevende bent. b) Je nog geen gekwalificeerd leidinggevende bent.	B
7	Waarom kiest Scouting ervoor om competenties te kwalificeren? a) Alleen iemand die gekwalificeerd is, mag hij of zij een functie binnen Scouting uitvoeren. b) Tegenwoordig heeft men behoefte aan waardering van persoonlijke ontwikkeling en juiste inzet van iemands talenten, zowel binnen als buiten Scouting. Bovendien maakt kwalificeren inzichtelijk welke carrièremogelijkheden iemand binnen Scouting (en daarbuiten) heeft.	B
8	Waarvoor gebruikt Scouting Nederland competenties? b) Om duidelijk te maken over welke kwaliteiten iemand moet beschikken om een functie te kunnen vervullen en welke competenties nog moeten worden ontwikkeld voor het vervullen van een bepaalde functie. c) Overall worden tegenwoordig competenties benoemd. Zowel op school als in het bedrijfsleven. Scouting kan natuurlijk niet achter blijven.	A
9	Welke soorten competenties gebruikt Scouting Nederland? a) Persoonsgebonden competenties en functiegebonden competenties. b) Individuele competenties en organisatorische competenties.	A

10	Iemand van buiten Scouting wil plaatsnemen in bijvoorbeeld een groepsbestuur. Waarom is het voor deze persoon, in het kader van Scouting Academy, van belang om inzicht te hebben in zijn persoonsgebonden competenties? a) Hierdoor kan hij/zij en kan de groep bepalen of hij/zij wel geschikt is voor de betreffende functie en voor Scouting in het algemeen. b) Met behulp van de beschreven persoonsgebonden competenties kan zijn/haar ontwikkelroute worden vastgesteld: hij/zij hoeft dan alleen datgene te leren wat nog niet bekend is en vooral te leren waarom we een aantal dingen binnen Scouting op een bepaalde manier doen (de Scoutingmethode).	B
11	Waarvoor is de kwalificatiekaart? a) In de kwalificatiekaart worden de eisen voor een functie verder uitgewerkt in kennis, vaardigheden en houding. b) Hierop kan een leidinggevende bijhouden welke trainingen hij of zij al heeft gevolgd.	A
12	Hoe kan iemand gekwalificeerd worden? a) Als de teamleider vindt dat iemand een voldoende goed niveau heeft, dan is iemand gekwalificeerd. b) Via de praktijkbegeleider, door het volgen van een training en het maken van de bijbehorende toets of via een praktijkcoach.	B
13	De groep mag zelf bepalen wie welke functie krijgt en benoemt daarmee personen. Maar pas als een persoon kan aantonen dat hij of zij aan alle eisen van de kwalificatiekaart voldoet, kan hij of zij gekwalificeerd worden voor die functie. a) Dat is niet waar. b) Dat is waar.	B
14	Er bestaan verschillende leerstijlen, daarom biedt Scouting Academy trainingen op verschillende manieren aan. Je kunt zelf bepalen of je naar een trainingsweekend gaat of dat je leert in je eigen groep. a) Dat is waar. b) Dat is niet waar.	A
15	Ook als je gekwalificeerd bent, ben je nog niet uitgeleerd. Je leert immers je hele leven lang door. Wil je meer weten over hoe je als persoon functioneert, dan kun je bij Scouting Academy terecht. a) Nee, dat klopt niet, Scouting Academy heeft alleen functiegebonden trainingen. b) Ja, dat klopt, namelijk onder andere door een Gilwell-cursus te volgen.	B

8 Toets

8.1 Uitleg toets Scouting Academy – Schriftelijke toets

Zorg dat alle deelnemers verspreid zijn over de toetsruimte en dat ze beschikken over een pen of potlood. Deel de vragenlijst en de antwoordbladen uit. De deelnemers krijgen maximaal een half uur de tijd om alle vragen te beantwoorden. Als iedereen klaar is, geven alle deelnemers hun antwoordblad aan hun rechter buurman of buurvrouw. Terwijl een trainer de vragen bespreekt, kijken de deelnemers elkaars antwoorden na. Een deelnemer is geslaagd wanneer er minimaal tien juiste antwoorden zijn gegeven. Natuurlijk kun je er ook voor kiezen om zelf alle antwoordenbladen na te kijken.

8.2 Uitleg toets Scouting Academy – Spelvorm

Vorbereiding

Knip de vragen uit en hang deze verspreid op in de toetsruimte. Dit kan zowel een lokaal als een bosgebied zijn. De vragen dienen wel in de juiste volgorde te worden opgehangen. We willen immers de kennis toetsen van de deelnemers en niet hun vermogen om snel de juiste vraag te vinden. Zet een tafel klaar waar de trainers achter kunnen zitten. Zorg voor een scoreblad en pen of potlood per trainer.

Uitleg

Alle deelnemers worden verdeeld over de trainers. Zij gaan per groep in een rij voor de trainer staan, die achter een tafel zit. De eerste trainer stuurt zijn of haar eerste deelnemer naar vraag 1, de tweede deelnemer naar vraag 2, etc.

De deelnemer loopt naar de genoemde vraag en kiest antwoord A of B. Vervolgens loopt de deelnemer terug naar de rij bij de trainer. Als de deelnemer weer aan de beurt is, geeft hij/zij het antwoord op de genoemde vraag. De trainer noteert dit antwoord en stuurt de deelnemer naar de volgende vraag.

Om te voorkomen dat alle deelnemers bij dezelfde vraag staan, is het verstandig als de tweede trainer zijn/haar eerste deelnemer bij vraag 5 laat beginnen en de derde trainer laat zijn/haar eerste deelnemer bij vraag 10 beginnen (de verdeling is natuurlijk afhankelijk van het aantal trainers en deelnemers). Als alle deelnemers alle antwoorden hebben gegeven, kunnen de trainers de antwoorden nakijken en de uitslag bekend maken. Een deelnemer is geslaagd wanneer er minimaal tien juiste antwoorden zijn gegeven.

8.2.1 Toets als Ren-je-rot

Je kunt er als trainer voor kiezen om de toets in de vorm van Ren-je-rot te doen. In [paragraaf 7.3](#) vind je dan een scoreformulier om bij te houden wie de vragen goed had.

8.3 Uitleg toetsvorm Scouts Online

Scouting Nederland heeft een testsite, waarop je, zonder dat er iets verkeerd kan gaan, kunt oefenen met Scouts Online. Deze site is te vinden op <https://test1.scouting.nl/>. Het voordeel is dat je dan niets hoeft te veranderen in de echte gegevens waardoor het adressenbestand van Scouting schoon blijft. Zo nu en dan wordt alles op deze site weer teruggezet naar de uitgangssituatie.

Iedereen die een account heeft op <https://sol.scouting.nl/> heeft dezelfde account op <https://test1.scouting.nl/>. Als je recent een account hebt aangemaakt voor Scouts Online kan het zijn dat je account nog niet aanwezig is op <https://test1.scouting.nl/>. Je logt in zoals je ook zou inloggen op Scouts Online, met dezelfde gebruikersnaam en hetzelfde wachtwoord.



De praktijkbegeleider geeft de leiding de rol van gegevensbeheerder. Dit kan al eerder en op afstand gebeuren. Dat maakt deze opdracht geschikt om rustig thuis te doen. Het eerste wat je doet, is het aanpassen van je eigen e-mailadres. Voor veel mensen zal dit al goed staan, maar door dit te controleren, weet je dit zeker. Vervolgens pas je de rol aan naar gegevensbeheerder van jouw speltak. Je moet nu de volgende acties uitvoeren:

1. Schrijf een nieuw lid in voor je speleenheid.
2. Geef een ander jeugdlid een aantal insignes als kwalificatie.
3. Plaats een derde jeugdlid in een ploeg.
4. Laat ten slotte een vierde jeugdlid overvliegen naar de volgende speltak.

8.4 Voorbeeld toets voor praktijkbegeleider

Als praktijkbegeleider in een groep kun je de een eigen pakketje samenstellen uit de werkvorm uit deze training.

Bijvoorbeeld het Alles-op-een-rij-spel ([paragraaf 5.2.3.2](#)) of Organogram ([paragraaf 5.2.3.3](#)) in combinatie met een praktijkoefening in Scouts Online (paragraaf 8.3) om te zien of een deelnemer de competenties uit deze module beheerst.