

Het handboek praktijkbegeleider bestaat uit een verzameling infobladen. De infobladen zijn per thema opgesteld met praktische informatie in de vorm van 'tips en trucs'. Door het werken met losse infobladen kun je als praktijkbegeleider de informatie eenvoudig per thema zoeken, uitsnemen en gebruiken. Ook kun je de infobladen per thema aanvullen met extra informatie, zodat je een eigen, persoonlijk handboek kunt samenstellen.

De infobladen zijn 'compact' opgesteld, waarbij er naar is gestreefd niet teveel informatie te herhalen die elders al beschikbaar is. Zo wordt bij de beschrijving van de functie praktijkbegeleider bijvoorbeeld verwezen naar het functieprofiel voor praktijkbegeleiders dat als download beschikbaar is op de website van Scouting Nederland. Het functieprofiel wordt dus niet volledig herhaald in dit handboek.

In de infobladen bij het eerste thema ('De praktijkbegeleider') staat algemene informatie over de rol van een praktijkbegeleider in de groep. In de thema's en infobladen daarna worden de verschillende taken en rollen verder uitgewerkt en toegelicht met tips en trucs.

Alle infobladen zijn los én gebundeld te vinden op de website van Scouting Nederland.

Heb je na het lezen van de infobladen in dit handboek nog vragen, dan kun je daarvoor bij de praktijkcoach van jouw regio terecht. Komt de praktijkcoach van jouw regio er zelf niet uit, dan kan hij of zij een beroep doen op Team Scouting Academy Support. Hierin zitten opleiders met een brede kennis van Scouting Academy.

Je kunt eventueel ook een mailtje sturen naar de helpdesk van Scouting Academy (scoutingacademy@scouting.nl) en voor specifieke spelinhoudelijke vragen kan je terecht bij het landelijk team Spelspecialisten (spelspecialisten@scouting.nl).

Elke Scoutinggroep is uniek met een eigen cultuur en vaak ook met een eigen manier van vergaderen en besluitvorming. Wanneer in dit handboek termen als groepsraad, groepsbestuur, groepsbegeleider, praktijkbegeleider, etc. worden gebruikt, worden deze termen bedoeld zoals omschreven in het huishoudelijk reglement van Scouting Nederland. Het kan zijn dat binnen jouw Scoutinggroep een andere invulling aan deze termen wordt gegeven. Vertaal de tekst waar nodig dan ook naar de situatie in je eigen Scoutinggroep.

Heb je na het lezen van de infobladen suggesties of feedback? Laat dit dan weten via scoutingacademy@scouting.nl. We stellen je reactie zeer op prijs.

Veel succes met je werkzaamheden als praktijkbegeleider!

Algemene functiebeschrijving

Leidinggevend¹ vormen samen met jeugdleden de basis van de Vereniging Scouting Nederland. Als praktijkbegeleider ondersteun je de vrijwilligers die zich als leidinggevende inzetten voor het organiseren van activiteiten met jeugdleden. Je coacht en begeleidt individuele leidinggevend¹ en leidingteams in het ontwikkelen en versterken van hun deskundigheid om goede activiteiten voor en met jeugdleden te organiseren.

KERNTAKEN PRAKTIJKBEGELEIDER

- Coachen en begeleiden van leidinggevend¹ en leidingteams in hun ontwikkeling, waaronder het stimuleren van uitwisseling met andere speltakken.
- Faciliteren en initiëren van ontwikkelingsactiviteiten voor leidinggevend¹, 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 groepsbegeleider binnen de groep en met andere praktijkbegeleiders en de praktijkcoach in regio.
- Zich inzetten voor het verbeteren van het eigen functioneren.

Bevorderen deskundigheid

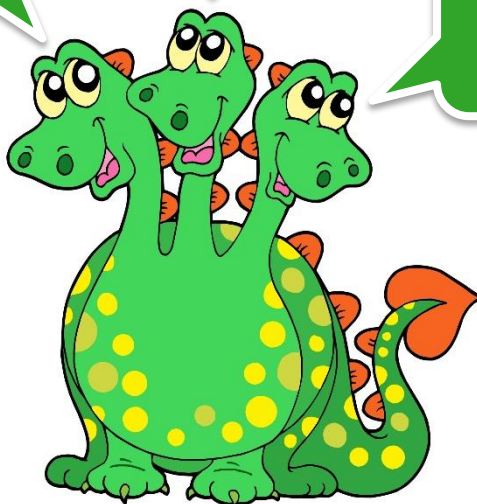
- Kennis van Scouting
- Voorwaarden scheppen
- Kwaliteit Scouting-programma

Coachen en begeleiden

- Ondersteunen
- Gunstig leerklimaat
- Ontwikkeling initiëren

Beoordelen en registreren

- Objectief
- Constructief
- Onbevooroordeeld



¹ Met de term 'leidinggevend¹' worden leidinggevend¹ bevers, welpen en scouts, explorerbegeleiders en roverscoutadviseurs bedoeld.

Een volledige beschrijving van de functie praktijkbegeleider, de benodigde competenties en enkele voorwaarden om deze functie goed te kunnen vervullen, staan beschreven in het functieprofiel praktijkbegeleider (zie infoblad 1.5).

Wat doe je *niet* als praktijkbegeleider?

Voor een heldere taakomschrijving van de functie praktijkbegeleider is het niet alleen belangrijk om te weten wat de kerntaken zijn die bij deze functie behoren, maar ook welke taken er niet 'standaard' bij horen. Natuurlijk kun je binnen jouw groep altijd afspraken maken over extra klussen. Hieronder vind je een beschrijving van taken die niet gerekend worden tot de kerntaken van een praktijkbegeleider:

- Je bent geen recruiter en dus niet primair verantwoordelijk voor het werven van nieuwe leiding. Je komt in beeld wanneer nieuwe leiding er is en aan de slag gaat met het verwerven van de benodigde competenties. Natuurlijk kun je meedenken of helpen bij het vinden van nieuwe vrijwilligers voor de groep, maar het is geen vaste taak voor jou als praktijkbegeleider.
- Je bent geen mediator of scheidsrechter bij conflicten tussen leiding of speltakken of tussen leiding en ouders. Wel kun je problemen signaleren en die terugkoppelen naar de groepsbegeleider. Ook kun je leiding adviseren over het ontwikkelen van competenties op het gebied van conflicttherapie of het onderhouden van goede contacten met ouders.
- Je bent geen therapeut voor persoonlijke problemen. Wanneer iemand door persoonlijke omstandigheden niet lekker functioneert in zijn of haar functie binnen Scouting, is een luisterend oor misschien wel welkom, maar het is niet jouw verantwoordelijkheid om de problemen voor die persoon op te lossen.
- Je bent geen trainer. Je hoeft dus niet zelf instructies of trainingen te geven aan leidinggevend. Wel stimuleer je leidinggevend om zich te ontwikkelen en heb je overzicht over de verschillende mogelijkheden waarmee leiding zich kan ontwikkelen, zoals het trainingsaanbod in de eigen of in een andere regio, Gilwell-cursussen, Scoutiviteit, Scout-In, de zeilschool of eventueel ook mogelijkheden buiten Scouting.

Jouw taak is dus vooral om leiding(teams) te ondersteunen in het ontwikkelen van hun competenties om kwalitatief goede activiteitenprogramma's te organiseren.

TIJDSINVESTERING

Elke Scoutinggroep is anders, dus ook de tijdsinvestering voor een praktijkbegeleider verschilt. Je zult een aantal uren per week beschikbaar moeten zijn om de functie goed te kunnen uitvoeren. Het kan voorkomen dat in jouw groep meer of minder groepsronden worden gehouden of dat je per leidinggevende een andere tijdsinvestering wilt doen. De beschrijving hieronder is een ruwe indicatie. Wil je de functie als praktijkbegeleider goed uitvoeren, ga dan uit van de volgende tijdsinvestering:

- Elke speltak die je begeleidt, bezoek je elke zes weken. Bijwonen van de opkomst en nabespreking hiervan met het hele spelteam: vier uur per speltak.
- Elke leidinggevende die je begeleidt, vraagt ongeveer vier uur per jaar. Voor een leidinggevende die nog helemaal gekwalificeerd moet worden, ligt dit wat hoger: per maand gemiddeld één contact van een uurtje.
- Om je eigen deskundigheid op peil te houden, neem je deel aan uitwisselingsbijeenkomsten met andere praktijkbegeleiders uit de regio. Ga uit van twee tot drie avonden per jaar.
- Voor het toekennen en aanvragen van kwalificaties zal je af en toe willen afstemmen met je praktijkcoach. Ga hierbij uit van één uur per maand.
- Je maakt deel uit van de groepsraad. Ga uit van zes vergaderingen per jaar.
- Minimaal elk half jaar, maar liefst vaker, overleg en stem je af met de groepsbegeleider.
- Voor jou als praktijkbegeleider worden ook diverse andere regionale en landelijke activiteiten en trainingen aangeboden. Deze verschillen in duur en locatie en variëren in tijd.
- Wanneer je als praktijkbegeleider deel uitmaakt van het groepsbestuur, komen de vergaderingen van het groepsbestuur er natuurlijk nog bij.



Als praktijkbegeleider ben je actief op groepsniveau en ondersteun je leidinggevend en met het in beeld brengen, ontwikkelen en vaststellen van hun competenties en specifieke deskundigheid. Dit doe je onder andere door regelmatig bij opkomsten langs te gaan en samen met de leidinggevend en de ontwikkeling van de competenties en specifieke deskundigheid in het team en van de individuele leidinggevend en te bespreken. Je maakt afspraken over hoe leidinggevend en zich verder kunnen en willen ontwikkelen en legt deze afspraken vast in het talent ontwikkelplan (TOP) (zie infobladen 5.3 en 8.1).

Hoewel het altijd wenselijk is om dubbelfuncties te voorkomen, kan een praktijkbegeleider in theorie ook leidinggevend van een speltak zijn. Het heeft dan de voorkeur dat deze persoon de functie van praktijkbegeleider niet op zich neemt voor de speltak waar hij of zij zelf aan verbonden is.

Net zoals alle andere medewerkers bij de groep maakt de praktijkbegeleider deel uit van de groepsraad. Een groep kan er eventueel voor kiezen om een praktijkbegeleider deel uit te laten maken van het groepsbestuur, maar een praktijkbegeleider is niet 'standaard' lid van het groepsbestuur zoals een groepsbegeleider dat wel is.

SAMENWERKEN MET DE GROEPSBEGELEIDER

Voor het vaststellen van het beleid rondom de ontwikkeling van de leidinggevend en in je groep werk je samen met de groepsbegeleider. De functies praktijkbegeleider en groepsbegeleider lijken vergelijkbaar, maar er zijn enkele wezenlijke verschillen.

De groepsbegeleider is altijd lid van het groepsbestuur; de praktijkbegeleider kan onderdeel zijn van het groepsbestuur, maar dat hoeft niet. De groepsbegeleider begeleidt het functioneren van leidinggevend en, de samenstelling en de bezetting van de leidingteams en de samenwerking met andere leidingteams en het bestuur. Daarbij bespreekt de groepsbegeleider ook het ontwikkelbeleid voor leidinggevend en binnen de groep met de praktijkbegeleider. De groepsbegeleider is daarbij, als bestuurslid, eindverantwoordelijk voor het ontwikkelbeleid zoals dat in de groepsraad is vastgesteld. De praktijkbegeleider is vervolgens specifiek verantwoordelijk voor uitvoering van dit beleid, dat wil zeggen de ondersteuning van de deskundigheidsontwikkeling van leidinggevend en en leidingteams. Kortom, de taken van een praktijkbegeleider zijn meer praktijk- en uitvoeringsgericht, terwijl een groepsbegeleider ook meer beleidsmatige taken en verantwoordelijkheden heeft.

Naast de verschillen in de rollen, zijn er natuurlijk ook raakvlakken tussen de functies van groepsbegeleider en praktijkbegeleider. De samenwerking tussen de praktijkbegeleider en de groepsbegeleider ligt vooral in het afstemmen van het ontwikkelbeleid. Welke teamsamenstellingen heb je binnen je groep? Hoe zijn de speltakken en subgroepen ingedeeld? Hoe wordt binnen de groep invulling gegeven aan de doorlopende leerlijn? Hoe worden ouders betrokken bij de speltakken? Hoe staat het met de kwaliteit van de activiteitenprogramma's in de diverse speltakken? Waar liggen de kansen voor leidingteams en individuele leidinggevend en om zich hierin te verbeteren en te ontwikkelen? De focus in deze samenwerking ligt op goed functionerende en competente leidingteams die kwalitatief goede activiteitenprogramma's weten te organiseren.

Verschil praktijkbegeleider en groepsbegeleider

Om de verschillen nog duidelijker te maken, worden hieronder kort de taken van de groepsbegeleider en de praktijkbegeleider beschreven.

De groepsbegeleider	De praktijkbegeleider
• Zorgt voor werving en begeleiding van nieuwe leidinggevendenden. • Heeft jaarlijks een gesprek met individuele leidinggevendenden om te kijken hoe het gaat. • Zorgt voor een goede sfeer en samenhang binnen de groep. • Biedt hulp aan bij meningsverschillen binnen een leidingteam of tussen leidingteams. • Is lid van het groepsbestuur. • Motiveert, stimuleert en adviseert de bestuursleden. • Kan de vertrouwenspersoon in de groep zijn.	• Begeleidt en coacht leidinggevendenden in hun persoonlijke ontwikkeling. • Begeleidt en coacht leidinggevendenden in het behalen van de competenties voor hun functie. • Beoordeelt competenties. • Bewaakt de kwaliteit van leidingteams en leidinggevendenden. • Bewaakt de kwaliteit van het Scoutingprogramma. • Kan lid zijn van groepsbestuur, maar hoeft niet.

Hoewel het ook hier wenselijk is dubbelfuncties te voorkomen, kan het bij kleinere groepen voorkomen dat de functies van praktijkbegeleider en groepsbegeleider worden gecombineerd. Beide functies hebben echter wel een eigen takenpakket en eigen verantwoordelijkheden. In het functieprofiel (zie infoblad 1.5) is aangegeven welke kerntaken, verantwoordelijkheden en tijdsbesteding de functie van praktijkbegeleider met zich meebrengt. Dat doe je er als groepsbegeleider niet zomaar even bij.

SAMENWERKEN MET TEAMLEIDERS

Als praktijkbegeleider werk je ook samen met teamleiders. Zij zijn jouw oren en ogen in de speltakken. De teamleiders zien de leidinggevendenden elke week en als praktijkbegeleider zie je ze vaak veel minder. Je kunt regelmatig met de teamleiders bespreken hoe de taken en competenties in het spelteam zijn verdeeld en hoe een nieuwe leidinggevende zich ontwikkelt: “Ik denk dat die of die dat en dat (al) wel kan, ben jij het daar mee eens?” Ook kun je in een afrondend stadium van de kwalificatie van een (nieuwe) leidinggevende de teamleider vragen om nog even op de laatste dingen te letten, zodat je tijdens een eindgesprek niets meer tegenkomt wat nog niet in orde is. Je kunt dan eventueel ook nog even bijsturen waar nodig. Ook kun je (op verzoek van de leidinggevende) het eindgesprek voor een kwalificatie met de teamleider erbij doen. Dat zorgt voor korte lijntjes en de teamleiders kunnen aanvullen wat hun ervaringen met de betreffende leidinggevende zijn. Meer informatie over het kwalificeren van leidinggevendenden vind je in infoblad 4.4.

Introductie praktijkbegeleider in de groep

Ben je nieuw in de groep als praktijkbegeleider en heeft de groep daarvoor nog geen praktijkbegeleider gehad, maak het jezelf dan niet te moeilijk. Begin stap voor stap met het introduceren en uitbouwen van je rol in de groep. Meer informatie hiervoor vind je in infoblad 1.1.



Samenwerken met de praktijkcoach

Voor het toekennen van (deel)kwalificaties aan de leidinggevendenden in jouw groep werk je samen met de praktijkcoach van je regio. Deelkwalificaties voor leidinggevendenden kun je als praktijkbegeleider zelf beoordelen en toekennen, maar de eindbeoordeling van een kwalificatie is echter voorbehouden aan de praktijkcoach van de regio. Aan het eind van een ontwikkeltraject kun je de kwalificatie voor een leidinggevende aanvragen bij de praktijkcoach. Hij of zij beoordeelt de aanvraag, kent bij een positieve beoordeling de kwalificatie toe en registreert die. Je deelt de verantwoordelijkheid van het kwalificeren van leiding dus samen met de praktijkcoach. Dit bevordert ook een uniforme werkwijze en objectiviteit van de beoordeling.

De praktijkcoach beoordeelt niet alleen de aanvragen voor kwalificaties, maar is vooral coach, begeleider en ondersteuner van praktijkbegeleiders in de regio. Je kunt dus met al je vragen rondom kwalificaties, beoordelingscriteria en trainingsaanbod terecht bij je praktijkcoach. De praktijkcoach ondersteunt jou als praktijkbegeleider ook in je eigen ontwikkeling en kwalificatie, net zoals jij dat doet voor leidinggevendenden. De praktijkcoach organiseert bijeenkomsten waar je ervaringen en tips met ander praktijkbegeleiders kunt uitwisselen en werkt nauw samen met het trainingsteam van de regio voor het aanbieden van trainingen voor praktijkbegeleiders. Ook heeft de praktijkcoach een signaalfunctie in het bewaken van de spelkwaliteit in de groepen en geeft hij of zij knelpunten die signaleerd zijn door aan de praktijkbegeleiders.

De praktijkcoach organiseert de ondersteuning aan de praktijkbegeleider op eigen wijze, in overleg met de praktijkbegeleiders in de regio. Daardoor kun je als regio kiezen voor de aanpak die het beste bij jullie past.

OVEREENKOMSTEN EN VERSCHILLEN PRAKTIJKBEGELEIDER/PRAKTIJKCOACH

Zowel een praktijkbegeleider als een praktijkcoach dient over begeleidende, ondersteunende en coachende vaardigheden te beschikken. Daarom is er een gecombineerde kwalificatiekaart voor praktijkbegeleiders en praktijkcoaches gemaakt. Hierin komt goed tot uitdrukking dat je als praktijkbegeleider op een gegeven moment ook kunt 'doorgroeien' naar een functie als praktijkcoach in de regio.

Hoewel er één gecombineerde kwalificatiekaart voor zowel praktijkbegeleider als praktijkcoach is, zijn er wel duidelijke verschillen in het takenpakket en dus ook in de competenties. Bij praktijkbegeleiders ligt de focus op het werken aan de kwaliteit in de groep samen met de leidingteams. De praktijkcoach richt zich vooral op het coachen en begeleiden van de praktijkbegeleiders in de regio en levert op die manier een eigen bijdrage aan de kwaliteit van de groepen in de regio. Daarnaast heeft een praktijkcoach een schakelfunctie tussen de regio en de groepen en de regio en het land en daarmee ook indirect tussen het land en de groepen.

Een ander verschil is het team of de groep. De praktijkbegeleiders werken in de groep samen met de groepsbegeleider. Praktijkcoaches werken meestal zelfstandig of samen met het trainersteam.

Samenwerken met andere praktijkbegeleiders in de regio

Je zult als praktijkbegeleider tegen allerlei zaken aanlopen. Natuurlijk kun je die waarschijnlijk voor een groot gedeelte zelf oplossen. Door samen te werken met andere praktijkbegeleiders kom je mogelijk tot nieuwe inzichten en kun je jouw eigen aanpak evalueren en zo nodig bijstellen. Het praktijkbegeleidersoverleg in de regio is bij uitstek het platform om elkaar te ontmoeten en ervaringen

uit te wisselen. Een praktijkbegeleidersoverleg is niet alleen zinvol voor nieuwe praktijkbegeleiders, maar zeker ook voor ervaren praktijkbegeleiders. Zo kun je samen met andere praktijkbegeleiders werken aan je eigen kwaliteit. Je verwacht van leidinggevendenden dat zij zich blijven ontwikkelen, dus geef je daarin als praktijkbegeleider uiteraard zelf het goede voorbeeld.

In sommige grotere groepen is meer dan één praktijkbegeleider actief. Samen verdeel je dan de teams die je begeleidt: de ene persoon doet bijvoorbeeld de bevers en de welpen, de andere de scouts, explorers en roverscouts, of de ene persoon doet de jongensspeltakken en de andere de meidensspeltakken. Hoe je de taken ook verdeelt, het is goed om samen een team te vormen om elkaar te informeren en elkaar indien nodig te kunnen ondersteunen. Het is niet onlogisch als de groepsbegeleider aansluit bij dit team.

Soms lukt het niet om iemand te vinden om de functie van praktijkbegeleider te vervullen. Deze functie is echter wel nodig om leidinggevendenden te ondersteunen in het ontwikkelen van hun deskundigheid en het registreren en aanvragen van kwalificaties via Scouts Online. In dat geval kunnen groepen ook samenwerken door samen één (dezelfde) praktijkbegeleider te benoemen.

Samenwerken met trainers in de regio

Trainers organiseren trainingen en workshops om vrijwilligers bij Scouting te ondersteunen in het verwerven van vaardigheden en het vergroten van hun deskundigheid. De meeste trainingen worden georganiseerd door de regio, maar zijn er nog enkele provincies waar trainingen vanuit een centraal steunpunt worden aangeboden (Limburg en Gelderland). Daarnaast zijn er landelijke activiteiten waar trainingen worden gegeven, zoals Scoutiviteit en de Scout-In.

Om te zorgen dat het aanbod van trainingen en workshops aansluit bij de ontwikkelingsbehoeften van leidinggevendenden, is het belangrijk dat de trainers in de regio weten wat deze behoefte is, maar ook wat de waardering en beleving is van leidinggevendenden die aan trainingen en workshops hebben deelgenomen. Daarnaast is het belangrijk dat je als praktijkbegeleider op de hoogte bent van het aanbod aan trainingen en workshops in de regio, maar ook van het aanbod van trainingen vanuit landelijke teams. Je hebt als praktijkbegeleider dus ook een actieve rol in het afstemmen van vraag en aanbod van trainingen en workshops. In veel gevallen verloopt die afstemming via de praktijkcoach.

VERSCHIL PRAKTIJKBEGELEIDER EN TRAINER

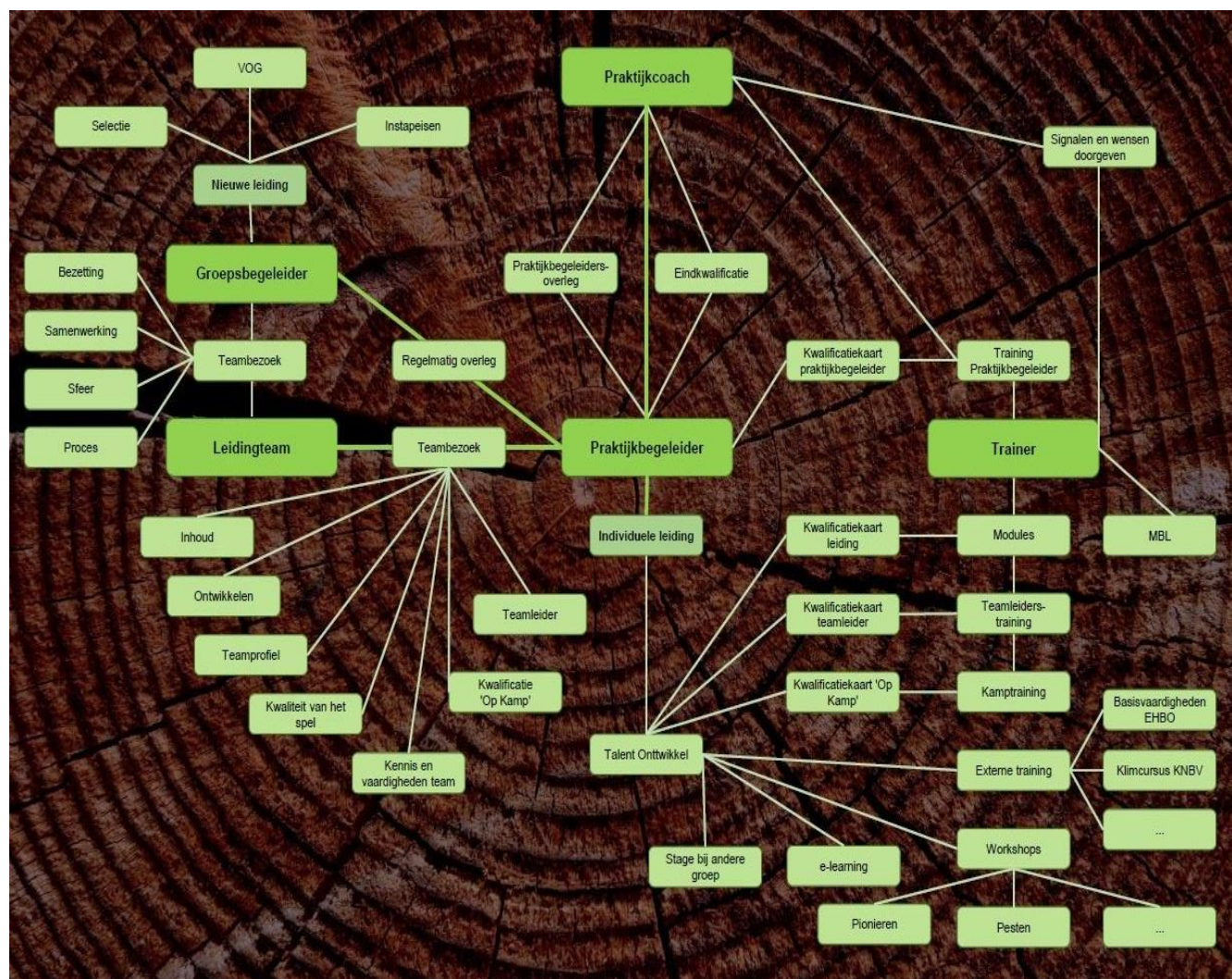
Een praktijkbegeleider is geen trainer. Een gekwalificeerde trainer kan praktijkbegeleiders en leidinggevendenden vanuit een theoretisch kader verschillende soorten leeractiviteiten aanbieden. Om de deelnemers aan een training op verschillende manieren te ondersteunen in het ontwikkelen van nieuwe kennis en vaardigheden worden allerlei didactische werkvormen gebruikt.

Als praktijkbegeleider ben je net als de trainer bezig met het werken aan de ontwikkeling van leidinggevendenden, maar bied je geen trainingen of workshops aan. Je bent als praktijkbegeleider gericht op het begeleiden van leidinggevendenden in het leren in de praktijk, in het leren door doen en in het organiseren en faciliteren van situaties en momenten waarop leidinggevendenden zich verder kunnen ontwikkelen. Jouw rol als praktijkbegeleider en het aanbod aan trainingen en workshops kunnen elkaar natuurlijk wel versterken. Als praktijkbegeleider kun je ervoor zorgen dat de juiste vragen bij de trainer terechtkomen, zodat hij of zij de training kan aanpassen aan de praktijk en wanneer je weet wat de onderwerpen in de training zijn, kun je dat met de leidinggevendenden in de groep oefenen en ze daarop toetsen.

In infoblad 1.4 is een schema weergegeven waarin je kunt zien welke 'lijntjes' er lopen tussen praktijkbegeleiders, praktijkcoaches en trainers. Hierbij komt goed naar voren dat praktijkbegeleiders de 'spin in het web' zijn in de begeleiding en ondersteuning van de ontwikkeling van leidinggevendenden.

Handboek praktijkbegeleider – Hoofdstuk 1: De praktijkbegeleider

Infoblad 1.4: Praktijkbegeleider als spin in het web



Handboek praktijkbegeleider – Hoofdstuk 1: De praktijkbegeleider

Infoblad 1.5: Functieprofiel praktijkbegeleider

FUNCTIEPROFIEL PRAKTIJKBEGELEIDER



KWALITATIEF GOED SCOUTINGSPEL DAAGT MEIDEN EN JONGENS UIT ZICH PERSOONLIJK TE ONTWIKKELEN. DÁT IS WAAR DE VRIJWILLIGERS BINNEN SCOUTING ZICH VOOR INZETTEN. SCOUTING HELPT LEIDING BEKWAAM TE WORDEN IN HET ORGANISEREN VAN UITDAGEND SCOUTINGSPEL ÉN SCOUTING HELPT ANDERE VRIJWILLIGERS BEKWAAM TE WORDEN LEIDING HIERIN TE ONDERSTEUNEN.

PROFIEL

Leidinggevend vormen samen met jeugdleden de basis van de Vereniging Scouting Nederland. Als praktijkbegeleider ondersteun je de vrijwilligers die zich als leidinggevende inzetten voor het organiseren van activiteiten met jeugdleden. Je coacht en begeleidt individuele leidinggevend en leidingteams in het ontwikkelen en versterken van hun deskundigheid om goede activiteiten voor en met jeugdleden te organiseren. Je doet dit in overleg en in afstemming met de groepsbegeleider.



VOORWAARDEN OM DE FUNCTIE TE KUNNEN VERVULLEN

- Je onderschijft de doelstelling en het huishoudelijk reglement van Scouting Nederland.
- Je onderschijft de gedragscode van Scouting Nederland.
- Je bent bereid een Verklaring Omtrent Gedrag aan te vragen of kunt deze overleggen.
- Je bent minimaal 23 jaar.
- Je bent bereid je voor deze functie in te zetten, je te kwalificeren en je te blijven ontwikkelen.
- Je bent bereid tijdens de activiteiten Scoutingkleding te dragen: de Scoutfit. Hiermee drukken we onderlinge verbondenheid uit.



KERNTAKEN PRAKTIJKBEGELEIDER

- 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 regio.
- Zich inzetten voor het verbeteren van het eigen functioneren.



INDICATIE TIJDSBESTEDING

Circa 4 uur per week voor begeleiding van leidinggevend en leidingteams. Daarnaast vraagt deelname aan groepsactiviteiten en eventuele regionale en/of landelijke activiteiten en bijeenkomsten tijd.



FUNCTIEPROFIEL PRAKTIJKBEGELEIDER



BENODIGDE COMPETENTIES

Om je kerntaken als praktijkbegeleider goed uit te kunnen voeren, dien je over een flinke hoeveelheid specifieke competenties (kennis, houding en vaardigheden) te beschikken. Deze specifieke competenties noemen we **functiegebonden competenties** en staan beschreven op de kwalificatiekaart voor praktijkbegeleiders. Aan de hand van deze kwalificatiekaart en de bijbehorende toelichting, kun je samen met de praktijkcoach van je regio bekijken over welke competenties je beschikt en welke je nog verder kunt ontwikkelen.

Naast deze specifieke functiegebonden competenties, dien je als praktijkbegeleider ook nog te beschikken over een aantal algemene **persoonsgebonden competenties**, die je voor meerdere functies kunt inzetten, zoals:

- Uitdrukkingsvaardigheid (iets duidelijk en met goed taalgebruik kunnen uitleggen en beschrijven).
- Integriteit (betrouwbaar zijn en je houden aan gedragsregels).
- Ontwikkelingsgerichtheid (gericht zijn op de ontwikkeling van leidinggevenden, leidingteams en jezelf).
- Veilig werken (een veilige begeleidingsomgeving creëren en je bewust zijn van mogelijke risico's).
- Coachen en begeleiden (leiders en teamleiders adviseren en begeleiden in hun persoonlijk functioneren, het programmeren van activiteiten en in het realiseren van doelen van de speltak).
- Initiatief en stimuleren (initiatief nemen en leidingteams stimuleren dingen aan te pakken).
- Doelgericht samenwerken (een goede samenwerking in leidingteams stimuleren en zelf een goede samenwerking met de groepsbegeleider realiseren).

Met behulp van de competentiekaart kun je zien welke persoonsgebonden competenties er nog meer zijn en op welk niveau jij deze hebt ontwikkeld. De kwalificatiekaart met functiegebonden competenties en de competentiekaart met algemene persoonsgebonden competenties zijn te vinden op www.scouting.nl/scoutingacademy.

ONTWIKKELING COMPETENTIES EN KWALIFICATIE ALS PRAKTIJKBEGELEIDER

Beschik je nog niet over al de benodigde competenties, dan kan Scouting Academy je helpen je hierin verder te ontwikkelen. Bijvoorbeeld door het oefenen in je eigen of een andere groep, het volgen van een training, zelfstudie, e-learning of door het vragen van feedback aan de praktijkcoach van je regio. De praktijkcoach helpt je om hierin voor jou de beste keuzes te maken. Wanneer je kunt aantonen dat je over al de competenties van de kwalificatiekaart beschikt, kun je bij je praktijkcoach een officiële kwalificatie als praktijkbegeleider aanvragen.

INTRODUCTIEPERIODE

Tijdens de introductieperiode maak je kennis met de leidingteams, de groepsbegeleider, de overige bestuursleden van je groep en de praktijkcoach van je regio. Daarbij ontdek je ook wat er vanuit de groep en regio precies van je verwacht wordt als praktijkbegeleider, want elke groep en regio hebben zo hun eigen werkwijze en gewoonten. Na de introductieperiode kun je officieel worden benoemd en ingeschreven als praktijkbegeleider.



De gegevensbeheerder van de groep kan je inschrijven als praktijkbegeleider in [Scouts Online](#). Dit is afhankelijk van welke positie de praktijkbegeleider in de groep heeft:

- De praktijkbegeleider is lid van het groepsbestuur: je wordt ingeschreven als lid van het groepsbestuur met de functie praktijkbegeleider.
- De praktijkbegeleider is geen lid van het groepsbestuur: er wordt een speleenheid 'Ondersteuningsteam' aangemaakt in Scouts Online. Binnen dit team krijg je de functie praktijkbegeleider toegekend (als dit team er al is, hoeft er natuurlijk geen nieuw team aangemaakt te worden).

Het is belangrijk dat elke Scoutinggroep iemand heeft ingeschreven als praktijkbegeleider, want de praktijkbegeleider is de enige persoon in de groep die de eindkwalificatie kan aanvragen. Zonder praktijkbegeleider kan leiding dus niet worden gekwalificeerd.

INSTAPEISEN

Aan de benoeming tot praktijkbegeleider gaat een introductieperiode van ten hoogste drie maanden vooraf als aspirant-praktijkbegeleider. De introductieperiode begint na goedkeuring door het groepsbestuur en nadat aan een aantal instapeisen is voldaan. Aan het eind van deze periode wordt bezien of de aspirant-praktijkbegeleider aan het instapniveau voldoet, voor benoeming in de functie in aanmerking komt en kan worden ingeschreven.

De 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.

Gekwalificeerd praktijkbegeleider worden

Jouw taak als praktijkbegeleider is om leidinggevend en te stimuleren en te ondersteunen in hun ontwikkeling. Kwalificatie is daar een onderdeel van. Vanuit de filosofie 'practise what you preach' is het heel logisch om er naar te streven binnen één seizoen na je aanstelling ook zelf gekwalificeerd praktijkbegeleider te zijn.

BENODIGDE COMPETENTIES

Om je kerntaken als praktijkbegeleider goed uit te kunnen voeren en je kwalificatie te kunnen behalen, dien je over je over specifieke competenties (kennis, houding en vaardigheden) te beschikken. Deze specifieke competenties worden functiegebonden competenties genoemd en staan beschreven op de [gecombineerde kwalificatiekaart voor praktijkcoaches en praktijkbegeleiders](#).

Aan de hand van deze kwalificatiekaart en de bijbehorende [toelichting](#), kun je samen met de praktijkcoach van je regio bekijken over welke competenties je beschikt en welke je nog verder kunt ontwikkelen om je te kwalificeren. Naast deze specifieke functiegebonden competenties, dien je als praktijkbegeleider ook nog te beschikken over een aantal algemene persoonsgebonden competenties, die je voor meerdere functies kunt inzetten (zie het functieprofiel in infoblad 1.5).

Met behulp van de [competentieroos](#) kun je je eigen persoonsgebonden competenties voor de functie van praktijkbegeleider in kaart brengen, maar je kunt ook zien welke persoonsgebonden competenties er nog meer zijn en op welk niveau jij die hebt ontwikkeld. (zie infoblad 2.1 voor meer achtergrondinformatie over competenties).

Ontwikkeling competenties en kwalificatie als praktijkbegeleider

Om te weten wat het inhoudt om gekwalificeerd praktijkbegeleider te worden, heb je het [functieprofiel](#) (infoblad 1.5) en de [gecombineerde kwalificatiekaart praktijkbegeleider en praktijkcoach](#) met de [toelichting](#) nodig (deze staan op de website). In het functieprofiel kun je de kerntaken van een praktijkbegeleider terugvinden. De kwalificatiekaart is een uitwerking van benodigde functiegebonden competenties op basis van de kerntaken uit het functieprofiel. Aan de hand van de ingevulde kwalificatiekaart stel je voor jezelf een Talent Ontwikkel Plan (TOP) op waarin je beschrijft wat je wilt leren en hoe je dit gaat leren (zie infobladen 5.3 en 8.1) en bespreekt dit plan met de praktijkcoach. De praktijkcoach begeleidt jou tijdens het leertraject. Maar je kunt ook iemand anders vragen die jou kan helpen met het invullen van de kwalificatiekaart en het samenstellen van het TOP, bijvoorbeeld een medepraktijkbegeleider of de groepsbegeleider.

Beschik je nog niet over alle benodigde competenties, dan kan Scouting Academy je helpen je hierin verder te ontwikkelen. Bijvoorbeeld door het oefenen in je eigen of een andere groep, het volgen van een training, zelfstudie, intervisie met andere praktijkbegeleiders of door het vragen van feedback aan de praktijkcoach van je regio.

In veel regio's is een speciale praktijkbegeleiderstraining waarin onder andere wordt uitgelegd wat de precieze functie van praktijkbegeleider inhoudt en hoe je die zou kunnen invullen. Er wordt aandacht besteed aan diverse leerstijlen, beoordelingsmethodieken en het opstellen van een TOP. Ook wordt stilgestaan bij de hulpmiddelen die er zijn. Deze training is vooral handig voor startende praktijkbegeleiders en voor praktijkbegeleiders die deels bekend zijn met hun rol.

Als je door je opleiding of werkervaring al veel kennis hebt van de competenties van de praktijkbegeleider, is het niet noodzakelijk de training te volgen. Maak dan eerst een afspraak met de praktijkcoach om je TOP te bespreken. Aan de hand daarvan kan de praktijkcoach bepalen of je klaar bent voor het assessment of dat er nog een aantal competenties behaald moet worden en zo ja, hoe. Wanneer je kunt aantonen dat je over alle competenties van de kwalificatiekaart beschikt, kun je een assessment voor praktijkbegeleider aanvragen bij jouw praktijkcoach!

De volgende stap is het assessment. Dit wordt gedaan door de praktijkcoach. Vaak zal het assessment uit twee onderdelen bestaan, namelijk een praktijkdeel en een eindgesprek. In het eindgesprek probeert de praktijkcoach een beeld te krijgen of je over de competenties die je nodig hebt in je functie als praktijkbegeleider beschikt. In het praktijkgedeelte wil de praktijkcoach zien of je de competenties ook daadwerkelijk bezit en hoe jij je ontwikkeld hebt. Het praktijkdeel bestaat er meestal uit dat de praktijkcoach een gesprek bijwoont dat je als praktijkbegeleider met een leidinggevende aan de hand van de kwalificatiekaart voert over zijn of haar kwalificatie.

Aan de hand van het assessment wordt beoordeeld of je voldoet aan de competenties voor gekwalificeerd praktijkbegeleider. Als dit het geval is, dan zorgt de praktijkcoach ervoor dat jouw kwalificatie in Scouts Online geregistreerd wordt. Je mag dan ook het kwalificatieteken voor praktijkbegeleider op je Scoutfit dragen (hiernaast te zien).



GECOMBINEERDE KWALIFICATIEKAART

De gecombineerde kwalificatiekaart bevat de competenties voor zowel de kwalificatie van de praktijkbegeleider als de kwalificatie van de 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 functies en de benodigde competenties voor beide functies duidelijk. Je ziet dus ook direct welke competenties je nog nodig hebt (en kunt meenemen) wanneer je als praktijkbegeleider praktijkcoach wilt worden (of andersom).



Bekwame vrijwilligers

Kwalitatief goed Scoutingspel daagt meiden en jongens uit zich persoonlijk te ontwikkelen. Dat is waar de vrijwilligers binnen Scouting zich voor inzetten. Scouting Academy stelt zich ten doel leidinggevend te helpen bekwaam te worden in het organiseren van uitdagend Scoutingspel én andere vrijwilligers te helpen bekwaam te worden leidinggevend hierin te ondersteunen (meer informatie over de doelen van Scouting Academy vind je in infoblad 4.1).

Onder 'bekwaam worden' verstaan we het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en houding, ook wel 'competenties' genoemd. Om aan voortgaande ontwikkeling van competenties te kunnen werken, is het belangrijk deze ontwikkeling bij te kunnen houden, zodat je kunt zien welke vorderingen er zijn, maar ook over welke competenties iemand al beschikt en aan welke competenties nog gewerkt zou kunnen worden. Daarnaast vindt Scouting Nederland het belangrijk dat er voor bepaalde functies een competentieniveau wordt vastgesteld: het zogenaamde kwalificeren.

DEFINITIE COMPETENTIES

Er zijn vele definities van competenties. Binnen Scouting Academy wordt de volgende definitie van competenties gehanteerd: 'Competenties zijn voor een functie relevante kennis, vaardigheden of houdingen en het vermogen om deze te kunnen toepassen in het vervullen van de functie'.

Kortom, een vrijwilliger (leidinggevende) moet het gedrag in de praktijk laten zien, het gaat niet alleen om kennis. Daarbij geldt het volgende:

- Een competentie bestaat uit een combinatie van kennis, vaardigheden en houdingsaspecten om een handeling, taak goed te kunnen uitvoeren.
- 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 functie ingezet. Er blijven zogenaamde verborgen kwaliteiten.
- Competenties kun je ontwikkelen. Je hebt het vermogen om jezelf op verschillende gebieden te ontwikkelen; het betreft dus het ontwikkelingspotentieel dat je hebt.

Nut van competenties

Scouting Academy heeft voor verschillende functies een set van competenties opgesteld, waarmee:

- je kunt zien over welke kennis, vaardigheden en houdingsaspecten iemand dient te beschikken om de functie goed te kunnen vervullen (functie-eisen);
- je kunt nagaan over welke kennis, vaardigheden en houdingsaspecten iemand al beschikt, zodat je kunt zien in welke mate een kandidaat geschikt is voor een bepaalde functie (zoeken en matchen);
- je kunt nagaan welke kennis, vaardigheden en houdingsaspecten nog ontwikkeld kunnen en moeten worden (ontwikkeling en eventueel doorgroeien naar andere functies);
- je kunt nagaan of iemand aan het totaalplaatje van benodigde kennis, vaardigheden en houdingsaspecten voldoet en dit kunt vaststellen (waarderen en kwalificeren).

Twee soorten competenties

Binnen Scouting Academy kennen we twee soorten competenties:

- **Persoonsgebonden competenties:** dit zijn meer algemene persoonlijke vaardigheden die je als persoon hebt en voor meerdere functies binnen of buiten Scouting kunt inzetten, bijvoorbeeld creativiteit, goed kunnen luisteren, goed kunnen samenwerken of zorgvuldig zijn.
- **Functiegebonden competenties:** dit zijn specifieke kennis, vaardigheden en houdingsaspecten die je voor het vervullen van een functie nodig hebt, bijvoorbeeld kennis van EHBO, in staat zijn op een goede manier feedback te geven, in staat zijn op een motiverende manier een spel uit te leggen, etc.

Beide soorten competenties heb je voor het goed uitvoeren van de functie nodig. Hieronder vind je een voorbeeld.

Het samen met je team of jeugdleden maken van een programma voor het zomerkamp vraagt om de persoonlijke competentie goed samen kunnen werken en/of jeugdleden kunnen coachen/begeleiden, terwijl een goede indeling van de activiteiten in het programmaplan vraagt om specifieke kennis van de spelvisie en de activiteitengebieden.

Het vermogen om goed samen te kunnen werken is niet functie specifiek, dat is een algemene (persoonsgebonden) competentie die je in meerdere situaties en voor meerdere functies kunt inzetten. De kennis, het inzicht en de vaardigheid om de spelvisie en activiteitengebieden op een goede manier te vertalen in het activiteitenprogramma, zijn wel functie specifiek. Dit zijn specifieke (functiegebonden) competenties die je als (bege)leider van een speltak nodig hebt.

Persoonsgebonden competenties en de competentiekaart

Voor alle functies van leidinggevenden is een functieprofiel opgesteld, waarin naast een globale functiebeschrijving, instapeisen en kerntaken, ook de belangrijkste algemene (persoonsgebonden) competenties staan vermeld. Alle beschikbare functieprofielen zijn beschikbaar op de website.

Alle persoonsgebonden competenties bij elkaar vormen het competentieboek. Wil je weten welke persoonsgebonden competenties er allemaal zijn? Dan kun je het [competentieboek](#) via de website downloaden. Vind je het competentieboek te omvangrijk, dan kun je ook kiezen voor een versie van het [Competentiehandboek in eenvoudige bewoordingen](#).

Wil je weten hoe jij zelf of een leidinggevende staat in zijn persoonlijke ontwikkeling? Dan kun je op de website, met behulp van het competentieboek, de [competentiekaart](#) invullen.

Functiegebonden competenties en de kwalificatiekaart

Zoals hiervoor aangegeven, verstaan we onder functiegebonden competenties de specifieke kennis, vaardigheden en houdingsaspecten die je voor het vervullen van een functie nodig hebt. Dit zijn dan ook de competenties die gekoppeld zijn aan een functiegebonden kwalificatie en deze zijn per functie beschreven in een kwalificatiekaart (zie infoblad 2.2).

EERDER VERWORVEN COMPETENTIES

Scouting Academy gaat uit van het principe 'niet dubbelop leren'. Competenties die je al beheerst, hoef je niet opnieuw te leren. Dat houdt in dat ervaringen en opleidingen meetellen in het bepalen welke competenties nog moeten worden ontwikkeld. Uiteindelijk bepaalt het competentieniveau of je aan een kwalificatieniveau voldoet, niet het deelnemen aan een training of cursus. Kijk voor meer informatie ook bij infoblad 4.1.

KWALIFICATIEKAARTEN

Van leidinggevendenden wordt verwacht dat ze streven naar een bepaald competentieniveau om hun taak goed te kunnen uitvoeren. Heeft een leidinggevende dit niveau behaald, dan wordt dat gewaardeerd en erkend. Dat heet 'kwalificeren'. Heeft een leidinggevende dit niveau nog niet, dan wordt de leidinggevende door de praktijkbegeleider ondersteund om zich naar dit niveau te ontwikkelen. Om te kunnen bepalen of een leidinggevende aan het gewenste competentieniveau voldoet, zijn per competentie kwalificatie-eisen opgesteld. De kwalificatie-eisen zijn per functie uitgewerkt in een kwalificatiekaart. In de meeste gevallen zijn de kwalificatie-eisen opgedeeld in blokken, de zogenaamde 'deelkwalificaties'.

In de kwalificatiekaarten worden de volgende zaken aangegeven:

- De kerntaken die bij de functie horen.
- Het basisniveau waaraan iemand minimaal moet voldoen om in de betreffende functie aan de slag te kunnen gaan (het instapniveau). Voldoet iemand nog niet aan dit basisniveau, dan is de visie vanuit Scouting Academy dat iemand nog niet op een verantwoorde manier als leidinggevende aan de slag kan gaan.
- Het gekwalificeerd niveau: hierin staat aangegeven uit welke deelkwalificaties de gehele kwalificatie bestaat.
- De competenties waar een deelkwalificatie uit bestaat.
- Per deelkwalificatie een uitwerking van deze competenties in de benodigde kennis, vaardigheden en houding, die 'afgevinkt' kunnen worden.

Voorbeeld kwalificatiekaart

DEZE KWALIFICATIEKAART IS VAN: _____ DATUM: _____	
KWALIFICATIEKAART (TEAM)LEIDER BEVERS, WELPEN, SCOUTS (KENNIS (K) - HOUDING (H) - VAARDIGHEDEN (V))	
KERNTAKEN LEIDER BEVERS, WELPEN, SCOUTS (UIT FUNCTIEPROFIEL)	INHOUD
• Maken, voorbereiden, uitvoeren en evalueren (met de overige teamleden) van wekelijkse programma's, weekendkamp(en) en/of het jaarlijkse zomerkamp voor de groep jeugdleden. • Begeleiden van jeugdleden in hun persoonlijke ontwikkeling. • Uitvoeren van functiegebonden en organisatorische taken en activiteiten (zoals overleg binnen groep en regio en werving van nieuwe teamleden). • Zich inzetten voor het verbeteren van het eigen functioneren en dat van het team.	1. BASISNIVEAU 2. GEKWALIFICEERD NIVEAU DEELKWALIFICATIE 1: SPELVISIE EN SPELAANBOD DEELKWALIFICATIE 2: SCOUTING IN DE SAMENLEVING DEELKWALIFICATIE 3: SCOUTING ACADEMY DEELKWALIFICATIE 4: LEEFTIJDSEIGENE DEELKWALIFICATIE 5: ACTIVITEITENWENSEN EN SPELDEEËN 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
EXTRA KERNTAKEN TEAMLEIDER BEVERS, WELPEN, SCOUTS (UIT FUNCTIEPROFIEL)	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 (in deze speltek) geldende competenties te ontwikkelen.
2. GEKWALIFICEERD NIVEAU	
DEELKWALIFICATIE 1: SPELVISIE EN SPELAANBOD COMPETENTIES • In staat zijn om de spelvisie SCOUTS en de activiteitengebieden te benoemen. • In staat zijn om het speelaanbod voor de eigen speltek onder woorden te brengen (thema, opening, sluiting, wet, belofte, kernpunten van het programma, structuur van de speltek, inclusief subgroepen, progressiesysteem). • In staat zijn om thema, activiteitengebieden, doorlopende leerlijn en progressiesysteem toe te passen in het activiteitenprogramma. SPELVISIE SCOUTS EN ACTIVITEITENGEBIEDEN ☐ K: Kennis hebben van de betekenis van de spelvisie SCOUTS en weten waarvoor die gebruikt wordt. ☐ V: In staat zijn om op basis van de activiteitengebieden tot een uitdagend en afwisselend activiteitenprogramma te komen. ☐ V: In staat zijn in algemene zin de ontwikkeling van bever tot en met roverscout ten aanzien van de basisopbouw van het spelprogramma te verwoorden (afwisseling, uitdaging, spanningsboog actie en rust, zingeving, Partenza).	SPELTHEMA ☐ K: Kennis hebben van het spelthema van de eigen speltek. ☐ K: In staat zijn om het doel en de meerwaarde van werken met een spelthema uit te leggen. ☐ K: In staat zijn om de spelfiguren en locaties uit het spelthema te beschrijven. ☐ V: In staat zijn om een activiteitenprogramma te maken op basis van het spelthema van de speltek. WET & BELOFTE, CEREMONIËN ☐ K: In staat zijn om de wet & belofte van de eigen speltek te reproduceren. ☐ V: In staat zijn om de meerwaarde en het gebruik van wet & belofte uit te leggen aan jeugdleden. ☐ H: Bereid zijn om de wet & belofte te onderschrijven en te werken en leven op basis van wet, belofte en zingeving. ☐ H: Bereid zijn om de betekenis en uitvoeringswijze van ceremoniën (opening, sluiting, installatie of uitreiking insigne) uit te dragen.

Kortom, een kwalificatie bestaat uit een geheel van deelkwalificaties bestaande uit kennis, vaardigheden en houdingsaspecten.

Kwalificaties en deelkwalificaties

Voor het gekwalificeerd niveau voor leidinggevendenden, begeleiding en adviseurs zijn er twaalf deelkwalificaties, die voor elke speltak anders zijn.

Omdat voor de jongere leeftijdsgroepen (bevers, welpen, scouts) de kwalificatie-eisen voor een groot deel overeenkomen, is er voor deze leeftijdsgroepen een gecombineerde kwalificatie en kwalificatiekaart ontwikkeld. Dit geldt ook voor de oudere leeftijdsgroepen (explorers en roverscouts). In totaal zijn er voor leidinggevendenden dus twee kwalificatiekaarten.

Daarbij is voor elke functie aangegeven wat de aanvullende kwalificatie-eisen zijn voor teamleiders. Om in aanmerking te komen voor een kwalificatie, geldt daarbij voor teamleiders dat zij én over de kwalificatie-eisen voor leidinggevendende moeten voldoen én over de aanvullende kwalificatie-eisen voor teamleider.

Omdat de leefwereld van een bever en heel anders is dan die van een scout, zal bij het verhuizen binnen de speltakken bevers, welpen en scouts opnieuw gekeken moeten worden of de leidinggevendende voor de nieuwe speltak nog steeds voldoet aan alle kwalificatie-eisen. Het maakt namelijk veel uit of je een programma maakt voor welpen of voor scouts. Dit zelfde geldt ook voor een overstap tussen explorers en roverscouts.

Bij een overstap tussen één van de jongere speltakken en één van de oudere speltakken is vooral het verschil tussen leidinggeven en begeleiden/adviseren zo groot, dat hiervoor aparte kwalificaties en kwalificatiekaarten gelden. Natuurlijk wordt ook in dit geval bekeken over welke competenties, c.q. kennis, vaardigheden en houdingsaspecten, de leidinggevendende, begeleider of adviseur al beschikt die bij de overstap naar de nieuwe speltak meegenomen kunnen worden. Ook hierbij geldt dat competenties die al aanwezig zijn, niet opnieuw opgedaan hoeven te worden.

Op de kwalificatiekaart kun je precies zien wat de deelkwalificaties per speltak inhouden. In onderstaand overzicht is per speltak aangegeven wat de nummers van de betreffende deelkwalificaties zijn.

	Deelkwalificaties	Leidinggevendende bevers, welpen, scouts	Begeleiding explorers en adviseur roverscouts
1	Spelvisie en spelaanbod	27420	27701
2	Scouting in de samenleving	27430	27702
3	Scouting Academy	27440	27703
4	Leeftijdseigene	27450	27704
5	Activiteitenwensen en spelideeën	27460	27705
6	Programmeren	27470	27706
7	Motivatietechnieken en groepsproces	27480	27707
8	Veiligheid	27490	27708
9	Presenteren en uitleggen van activiteiten	27500	27709
10	Gewenst gedrag	27510	27710
11	Evalueren van activiteiten	27520	27711
12	Gespreks- en overlegvaardigheden	27530	27712
TL	Teamleidersvaardigheden	29100	29100

Meer informatie over het ontwikkel- en kwalificatieproces staat in infoblad 4.4.



UITDAGEND SCOUTINGSPEL

Het doel van Scouting Academy is om leidinggevendenden te helpen bekwaam te worden in het organiseren van uitdagend Scoutingspel. In dit infoblad wordt beknopt aangegeven wat wordt verstaan onder 'uitdagend Scoutingspel'. De onderstreepte woorden zijn kernwoorden. Achter elk van die woorden zit een visie. Om meer over een kernwoord te weten te komen, kun je informatie vinden in de kompassen voor leiding) (*Bever-, Welpen-, Scouts*kompas) en gidsen van de speltakken (*Bever-, Jungle-, Scouts-, Explorer- en Roverscoutsgids*).

Doorlopende leerlijn

Het activiteiten aanbod van Scouting Nederland is gebaseerd op de spelvisie SCOUTS en de internationale Scoutingmethode. Hierin zit een opbouw van jong tot oud, waarmee aangesloten wordt bij de ontwikkeling die meiden en jongens doormaken. Deze opbouw wordt de doorlopende leerlijn genoemd.

Kenmerken activiteiten aanbod

Aan de hand van afnemende begeleiding en toenemende zelfstandigheid en door jeugdparticipatie op basis van de participatieladder wordt de ontwikkeling van jeugdleden gestimuleerd. Voor de bevers en de welpen wordt dit opgehangen aan het spelthema. Voor welpen en scouts wordt daarbij gewerkt in subgroepen. Met behulp van de activiteitengebieden wordt een programma aangeboden, dat aansluit bij hun leefwereld en hun spanningsboog. Elke speltak heeft zijn eigen opening en sluiting. De wet & belofte zijn eveneens specifiek voor elke speltak. Om te zorgen dat dit aansluit bij de leeftijdseigen kenmerken van jeugdleden en om te zorgen dat er bij het overvliegen een goede aansluiting is, geeft de progressiematrix handvatten om te zorgen dat Scouting voor alle leeftijden uitdagend blijft. Er is daarnaast een progressiesysteem met badges, insignes, awards en jaarbadges, waarin de groei van het jeugdlid duidelijk zichtbaar wordt. Afbeeldingen en informatie over mogelijkheden en eisen van badges, insignes en awards zijn te vinden op de website.

Verschillen tussen speltakken

Vanuit deze algemene opzet zijn er bij de diverse speltakken duidelijke verschillen te benoemen:

- Samen met Stuurman spelen de bevers in het dorp Hotsjietonia. Voor bevers zijn er beverbades. Bevers gaan niet op zomerkamp, maar logeren een nachtje in hun eigen blokhut.
- De welpen spelen met Mowgli en Shanti in de jungle. Een groepje welpen vormt een nest met een gids en een helper. Voor welpen is een aparte set met insignes ontwikkeld, met zes insignes voor de oudste welpen. Welpen gaan op zomerkamp in een blokhut.
- Samenwerken in een ploeg met een ploegleider en een assistent-ploegleider staat centraal bij de scouts. Bij de scouts zijn er drie fases: de basisfase, de verdiepingsfase en de specialisatiefase. Bij elke fase hoort een set aan insignes. Daarnaast zijn er awards om gezamenlijk aan te werken. Scouts gaan op zomerkamp kamperen in Nederland.
- Explorers moeten het zelf gaan doen. Er is geen leiding meer, maar begeleiding. Explorers krijgen de kans om te leren van de fouten die ze maken. De nadruk ligt op het proces en minder op het resultaat. Om dit vorm te geven, is er zelfbestuur met een gekozen afdelingsbestuur. Voor explorers zijn er insignes, awards en jaarbadges. Explorers gaan minimaal eenmaal op expeditie in het buitenland (Europa). Explorers zijn jeugdleden en geen leidinggevendenden.

- Roverscouts doen alles in principe zelf. Er is een coach of een adviseur om het stambestuur en de andere stamleden te ondersteunen. Er zijn drie fases: proloog, traject en epiloog. Tijdens het traject doen roverscouts drie uitdagingen, waarmee drie delen van een insigne kunnen worden behaald. Roverscouts gaan in het buitenland op kamp (wereld): internationale ervaring opdoen, is belangrijk. De tijd als jeugdlid wordt afgesloten met de Partenza: roverscouts kijken dan bewust terug op wat Scouting voor hen betekent en hoe ze zich in de toekomst willen gaan inzetten.

MEER INFORMATIE

Wanneer je meer wilt lezen en meer wilt begrijpen van de achtergronden van het activiteitenaanbod, dan is er veel informatie te vinden in de gidsen en kompassen van alle leeftijden en in de modules die horen bij de deelkwalificaties voor leiding.

In [Module 1a: Spelvisie en spelaanbod – bevers, welpen, scouts](#) en [Module 1b: Spelvisie en spelaanbod – explorers en roverscouts](#) zijn de kernpunten van het spelaanbod in het algemeen en per speltak beschreven.

In [Module 4a: Leeftijdseigen kenmerken – bevers, welpen, scouts](#) en [Module 4b: Leeftijdseigen kenmerken – explorers en roverscouts](#) wordt de ontwikkeling van jeugdleden beschreven.

In [Module 7a: Motivatietechnieken en groepsproces – bevers, welpen, scouts](#) en [Module 7b: Motivatietechnieken en groepsproces – explorers en roverscouts](#) wordt verder ingezoomd op de doorlopende leerlijn.

In infoblad 3.2 wordt een voorbeeld van de progressiematrix en een beknopte weergave van de [visie van Scouting Nederland op het Scoutingspel](#) weergegeven.



Toelichting

Omgaan met een mes / zaag / bijl. Bevers en welpen maken kennis met deze hulpmiddelen en worden zich bewust van de gevaren. Oudere jeugdleden zijn motorisch verder ontwikkeld en oefenen verschillende technieken. Ze leren dat om materiaal goed te kunnen blijven gebruiken, je het ook moet onderhouden. Daarnaast kunnen ze een zaag / bijl. op grotere objecten toepassen.



De fijne motoriek van bevers is nog niet goed ontwikkeld. Zij leren wat een bijl. en een zaag is en dat het gebruik hiervan gevaarlijk kan zijn. Onder begeleiding kunnen bevers een eenvoudig mes gebruiken.



De fijne motoriek van welpen is al aardig ontwikkeld. Zij leren zelfstandig een keukermes te gebruiken. Ze maken onder begeleiding kennis met de techniek van zagen (figuurzagen, spantzaag) en passen deze toe (bijvoorbeeld met de Natuurwerklad). De oudste welpen oefenen met het vasthouden van een bijl. hoe kun je er veilig mee lopen en doe bijl. aan iemand anders geven (=niet echt gebruiken!). Ze leren waar de bijl. voor dient. Daarnaast maken ze kennis met basisregels wat betreft het gebruik van een zakmes (zittend snijden, van je af snijden, etc).



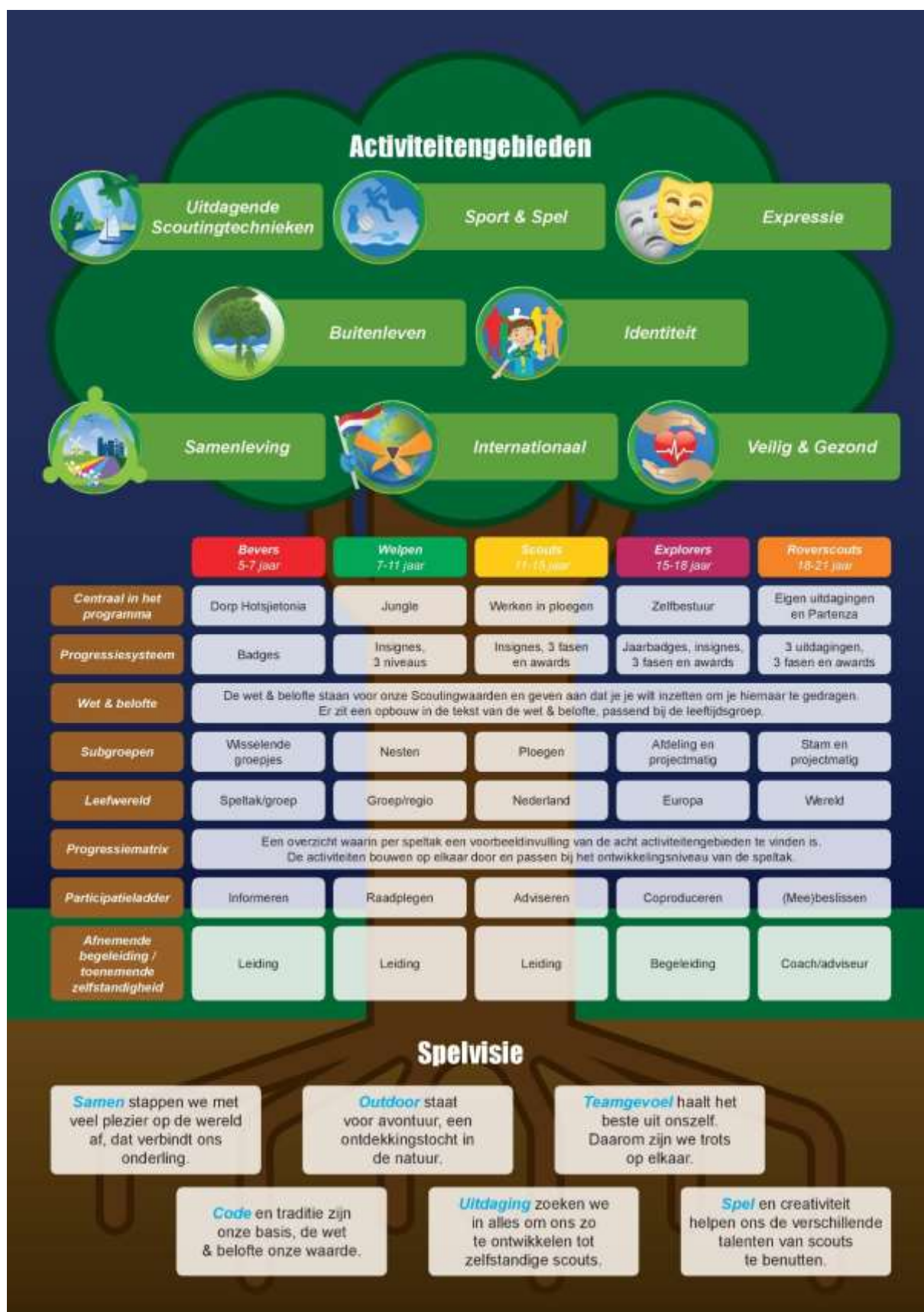
Scouts hebben ervaring in het gebruiken van een eenvoudig mes. Ze oefenen de verschillende grepen van een zakmes. Zelfstandig maken scouts gebruik van verschillende soorten zagen, zoals beugelzaag, klapzaag, spantzaag. Ze kunnen een zaagblad vervangen en brandhout zagen. Daarnaast leren scouts om een handbijl. en drielijks bijl. te gebruiken (afhankelijk van hoe groot de scout is). Tot slot weten scouts dat je zorgvuldig met materiaal om moet gaan, zodat je het kunt blijven gebruiken. Ze nemen materiaal op en kunnen dit controleren en onderhouden.



Door hun ervaring met het gebruik van verschillende messen leren explorers om hier wat fijne dingen mee te snijden (hout bewerken). Explorers krijgen inzicht in wanneer een bijl. geslepen moet worden en hoe de tanden van een zaag gezet moeten worden. Ook het onderhoud van een bijl. kunnen explorers doen, zoals de steel vervangen en de bijl. slijpen. Explorers oefenen in het gebruik van andere bijl.: een hele aks en kooftijl. Oefenen met het gebruik kan door middel van slijpen maken, bijvoorbeeld van een boogje.



Roverscouts hebben het gebruik van materialen als mes, zaag, bijl. in de vingers en ontwikkelen hun techniek om grotere objecten om te zagen of om te hakken (bijvoorbeeld een boom). Ze leren gebruik te maken van een motorzaag. Roverscouts kunnen hier een diploma voor halen. De technieken kunnen toegepast worden door bijvoorbeeld een oude hem aan te passen naar een juniorhem.





DOEL EN UITGANGSPUNTEN

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

Binnen Scouting Academy staat de eigen ontwikkeling centraal: de ontwikkeling van iemand als individu, maar ook als lid van een team. En omdat elke leidinggevende en elk leidingteam 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!

Het doel van Scouting Academy is om leidinggevend en te helpen bekwaam te worden in het aanbieden van een uitdagend Scoutingprogramma en om andere vrijwilligers te helpen bekwaam te worden leidinggevend en hierin te ondersteunen. Dit laatste kan indirect zijn, maar we gaan er van uit dat elke vrijwilliger die geen leidinggevende is, op een eigen manier een bijdrage levert aan het realiseren, mogelijk maken of ondersteunen van een goed en uitdagend Scoutingprogramma.

Door vrijwilligers in staat te stellen zich binnen Scouting te ontwikkelen en deze ontwikkeling te toetsen en aantoonbaar te maken, krijgen vrijwilligers de waardering die ze verdienen en kunnen zo ook daadwerkelijk iets doen met de binnen Scouting opgedane kennis en ervaring in studie of werk.

Scouting Academy hanteert daarbij de volgende uitgangspunten:

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

Deze uitgangspunten zullen hieronder behandeld worden.

Vrijwillig, maar niet vrijblijvend

Leidinggevend en zijn verantwoordelijk voor het plezier en de ontwikkeling van de jeugdleden. Dat wordt bereikt door met een team een veilig, uitdagend en afwisselend activiteitenprogramma te bieden. Scouting Academy kan helpen om de daarvoor benodigde competenties te verwerven en de ontwikkeling tot een bekwaam en gekwalificeerd leidinggevende te ondersteunen.

Wanneer iemand één keer iets geleerd heeft, betekent dit echter niet automatisch dat daarna het programma altijd goed verloopt. Daarom is het van belang om bewust te blijven kijken naar mogelijkheden voor verbetering en ontwikkeling van leidinggevend en en leidingteams. 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 vrijetijdsbesteding waarbij zowel de jeugdleden als leidinggevend en zich kunnen ontwikkelen.

Leren door doen

Leidinggeven leer je vooral door elke week samen met een 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, ontwikkelen mensen een persoonlijke stijl van leidinggeven en wordt

iemand zich bewust van de eigen 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. Dan 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 leidinggevendenden van andere groepen kennis te maken en ervaringen uit te wisselen.

Niet dubbelop leren

Door elke week als leidinggevende voor een speltak te staan, ontwikkel je allerlei competenties. Daarnaast zijn veel leidinggevendenden vroeger jeugdlid geweest, waarbij ze allerlei dingen geleerd hebben, die als bekwaam leidinggevende nodig zijn. 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, iemand kan op allerlei manieren competenties verwerven die nodig zijn om bekwaam en gekwalificeerd leidinggevende te zijn. Scouting Academy probeert rekening te houden met deze 'eerder verworven competenties' door uit te gaan van het principe 'niet dubbelop leren'. Competenties waarin iemand zich door opleiding of werk al ontwikkeld heeft, hoeven dan ook niet nog een keer geleerd te worden. Dit betekent dat een leidinggevende voor de kwalificatie niet meer een verplicht standaard opleidingstraject hoeft te volgen. Afhankelijk van de competenties die iemand al beheerst, wordt gekeken naar de nog ontbrekende competenties die via praktijkoefeningen, stages, trainingen of op andere manieren kunnen worden ontwikkeld.

Omgekeerd wordt er vanuit Scouting Academy naar gestreefd de competenties die leidinggevendenden bij Scouting door ervaring, oefening of training hebben verworven, zo concreet mogelijk te benoemen. Door dit in een cv op te nemen kan iemand in een opleidings- of werksituatie aantonen wat er allemaal bij Scouting is geleerd.

TEAMKWALITEIT

Uiteindelijk draait het om de kwaliteit van het activiteitenprogramma. Scouting Academy gaat er daarbij vanuit dat de kwaliteit van het activiteitenprogramma vooral wordt bepaald door de kwaliteit van het leidingteam gezamenlijk. Een enkele leidinggevende kan nog zo goed zijn, als de mede teamleden niet goed functioneren of weinig competenties in huis hebben, zal dit team waarschijnlijk toch minder in staat zijn goede activiteitenprogramma's te organiseren dan een leidingteam waarin de teamleden gezamenlijk alle benodigde competenties in huis hebben.

Elke leidinggevende moet weliswaar over minimale basiscompetenties beschikken om de functie als leidinggevende verantwoord te kunnen uitvoeren en wordt gestimuleerd zich verder te ontwikkelen, maar niet elke leidinggevende hoeft volledig voor de functie gekwalificeerd te zijn. Zolang het team gezamenlijk maar over de benodigde competenties beschikt, is het in orde. Om wel een minimale teamkwaliteit te waarborgen, worden per speltak enkele basisvoorwaarden aan teams gesteld. Deze basisvoorwaarden zijn weergegeven in [teamprofielen](#). In infoblad 4.2 vind je hiervan een voorbeeld.

Doorlopend leren

Door steeds te blijven kijken naar kansen voor verbetering, draag je als praktijkbegeleider bij aan de kwaliteit van het activiteitenprogramma en het plezier en de ontwikkeling van jeugdliden. Maar ook na het behalen van de kwalificatie als leidinggevende en eventueel kwalificaties om met jeugdliden veilig te kunnen varen, houdt de ontwikkeling van leidinggevendenden en leidingteams natuurlijk niet op.

Doordat iemand zich steeds verder ontwikkelt, wil deze persoon op een gegeven moment misschien ook wel doorgroeien naar een andere, meer uitdagende functie. Kortom, Scouting biedt iedereen de kans én uitdaging om zijn of haar talenten te ontwikkelen.



MINIMUM NIVEAU

In een teamprofiel staat beschreven aan welke basisvoorwaarden een leidingteam moet voldoen om verantwoord activiteiten te kunnen aanbieden aan jeugdleden. De samenstelling van een team speelt daarbij een doorslaggevende rol. Dit betekent ook dat elke keer wanneer een team van samenstelling verandert (bijvoorbeeld als er een leidinggevende niet aanwezig is of definitief afscheid neemt bij een speltak) het leidingteam met elkaar moeten bekijken of het team nog aan deze basisvoorwaarden voldoet. Is dat niet het geval, dan is het niet verantwoord om activiteitenprogramma's met jeugdleden uit te voeren en zal naar oplossingen gezocht moeten worden om wel aan deze basisvoorwaarden te voldoen. Zo kan incidenteel een leidinggevende van een andere speltak worden ingezet. Bijvoorbeeld wanneer een aantal van de eigen leidinggevers verhinderd zijn en er daardoor te weinig leidinggevers aanwezig zijn.

Dit kan bijvoorbeeld ook wanneer niemand van de welpenleiding 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 met een passende kampkwalificatie meegaan. In dat geval zou bijvoorbeeld een leidinggevende van een andere speltak die over de juiste kampkwalificatie beschikt mee op kamp kunnen gaan. Natuurlijk wordt daarbij ook gekeken hoe dit voor de toekomst op te lossen is en er wordt naar gestreefd de benodigde kampkwalificatie in het welpenteam zelf aanwezig te laten zijn.

Net als bij de basiscompetenties voor individuele leidinggevers blijft de groep daarbij zelf verantwoordelijk voor het bewaken en vaststellen van de basisvoorwaarden.

Gewenst niveau

Naast deze basisvoorwaarden, ook wel het minimum niveau genoemd, is in de teamprofielen ook het gewenste niveau voor leidingteams beschreven. Hiermee kun je als praktijkbegeleider, samen met een leidingteam, regelmatig bekijken in hoeverre het leidingteam aan het gewenste teamprofiel voldoet en wat er nog verbeterd zou kunnen worden. Dat gebeurt in ieder geval wanneer de samenstelling van het team verandert. Door dit samen met de praktijkbegeleider te doen, kun je het team helpen om te bedenken op welke manier eventuele lacunes kunnen worden opgelost, dan wel competenties in het team verder kunnen worden ontwikkeld.

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.

Als praktijkbegeleider kun je met behulp van de teamprofielen een goed overzicht krijgen hoe het staat met de competentieniveaus van de leidingteams in de groep. Hoeveel leidingteams voldoen aan het gewenste niveau en hoeveel leidingteams nog niet? Welke ontwikkelingsmogelijkheden zien de leidingteams hier zelf in? Met deze informatie in de hand kun je samen met de groepsbegeleider kijken naar het ontwikkelbeleid voor de groep.

In een teamprofiel staat onder andere aangegeven hoeveel (team)leiders er aanwezig moeten zijn tijdens activiteiten en over welke kwalificaties leiding (of oudere) jeugdleden moeten beschikken als je activiteiten uitvoert, gaat varen of op kamp gaat. Op de website zijn alle teamprofielen als download beschikbaar.

Teamprofiel bevers





INTRODUCTIE VAN SCOUTING ACADEMY IN DE GROEP

Op een gegeven moment is het zo ver: je gaat aan de slag. Maar hoe pak je dat nu aan? Hoe zorg je dat de hele groep snapt wat jouw functie als praktijkbegeleider inhoudt? Hoe krijg je iedereen mee naar de Scouting Academy-werkwijze?

Hieronder vind je een stappenplan om Scouting Academy in je groep te introduceren en je ziet waar je op moet letten. Nu is de ene Scoutinggroep de andere niet. Voel je vrij dit stappenplan aan te passen naar je eigen situatie en wensen. Maak vooral gebruik van de mogelijkheid je te laten adviseren, informeren en coachen door je praktijkcoach en de andere praktijkbegeleiders in je regio!

Dit stappenplan geeft je inzicht in welke stappen je kunt ondernemen om Scouting Academy en jouw functie van praktijkbegeleider te implementeren in de groep en zo tot een mooi en goed resultaat te komen in de begeleiding van je (nieuwe) leidinggevenden.

1. *Creëer draagvlak:* als praktijkbegeleider wil je samenwerken met leidinggevenden en bestuur om de kwaliteit van jullie Scoutinggroep te bevorderen. Zonder draagvlak in de groep zal je functie als praktijkbegeleider snel verwateren. Check of iedereen in je groep op de hoogte is van Scouting Academy. Is dat nog niet het geval, vraag dan aan je praktijkcoach om je hierbij te helpen. Op www.scouting.nl vind je ook een presentatie. Deze [presentatie](#) kun je gebruiken om in je groep uit te leggen hoe Scouting Academy werkt.
2. *Vorm met enkele mensen binnen de groep een werkgroep:* maak een eerste inventarisatie van de mogelijkheden en de behoefte aan invoering bij de groep. Maak vervolgens een eerste conceptplan van aanpak voor invoering van Scouting Academy in de groep. Maak je met enkele betrokken mensen het materiaal van Scouting Academy eigen. Bespreek welke werkwijze je wilt hanteren bij invoering in de groep. Werk hierbij samen met de groepsbegeleider.
3. *Presenteer het introductieplan aan je groep:* dit is de kick-off. Vertel hoe je Scouting Academy gaat introduceren in je groep. Doe dit bijvoorbeeld in de groepsraad of juist eerst apart met het bestuur. Benadruk nog een keer wat je doel daarbij is (samenwerken om de kwaliteit in de groep te bevorderen) en vertel ze wat je precies gaat doen. Dat verhaal zal waarschijnlijk overeenkomen met dit stappenplan. Vertel welke planning je daarbij wilt hanteren en welke hulpmiddelen je gaat gebruiken (bijvoorbeeld functieprofielen en kwalificatiekaarten) en wat de meerwaarde van Scouting Academy is voor de groep en voor individuele leidinggevenden.
4. *Practice what you preach:* geef het goede voorbeeld en zorg voor je eigen deskundigheid. Behaal je eigen kwalificatie, bijvoorbeeld door de training voor praktijkbegeleider te volgen of door een assessment te doen bij de praktijkcoach. Daarnaast geef je ook het goede voorbeeld door regionale bijeenkomsten voor praktijkbegeleiders te bezoeken, zoals leidinggevenden naar regionale speldagen en regionaal speltak overleg gaan.
5. *Bereid de gesprekken met de teams voor met de groepsbegeleider:* om effectief aan de deskundigheidsbevordering van de teams en die van individuele leidinggevenden te kunnen gaan werken, moet je eerst bepalen aan welke competenties men zou moeten of kunnen werken. Daarvoor bepaal je eerst welke competenties ze nu en in de toekomst nodig hebben en welke competenties ze mogelijk al bezitten. In je groep is er waarschijnlijk iemand, meestal de groepsbegeleider, die al geïnventariseerd heeft waar iemand goed in is en welke rollen en functies deze persoon in de toekomst wil gaan bekleden. Voordat je met de teams en individuele leidinggevenden in gesprek gaat over hun deskundigheidsbevordering, bespreek je dit voor met de groepsbegeleider. Bespreek ook wat de budgetten en afspraken zijn voor

deskundigheidsbevordering. Overweeg of je de gesprekken met de teams samen met de groepsbegeleider gaat voeren of niet.

6. *Pluk laaghangend fruit*: kijk welke leidinggeevenden in jouw groep op basis van ervaring of elders verkregen competenties al zo ver zijn dat ze met een minimale inspanning gekwalificeerd kunnen worden. Zo creëer je je eigen voorbeeldfuncties.
7. *Vier je successen*: reik samen met de groepsvoorzitter en de praktijkcoach de bijbehorende kwalificatietekens uit, het liefst op een moment dat jeugdleden en ouders daarbij aanwezig zijn.

IN GESPREK MET DE LEIDINGTEAMS

De volgende stap na de introductie van Scouting Academy, is het in gesprek gaan met de teams. Bespreek aan de hand van het teamprofiel wie welke rol vervult en wie welke rol en functie in de toekomst wil gaan vervullen. Kijk vooral ook verder dan het teamprofiel en bespreek waar het team goed in is, waarin minder goed en waar mogelijkheden en individuele wensen liggen om (nog) beter te worden. Als dit helder is, zal je in grote lijnen een leerbehoefte voor het team en de individuele leidinggeevenden kunnen beschrijven. De gemaakte afspraken voor individuele leidinggeevenden kun je vastleggen in een Talent Ontwikkel Plan (TOP), maar ook voor de afspraken met het hele team kun je van dit formulier gebruikmaken, waarbij je de afspraken door de teamleider laat vastleggen. Meer informatie over het Talent Ontwikkel Plan vind je in de infobladen 5.3 en 8.1.

Natuurlijk streef je er met je groep naar om bij elke speltak het leidingteam op het gewenste niveau te hebben. Jouw rol als praktijkbegeleider ligt hierbij in het zorgdragen voor de ontwikkeling van de individuele leidinggeevenden, zodat op teamniveau aan de gewenste eisen kan worden voldaan.

Onthoud dat de verantwoordelijkheid voor het bemensen van de leidingteams in eerste instantie bij het groepsbestuur (de groepsbegeleider) ligt. Het is niet jouw taak als praktijkbegeleider om actief op zoek te gaan naar nieuwe leidinggeevenden. Jij hebt hierin als praktijkbegeleider in eerste instantie een signalerende rol door aan te geven dat er bij een team meer leidinggeevenden nodig zijn om de juiste teamkwalificatie te halen.



Het kwalificatieproces

Hieronder wordt schematisch weergegeven hoe het kwalificatieproces werkt, vanaf het moment dat een leidinggevende aangeeft gekwalificeerd te willen worden, tot het moment dat de kwalificatie is behaald. Het proces waarin dit verloopt, vind je hiernaast.

Leidinggevende wil gekwalificeerd worden

Het is van groot belang dat een leidinggevende zich bewust is van de eigen ontwikkeling en zich openstelt om hier mee aan de slag te gaan, anders heeft het hele proces weinig zin.

Vaststellen instapniveau

In geval van nieuwe leidinggevenden, stelt de groepsbegeleider aan de hand van het functieprofiel vooraf vast of de functie bij de kandidaat leidinggevende past en of hij of zij aan de instapeisen voldoet. Het ontwikkelingstraject start vervolgens door een gesprek van de leidinggevende met jou als praktijkbegeleider. Hierin wordt aan de hand van de kwalificatiekaart bepaald waar die leidinggevende nu staat door in te vullen aan welke kennis, vaardigheden en houdingsaspecten al wordt voldaan, bijvoorbeeld door ervaring of opleiding. Dit geldt ook voor leidinggevenden die een kwalificatie als teamleider of kampkwalificatie willen behalen.

Opstellen Talent Ontwikkel Plan (TOP) op basis van individueel gesprek

Vervolgens kun je op basis van het instapniveau samen bepalen wat de leidinggevende nog kan en wil leren en op welke manier dat het beste gedaan kan worden, rekening houdend met de voorkeuren van die persoon. Een leeg formulier voor het TOP is te vinden op de website.



ONTWIKKELEN VAN ONTBREKENDE COMPETENTIES

Vervolgens gaat de leidinggevende aan de slag met het ontwikkelen van de ontbrekende competenties. Dit kan op verschillende manieren, als leidinggevende ben je niet verplicht een training te volgen. Enkele manieren van ontwikkelen zijn (eventueel in combinatie):

- Oefenen en praktijkopdrachten in de eigen speltak en de resultaten inzichtelijk maken door reflectie en evaluatie.
- Het volgen van training: dit kan het volgen van modules binnen Scouting Academy zijn, maar ook trainingen buiten Scouting zijn mogelijk.
- 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.

Voortgangsgesprekken en registratie van behaalde deelkwalificaties

Tijdens voortgangsgesprekken kan bekeken worden welke competenties zijn verworven en welke daarbij behorende deelkwalificaties zijn behaald. Hierbij is het belangrijk dat ook daadwerkelijk

aangetoond kan worden dat de leidinggevende over de bijbehorende kennis, vaardigheden en houding beschikt en die in de praktijk kan toepassen. Dit kan bijvoorbeeld tijdens een STAR(R)-gesprek, observatie, toets of op een andere manier. Alleen het deelnemen aan een training is daarbij nog geen garantie dat iemand het geleerde ook in de praktijk kan toepassen. Meer informatie over het beoordelen en vaststellen van competenties staat in de infobladen 7.1 tot en met 7.5.

Op het moment dat een leidinggevende de kennis, vaardigheden en houdingsaspecten van een deelkwalificatie kan aantonen, kan de praktijkbegeleider deze deelkwalificatie zelf registreren in Scouts Online. Ook trainers in de regio kunnen deelkwalificaties toekennen aan deelnemers van een training. In trainingen is het echter niet altijd mogelijk aan te tonen of een leidinggevende ook in staat is de getrainde vaardigheden en houdingsaspecten ook echt in de eigen praktijk toe te passen.

Eindgesprek

Wanneer iemand alle deelkwalificaties heeft behaald, volgt een eindgesprek met de praktijkbegeleider. In sommige gevallen kan de praktijkcoach daarbij aanwezig zijn, bijvoorbeeld wanneer de praktijkbegeleider nog in de startfase zit of wanneer de praktijkbegeleider een keer op bezoek komt om te kijken hoe het in jouw groep gaat.

AANVRAAG EINDKWALIFICATIE

Wanneer een leidinggevende alle twaalf deelkwalificaties heeft behaald, kan de praktijkbegeleider de eindkwalificatie aanvragen, door de aanvraag in Scouts Online te registreren en de praktijkcoach hierover persoonlijk te informeren (via telefoon, mail of mondeling). De groep blijft daarbij verantwoordelijk voor de kwaliteit van de eigen leidinggevend en daarmee ook voor de aanvraag van de kwalificaties voor de leidinggevend en. Meer informatie over de registratie van deelkwalificaties en aanvragen voor eindkwalificaties in Scouts Online vind je in infoblad 7.6.

Goedkeuring door praktijkcoach

De praktijkcoach beoordeelt of de aanvraag voor een kwalificatie voldoet aan de eisen van de kwalificatiekaart en kan hierover eventueel contact opnemen met de praktijkbegeleider. Bij een positief oordeel zal de praktijkcoach de aanvraag in Scouts Online accorderen en daarmee de kwalificatie toekennen. Zowel de praktijkbegeleider als de leidinggevende krijgt hier een e-mail van.

Gekwalificeerd leidinggevende en afronding

Wat in elke Scoutinggroep telt, is dat je trots mag zijn op wat je hebt bereikt. Het uitreiken van een kwalificatie mag dan ook best een feestelijke gebeurtenis zijn. Je kunt dit bijvoorbeeld doen tijdens een groepsraad of een ouderavond. Het vieren van een kwalificatie in het bijzijn van ouders geeft ook de uitstraling dat je als groep werkt aan kwaliteit en veiligheid. Met het uitreiken van een kwalificatieteken kun je laten zien dat je trots bent op de mensen die een kwalificatie hebben behaald. Er is een kwalificatieposter beschikbaar op de website, waarin alle kwalificatietekens zijn afgebeeld.

WATERWERK

Voor leidinggevend en in het waterwerk gelden dezelfde kwalificatie-eisen als voor leidinggevend en van landgroepen. De kwalificatiekaarten en bijbehorende trainingsmodules zijn dan ook geschreven in samenwerking met mensen van de landelijke admiraliteit. Wel is in het teamprofiel opgenomen dat als je gaat varen er minimale eisen worden gesteld aan het aantal leidinggevend en of oudere jeugdleden met een Machtiging Boot Leiding (MBL). Het is dus in principe mogelijk om ook in watergroepen gekwalificeerd leidinggevend te zijn zonder MBL. Echter stellen sommige watergroepen het behalen van een MBL als aanvullende eis aan hun leidinggevend en, voordat zij een kwalificatie bij de praktijkcoach aanvragen. Ook dit is de eigen verantwoordelijkheid van de groep.



BASISAANBOD

Scouting Nederland ondersteunt leidinggevenden en teamleiders in het verwerven van competenties behorende bij de (deel)kwalificaties voor leidinggevenden en teamleiders, door vanuit regio's en enkele steunpunten trainingen aan te bieden. Hiervoor is vanuit Scouting Academy voor elk van de twaalf deelkwalificaties een kant-en-klare trainingsmodule uitgewerkt. Deze trainingsmodules zijn voorbeelden voor een trainingsopzet. Een trainingsteam is vrij om hier naar eigen ervaring en inzicht aanpassingen en aanvullingen op te doen. Alle modules zijn te downloaden van de website.

Vervolgaanbod

Naast het 'basisaanbod' aan trainingsmodules wordt er nog een breed scala aan andere trainingen, workshops en verdiepingstrainingen aangeboden vanuit regio's, steunpunten en landelijke teams als Gilwell, de zeilschool en het Programma Scouting Talent. Ook tijdens regionale en landelijke activiteiten als Scoutiviteit en Scout-In kun je aan je competenties werken. Scouting Academy stimuleert vrijwilligers zich te (blijven) ontwikkelen en streeft daarbij naar voortdurende ontwikkeling en uitwisseling van het trainingsaanbod.

Voor het volgen van een workshop of verdiepingstraining is het meestal niet vereist dat een leidinggevende al een kwalificatie heeft behaald. Zoals in infoblad 4.2 al staat aangegeven, worden leidinggevenden wel gestimuleerd zich te ontwikkelen, maar is het niet verplicht dat elke leidinggevende een kwalificatie behaalt, zolang het leidingteam maar aan bepaalde kwaliteitseisen voldoet.

Er zijn dus nog heel veel andere manieren waarop een leidinggevende zich kan ontwikkelen. In dit infoblad worden er drie toegelicht: de kwalificatie 'Op kamp', de Gilwell-cursus en verdiepingstrainingen.

Kwalificatie 'Op kamp'

Voor het logeren, bivakkeren en kamperen met kinderen of het op expeditie gaan met jongeren vindt Scouting Nederland het belangrijk dat ten minste één van de aanwezige leidinggevenden of begeleiding in het bezit is van de kwalificatie 'Op kamp'. Er zijn drie kwalificaties: ['Op kamp' - Logeren en bivak](#) (voor leidinggevenden bevers en welpen), 'Op kamp' - Kamperen en expeditie (voor leidinggevenden scouts, explorers en adviseur roverscouts) en een nieuwe kwalificatie 'Op kamp' - Roverscouts, speciaal bedoeld voor roverscouts zelf. Deze kwalificaties zijn te behalen door te voldoen aan de competenties die te vinden zijn op de bijbehorende kwalificatiekaart.

De training voor deze kwalificatie wordt door diverse regio's en steunpunten aangeboden, maar kan net als de kwalificatie voor leidinggevenden en teamleiders ook op een andere manier worden aangeleerd. De inhoud van de trainingen komt natuurlijk zoveel mogelijk overeen met de vereiste competenties en de daarbij behorende kennis, vaardigheden en houding. Net als bij de kwalificatie voor (team)leiders beoordeelt de praktijkbegeleider uiteindelijk of een leidinggevende over alle competenties beschikt en als dit zo is vraagt de praktijkbegeleider de kwalificatie aan bij de praktijkcoach.

Naast enkele verplichte deelkwalificaties kent de kwalificatie 'Op kamp' enkele verdiepingen, waarbij je als leidinggevende zelf kunt kiezen welke verdiepingen jij interessant vindt. Daarbij is het uitgangspunt dat je als team idealiter alle verdiepingen voor je speltak hebt. Uitgebreide informatie en uitleg vind je in de bijbehorende [toelichting](#) op de kwalificatiekaart 'Op kamp'.

Gilwell-cursus

De Gilwell-cursus bestaat al sinds 1919, en wordt sindsdien wereldwijd uitgedragen. In Nederland hebben er meer dan vijfhonderd Gilwell-cursussen plaatsgevonden.

Bij Scouting werk je vaak samen in een team of in een groep. Goed samenwerken en communiceren is dan ook heel belangrijk. Dit kun je natuurlijk leren, bijvoorbeeld tijdens een Gilwell-cursus. Tijdens een Gilwell-cursus krijg je meer inzicht in je eigen gedrag en drijfveren, en zo leer je jezelf beter kennen. Je kiest zelf in welke mate en wanneer jij uitdagingen aangaat en je leert aan de hand van drie kernwoorden: Ontmoeten, Ontdekken en Ontwikkelen.

Ontmoeten

Gilwell is een avontuur waarin je samen met andere scouts stilstaat bij jezelf en jouw rol in een team of groep. Een Gilwell-cursus begint met 'ontmoeten'. Je leert je medecursisten kennen, zodat je je vertrouwd voelt om je eigen verhaal met hen te delen. Maar in deze eerste fase van de training gaat het ook om 'ont-moeten': het loskomen van je dagelijkse routines om zo ruimte te scheppen voor iets nieuws, iets anders, iets wat je misschien al heel lang wilt.

Ontdekken

Na het 'ontmoeten' ga je 'ontdekken'. Dat doe je door samen met de andere cursisten uiteenlopende en uitdagende groepsactiviteiten te ondernemen. Daarin ontdek je steeds weer nieuwe (on)hebbelijkheden van anderen en van jezelf. Als groep leer je ook een gezamenlijke 'taal', zodat je hier met elkaar over kunt praten. Hierdoor krijg je meer inzicht in jezelf, jouw gedrag en hoe dat overkomt bij anderen.

Ontwikkelen

Gilwell is leren door te doen. Al tijdens een Gilwell-cursus heb je de kans om 'nieuw gedrag' veilig uit te proberen. Als je altijd liever de kat uit de boom kijkt, kun je bijvoorbeeld eens proberen om sneller initiatief te nemen. Ben je gewend om je mening door te duwen, probeer dan eens meer open te staan voor de mening van anderen. Tijdens de training komt iedereen van zichzelf wel bepaald gedrag tegen dat je eigenlijk in de weg zit. Maar je ontdekt ook kwaliteiten van jezelf die je graag zou willen versterken. Tijdens de cursus oefen je het ontwikkelen van nieuw gedrag of het versterken van je kwaliteiten, maar ook na de cursus ga je hiermee aan de slag. Dit wordt dan je persoonlijke leerdoel.

De Gilwell-cursus is een cursus voor alle vrijwilligers binnen Scouting. Hierin wordt vooral veel aandacht besteed aan jouw persoonlijke ontwikkeling. Een deelnemer staat stil bij zijn of haar eigen functioneren en bij de competenties die nog ontwikkeld kunnen worden. In tegenstelling tot de functiekwalificaties die zijn uitgewerkt in functiegebonden competenties, komen in de Gilwell-cursus vooral de persoonsgebonden competenties aan bod (zie infoblad 2.1).

Als je een Gilwell-cursus hebt afgerond, mag je de Gilwell-kralen en de Gilwell-das dragen. De das en kralen worden internationaal door scouts gedragen. Meer informatie over de Gilwell-cursus vind je op de website (www.scouting.nl/gilwell).

Verdieping

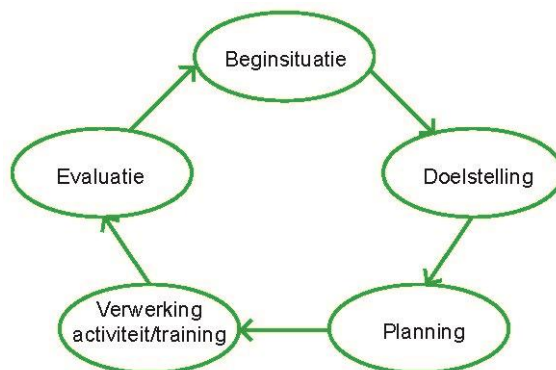
Binnen Scouting is heel veel kennis aanwezig. Je kunt die kennis delen en je kunt daar gebruik van maken. Soms wordt dat al georganiseerd, bijvoorbeeld op een regionale of landelijke Scoutiviteit of tijdens de Scout-In.

Sommige regio's bieden allerlei losse trainingen en workshops aan en vaak heeft elke regio hierin zijn eigen 'specialiteit'. Een leidinggevende kan uit uiteenlopende onderwerpen kiezen: schminken, hakken en zagen, geheimschrift voor welpen, omgaan met probleemgedrag, pionieren, etc.

Sommige van deze verdiepingen zijn te gebruiken voor de kwalificatie 'Op kamp' of voor de kwalificatie als teamleider, andere zijn 'extra' op basis van eigen leerwensen of omdat de speltak daar iets aan heeft.

DIDACTISCH MODEL

Wanneer je met iemand een ontwikkelplan hebt gemaakt, is de volgende stap om dat te gaan uitvoeren. Het echte werk begint nu! Het didactisch model van Van Gelder (beginsituatie – doelstelling – planning – uitvoering – evaluatie) volgt de natuurlijke werkwijze van de taken van een praktijkbegeleider. Door dit model te volgen, worden er geen stappen overgeslagen. De praktijkbegeleider begint om samen met de leidinggevende de beginsituatie te peilen: welke competenties zijn al aanwezig, welke ontbreken nog en waar liggen eigen leerwensen? Daarna kunnen leerdoelen worden afgesproken en vastgelegd in een TOP. Vervolgens worden leeractiviteiten gepland, uitgevoerd en geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie kan opnieuw bekeken worden waar de leidinggevende nu staat (de nieuwe beginsituatie).



Leerdoelen formuleren

Bij ontwikkelen binnen Scouting is er sprake van doelgerichtheid. Om de voortgang te bewaken en om op een adequate manier te kunnen begeleiden, is het van belang om doelen vast te stellen. Hiervoor kun je het Talent Ontwikkelplan (TOP) gebruiken. In infoblad 5.3 en in infoblad 8.1 wordt dit verder besproken.

Het kan natuurlijk ook zo zijn dat er geen vraag is naar verdere ontwikkeling of groei van de leidinggevenden van je Scoutinggroep. In dat geval is het je taak om vast te stellen of de kwaliteit gewaarborgd is. Klopt het inderdaad dat de speltak uitstekend draait? Is er inderdaad geen behoefte vanuit de groep tot verdere ontwikkeling? Als praktijkbegeleider is het jouw taak leidinggevenden en -teams te stimuleren zich te blijven ontwikkelen. Daarbij is het van belang vooral naar de gezamenlijke kwaliteiten en competenties in een leidingteam te kijken, onder andere aan de hand van het teamprofiel (zie infoblad 4.2). Streef er daarbij naar om het gewenste niveau per team te halen!

Als iemand van tevoren weet waarin hij of zij zich (verder) wil ontwikkelen, dan weten we ondertussen vanuit de principes van het 'breinleren' dat dit helpt bij het inbedden van leerervaringen en ontwikkelen en 'vasthouden' van kennis en vaardigheden. Je hersenen filteren bij wijze van spreken de informatie die op de bewuste leerdoelen van toepassing is. Het formuleren van leerdoelen helpt het brein te focussen op informatie en ervaringen die hiervoor van belang zijn. Natuurlijk leer je ook van allerlei ervaringen en dingen die je niet vooraf hebt gepland, maar het is maar de vraag wat hiervan het concrete leereffect is op de manier waarop je je functie uitvoert. Als praktijkbegeleider kun je leidinggevenden hierbij zichzelf bewust laten worden van wat ze al (onbewust en onbedoeld) hebben geleerd (zie ook infoblad 5.3).

Kortom, werken aan verbetering van je eigen functioneren, werken aan het vergroten van de kwaliteit van het activiteitenprogramma en het werken aan het versterken en stimuleren van de ontwikkeling van jeugdleden, vraagt bij voorkeur een doelgerichte ontwikkelingsaanpak. In infoblad 5.2 vind je meer informatie over en tips voor het formuleren van concrete leerdoelen.

Het leerklimaat

Voorwaarde voor het leren in de groep is een gunstig leerklimaat. Met leerklimaat bedoelen we de cultuur van leren in de groep. Is er ruimte om nieuwe dingen uit te proberen en om kennis en vaardigheden te ontwikkelen of wordt er vooral gelet of iets 'goed' of 'fout' gaat? Kortom, wordt leren en ontwikkelen vanuit de groep gestimuleerd en ondersteund of wordt er nauwelijks over gepraat? Een gunstig leerklimaat zorgt er voor dat de leidinggevenden willen leren, omdat ze de kennis nuttig vinden (intrinsiek gemotiveerd). Wanneer leidinggevenden de kwalificaties alleen halen omdat dit is opgelegd vanuit de groep of omdat ze het 'papiertje' willen halen (extrinsiek gemotiveerd) dan zal het leerrendement veel lager zijn. Bovendien heeft dit een negatief effect op het leerklimaat binnen de groep.

Het leerklimaat wordt in de groep bepaald. Wanneer leidinggevenden tegen nieuwe leidinggevenden zeggen dat een training 'zonde van je tijd is', zal niemand gemotiveerd zijn om er heen te gaan. Ook als iemand enthousiast terugkomt van een training en de overige leidinggevenden zeggen meteen dat dit leuke idee 'toch niet gaat werken', raken mensen hun motivatie kwijt. Je kunt in de begeleiding van leidinggevenden aanlopen tegen zaken die belemmerend zijn om te leren. Een slechte teamsfeer, een teamleider die weinig aandacht geeft aan nieuwe leidinggevenden of verschil van inzicht over de spelvisie; het kan allemaal voorkomen. Dit gaat verder dan het stimuleren tot het stellen van ontwikkelingsdoelen. Hiervoor is een aanpak op team- of groepsniveau nodig, met ondersteuning door de groepsbegeleider.

Ruimte om te leren betekent ook dat mensen fouten mogen maken. Een nieuwe leidinggevende heeft nog niet zo veel ervaring. Vanuit de visie 'leren door te doen' is het heel belangrijk dat hij of zij ervaart wat er gebeurt als je een spel niet goed uitlegt, zonder dat de teamleider meteen ingrijpt en het recht trekt. Eigen ervaringen werken veel beter dan wanneer iemand anders steeds ingrijpt.

Een ander belangrijk element voor een gunstig leerklimaat is een cultuur waarin het vanzelfsprekend is om ervaringen tussen de verschillende speltakken in de groep uit te wisselen. Zorg er bijvoorbeeld voor dat de kennis die het welpenteam heeft over kinderen met ADHD ook terecht komt bij de bevers en de scouts. Wanneer je op deze manier kennis deelt, voelt het welpenteam zich gewaardeerd en zal de welpenleiding een volgende keer weer kennis willen delen. En als bepaalde kennis niet (meer) aanwezig is in de groep, kijk dan eens bij een Scoutinggroep in de buurt.

Een gunstig leerklimaat in de groep creëren, doe je niet alleen. Van jou als praktijkbegeleider mag misschien verwacht worden dat je hier een bijdrage aan levert, maar het bestuur van de groep, de groepsbegeleider en het liefst natuurlijk ook de teamleiders en andere leidinggevenden, moeten de meerwaarde (gaan) zien en ervaren van het blijven werken aan de eigen ontwikkeling. Je kunt hiermee bijvoorbeeld een begin maken om samen met de groepsbegeleider te bespreken wat de ideeën zijn binnen de groep en het groepsbestuur over het belang van ontwikkeling. Heeft de groep hier beleid voor vastgesteld? Hoe wordt dit ervaren door de leidinggevenden? Wat zien leidinggevenden zelf als succesvolle ervaringen waar op aangehaakt zou kunnen worden? Voelen de leidinggevenden dat ze vanuit het groepsbestuur ondersteund en gestimuleerd worden zich te ontwikkelen? Hoe kijkt de groep tegen het trainingsaanbod van de regio aan? Dit soort vragen kunnen je helpen een beeld te krijgen van de opvattingen en het leerklimaat in de groep. Betrek vooral de groepsbegeleider bij dit proces om samen te kijken hoe je hier op kunt voortborduren.



HOE KUN JE DOELEN CONCREET EN MEETBAAR MAKEN (SMART)?

Het is goed bij voor de ontwikkeling van leidinggevend en haalbare doelen te stellen. Doelen worden gebruikt om de richting en het resultaat van tevoren vast te leggen. Doelen stellen, is echter lastig. Mensen zijn geneigd zich te richten op activiteiten en niet op doelen. In dit infoblad worden enkele voorbeelden gegeven van hoe je goede doelen kunt stellen.

De meest gebruikte manier om goede doelen te maken, is de SMART-methode. SMART staat voor:

- S = Specifiek
- M = Meetbaar
- A = Acceptabel
- R = Realistisch
- T = Tijdgebonden

Specifiek

Met 'specifiek' wordt bedoeld dat je het concreet maakt; 'beter kunnen pionieren' is dus te vaag, terwijl 'het insigne Pionierspecialist behalen' veel duidelijker is. Hoe concreter het doel is, hoe gemakkelijker het meetbaar is.

Om een doel specifiek te maken, stellen we de W-vragen:

- Wat willen we bereiken?
- Wie is er bij betrokken?
- Waar gaat het gebeuren?
- Hoe gaat het in zijn werk?
- Wanneer gebeurt het?
- Waarom willen we het bereiken?

Enkele voorbeelden:

- Op 1 augustus 2016 (wanneer) heb ik (wie) de kwalificatie voor leidinggevende bevers (wat) afgerond volgens de kwalificatiekaart (hoe), omdat ik het belangrijk vind voor de kwaliteit van de speltak (waarom).
- De leidinggevend van de scouts (wie) hebben zich het doel gesteld te gaan werken met ploegen (wat) voor het zomerkamp (wanneer), omdat het werken met ploegen oudere jeugdleden stimuleert (waarom).
- Met ingang van 1 september 2018 (wanneer) worden alle jeugdleden (wie) die zich hebben aangemeld (waar) ingeschreven in Scouts Online (wat), omdat we dan beter overzicht over onze jeugdleden hebben (waarom).

Meetbaar

De meetbaarheid wordt meestal aangegeven in getallen. Meetbaarheid kan ook zichtbaar gemaakt worden door het doel te vergelijken met bestaande competenties, kwaliteitseisen, aantallen en dergelijke. Natuurlijk kun je ook tussendoelen stellen. Aan de hand daarvan kun je zien hoe ver je nog te gaan hebt voor je uiteindelijke doel.

Enkele voorbeelden:

- Op 1 augustus 2016 heb ik de kwalificatie voor leidinggevende bevers (norm) afgerond conform de kwalificatiekaart (kwaliteitseis).
- De leidinggevend van de scouts (wie) hebben zich ten doel gesteld dat ten minste de helft van de scouts (norm) ten minste één insigne behaalt (kwaliteitseis) voor het zomerkamp.

- Van de tien overgevlogen bevers (getal) zijn er drie maanden na het overvliegen nog acht welpen (getal).

Acceptabel

De A staat naast 'Acceptabel' ook wel voor 'Aanwijsbaar' of 'Actiegericht'. Je doelen moeten voor jezelf acceptabel zijn; je moet er zelf achter staan. Dit werkt het beste als je de doelen zelf opstelt. Soms wordt dit gedaan door bijvoorbeeld de groepsraad. Dan is het belangrijk dat de groep het doel wil oppakken; er moet draagvlak zijn voor het doel. Alleen als iedereen meewerkt, wordt het doel geaccepteerd en is de kans dat het doel behaald wordt aanzienlijk hoger.

Vragen zijn daarbij zijn:

- Is het voor jezelf haalbaar?
- Is er voldoende draagvlak om het doel te behalen?
- Is het actiegericht en leidend tot resultaat? LET OP: het gaat niet om de acties zelf, maar om het resultaat!

Enkele voorbeelden:

- De explorers hebben er samen voor gekozen (draagvlak) om op expeditie te gaan naar Kandersteg (resultaat)
- Met ingang van 1 september 2017 worden alle bevers (haalbaar) binnen twee maanden geïnstalleerd (resultaat).
- De welpen hebben in 2014 vier extra leden (resultaat) in vergelijking met 2013.

Realistisch

Is het doel haalbaar en geeft het voldoende uitdaging? Je kunt wel een hike van veertig kilometer willen lopen, maar voor een ongetrainde scout is dat fysiek wel erg zwaar. Je doelen moeten realistisch zijn om te kunnen motiveren. Een doel moet niet te gemakkelijk zijn, maar ook niet te moeilijk. Je moet dus beslissen wat je daadwerkelijk zou kunnen en daar nog een klein schepje bovenop doen. Op die manier ontstaat de uitdaging. Dit heeft natuurlijk ook alles te maken met tijd.

Vragen hierbij zijn:

- Is het doel haalbaar voor mij en/of anderen?
- Zijn de inspanningen niet te hoog of te laag?
- Staan de inspanningen in relatie met het resultaat?

Enkele voorbeelden:

- De explorers hebben er voor gekozen op expeditie te gaan naar Kandersteg (haalbaar).
- Met ingang van 1 september 2017 worden alle bevers (haalbaar) binnen twee maanden geïnstalleerd (haalbaar).
- Met ingang van 1 september 2018 worden alle jeugdleden (haalbaar) die zich hebben aangemeld (waar) ingeschreven in Scouts Online (haalbaar).

Tijdgebonden

Door een tijd te binden aan het doel, is het niet meer vrijblijvend. Daarbij is het handig een tijdsbestek te kiezen dat niet al te lang duurt (maximaal een maand) of tussendoelen te stellen (bijvoorbeeld als het uiteindelijke doel over één jaar behaald moet zijn). Op die manier verlies je minder snel je focus. Bovendien zijn kleine succesjes (doelen die behaald zijn) enorme opkickers! Een goed doel heeft minimaal een deadline, in de vorm van een datum. Vaak worden meerdere data genoemd zoals start-, eind- en tussendata.

Enkele voorbeelden:

- Op 1 augustus 2016 (tijd) wil ik in staat zijn om een goed verhaal te vertellen aan de welpen (als onderdeel van de kwalificatiekaart).
- Met ingang van 1 juli 2017 (tijd) worden alle bevers binnen twee maanden (tijd) geïnstalleerd.
- Vanaf van 1 mei 2015 (tijd) worden alle nieuwe jeugdleden ingeschreven in Scouts Online.



Leren in de praktijk

Scouting is onlosmakelijk verbonden met leren in de praktijk. Al doende maak je fouten, ontdek je wat handiger is en doe je het de volgende keer beter. Van jeugdlid tot voorzitter: bij Scouting krijg je de kans om te leren in de praktijk. 'Learning by doing' is één van de basispijlers van Scouting en dat geldt niet alleen voor jeugdleden. Toch komt er bij leren in de praktijk meer kijken dan je op het eerste gezicht zou denken.

Vaak heb je bij dit soort leren iets geleerd zonder dat je het zelf door hebt. Wanneer je weet wat je hebt geleerd, kun je ook duidelijker formuleren wat je volgende stappen kunnen zijn. Voor jou als praktijkbegeleider ligt hier de taak om dit 'onbewust' leren expliciet te maken. Jij zorgt ervoor dat de leidinggevenden ontdekken wat ze al kunnen, wat ze al in de praktijk hebben geleerd. Vaak zijn dat zaken waarvan leidinggevenden zeggen dat ze die 'gewoon' even doen. Of dat die 'erbij horen'.

Juist dat soort dingen geven aan dat het om noodzakelijke kennis, vaardigheden of houdingsaspecten gaat. Je kunt blijkbaar niet zonder. Het is jouw taak om mensen te helpen in te zien dat ze deze kennis, vaardigheden en houdingsaspecten niet spontaan hebben gekregen, maar dat ze dit al doende hebben ontwikkeld. Het motiveert ook om zichtbaar te maken wat men al kan en dit te waarderen.

Wanneer je bij iemand competenties hebt gevonden die nog verder ontwikkeld kunnen worden, is het jouw taak om te kijken of de benodigde kennis, vaardigheden of houdingsaspecten in de praktijk van de groep geoefend en ontwikkeld kunnen worden of dat daarvoor eventueel nog extra leeractiviteiten zoals zelfstudie, stage of training nodig zijn.

STAGE

Lukt het niet om voor een bepaalde competentie in de eigen groep een goede leersituatie te vinden? Kijk dan eens bij een Scoutinggroep in de buurt. De contactmomenten met andere praktijkbegeleiders vormen een ideale mogelijkheid om hier met elkaar over te praten.

Wellicht wordt er in de speltak of groep niet met thema's gewerkt. Toch is het kunnen werken met thema's iets wat op de kwalificatiekaart staat. De leidinggevenden van jouw groep kunnen hier dan bij een groep in de buurt ongetwijfeld meer over leren. En andersom: in de praktijk van jouw groep zijn er ook zaken waar leidinggevenden van andere groepen weer veel van kunnen leren!

Uitwisseling is dan ook één van de belangrijkste manieren om in de praktijk te leren. Jij bent degene die uitwisseling tussen leidinggevenden van verschillende speltakken in de groep, maar ook tussen leidinggevenden van speltakken van andere groepen kan stimuleren en mogelijk kan maken. Heb je zelf geen goed beeld van de andere groepen in de directe omgeving, raadpleeg dan de praktijkcoach van de regio.

Zelfstudie

Het ontwikkelen van vaardigheden vraagt vaak om bepaalde kennis van zaken en inzicht in hoe je deze kennis kunt toepassen. Ook voor de kwalificatie van leidinggevenden wordt een aardige hoeveelheid kennis gevraagd. Kennis kun je verwerven door te zien hoe iemand iets doet of je iets uitlegt, maar in veel gevallen kun je ook kennis verkrijgen via zelfstudie. Veel informatie voor de kwalificatie van leidinggevenden staat beschreven in de trainingsmodules, maar ook op de website is

veel informatie te vinden over bijvoorbeeld de spelvisie en -methode van Scouting en de werkwijze van Scouting Academy.

Een training volgen

Voor sommige zaken is het handig om een training te volgen bij je regio. Elke regio heeft een uitgebreid aanbod aan trainingen, cursussen en workshops. Wil je weten wat de regio precies aanbiedt? Kijk dan op de website van je regio.

Wanneer iemand in je groep een ontwikkelwens heeft die aansluit bij een training, dan is dat een prima match. Kun je geen passende training vinden in je eigen regio? Meld dit dan aan de praktijkcoach, zodat deze er misschien voor kan zorgen dat dit wordt opgenomen in het trainingsaanbod van de regio. Aarzel anders niet om over de grenzen heen te kijken en ontdek wat je buurregio's te bieden hebben. Dit is ook handig voor studerende leidinggevenden. Wellicht is het praktisch als zij een training volgen in de regio waar ze studeren. Wanneer dat goed uitkomt, gewoon doen!

Het is voor regio's mogelijk gemaakt om hun trainingen voor deelnemers uit andere regio's open te stellen. Je kunt hiervoor kijken in de trainingskalender op de website.

TALENT ONTWIKKEL PLAN (TOP)

Het is de taak van de praktijkbegeleider om samen met de andere functies binnen de groep en de regio, vrijwilligers te stimuleren zich te ontwikkelen en dit gestructureerd zichtbaar te maken. Een Talent Ontwikkel Plan (TOP) kan een goed instrument zijn om iemand te coachen en is meer dan een handig hulpmiddel bij kwalificatie. In een TOP geef je weer waar iemand nu staat en waar deze persoon wil komen. Een goed TOP is motiverend en zorgt ervoor dat je een duidelijk inzicht van de ontwikkeling krijgt. De leidinggevende kan tot een TOP komen met behulp van een TOP-formulier waarin vragen moeten worden beantwoord. Een leeg TOP-formulier is als [invulbestand](#) te downloaden van de website.

Een TOP is een plan waarin een individuele leidinggevende aangeeft wat zijn of haar ontwikkelingsmogelijkheden en -wensen zijn en hoe deze zullen worden gerealiseerd. Het is een goed hulpmiddel om de ideeën van zowel de leidinggevende als de praktijkbegeleider op elkaar af te stemmen.

Met een TOP kan iemand zich ook voorbereiden op een volgende stap in zijn of haar (Scouting)loopbaan of op ontwikkeling in zijn of haar huidige functie. Iemand kan zijn of haar talenten uitbreiden en zijn of haar kwaliteiten verbeteren. Persoonlijke groei wordt hierdoor mogelijk. De kans op misverstanden, teleurstelling en vastlopen wordt dan kleiner. Via een TOP laat je de ontwikkeling van een leidinggevende niet aan het toeval over, maar is die het resultaat van een gezamenlijk, beheerst en gestuurd proces. Omdat de leidinggevende met een TOP systematisch nadenkt over zijn of haar aanpak, wensen en ambities, wordt voorkomen dat die ontwikkeling ad hoc en intuïtief verloopt of zelfs stagneert.

Natuurlijk zijn de betrokkenen vrij om het TOP aan te passen aan de situatie en wensen van de betrokkenen. Naar behoefte van de leidinggevende kan het schema intensiever of juist minder intensief worden toegepast. Ook kan een TOP voor het hele leidingteam samen gemaakt worden, waarin bijvoorbeeld op basis van het teamprofiel de afspraken om te komen tot de ontwikkeling van competenties in het team kunnen worden vastgelegd. In infoblad 4.2 vind je meer informatie over het teamprofiel.



BEGELEIDEN VAN LEIDING

Opleiden is iets wat je als praktijkbegeleider veelal niet zelf doet. Dit in tegenstelling tot het begeleiden van leidinggevend. Je begeleidt de leidinggevend in hun zelfgekozen ontwikkeltraject, waarvoor je samen met leidinggevend een Talent Ontwikkel Plan kunt opstellen (zie infoblad 5.3). Zij spreken zich uit om een bepaalde ontwikkelroute te volgen en jij helpt ze daarbij. Dat doe je zonder zelf de rol van trainer of opleider aan te nemen. Dat is een belangrijke taak voor jou als praktijkbegeleider. Het doel van die begeleiding bepaalt de leidinggevende zelf. Dat je daar als praktijkbegeleider bij kunt helpen, spreekt voor zich. Maar bedenk wel dat het niet jouw doelen zijn; het zijn de doelen van de leidinggevende zelf, waar jij hem of haar bij begeleidt.

Begeleiden kan op vele manieren. Welke manier het beste bij jou en de leidinggevende met wie je in gesprek bent past, wisselt van persoon tot persoon en van situatie tot situatie. In de optimale situatie beheers je meerdere begeleidingstechnieken die je, afhankelijk van de persoon en omstandigheid, kunt inzetten.

Bij begeleiden is het belangrijk om relevante informatie te hebben. Als je niet weet wat iemands doel is en niet weet waar iemand nu staat, heeft begeleiding geen zin. Als praktijkbegeleider informeer je dan ook actief naar het programma, de activiteiten, de aanpak hiervan en hoe dit alles aangeboden wordt. Je toont interesse door bijeenkomsten van speltakken te bezoeken en te observeren.

Je vraagt hoe het programma en de activiteiten verlopen, hoe de taakverdeling gehanteerd wordt en welke afspraken daarover gemaakt zijn. Je vraagt wat iemand wil leren, wat zijn of haar sterke punten zijn en welke verbeterpunten er zijn. Hoe kan en wil iemand zich verder ontwikkelen? Wanneer je weet wat een volgende keer beter gedaan kan worden, kun je samen op zoek gaan naar hoe deze competenties het beste ontwikkeld kunnen worden.

Je geeft complimenten als iets geslaagd is of als het team goed bezig is met elkaar en de speltak en je geeft feedback als er verbetermogelijkheden zijn (zie hiervoor infoblad 8.1). Als kennis, vaardigheden, taakverdeling en uitvoering in evenwicht zijn, houdt de praktijkbegeleider zich op de achtergrond en coacht leidinggevend om de situatie in stand te houden.

Als je in gesprekken merkt dat er behoefte is aan sturing of dat er sturing nodig is, maak je dit (individueel of per team) kenbaar en bespreekbaar bij de leidinggevend. Je organiseert bijeenkomsten voor leidinggevend waar onderwerpen op de agenda staan die aangedragen zijn door jou als praktijkbegeleider in overleg met leidinggevend. Tijdens de bijeenkomsten evalueer je je bevindingen. Kijk in de infobladen 8.2 en 8.3 voor meer informatie over gespreksvormen.

De praktijkbegeleider ondersteunt en geeft adviezen betreffende de gewenste competenties en deskundigheid. Je stimuleert de samenwerking en het delen van verantwoordelijkheden bij leidinggevend, je geeft informatie en maakt afspraken over trainingen, cursussen en workshops die leidinggevend willen volgen. Met leidinggevend die zich verder willen ontwikkelen, maak je afspraken over het opstellen van hun TOP en het volgen van de ontwikkeling.

Begeleiding bij opleiden

Bij opleiden is sprake van doelgerichtheid. Als praktijkbegeleider neem je deel aan bijeenkomsten van de speltak, je toont aandacht en belangstelling, observeert en luistert naar leidinggevend. De bevindingen worden geëvalueerd of besproken in het team of met de individuele leidinggevende.

Je geeft vanuit persoonlijke kennis en ervaring feedback, suggesties, instructies en mogelijkheden voor het bevorderen van competenties of specifieke vaardigheden of Scoutingtechnieken.

Er is overleg over de veranderingen die leidinggevenden willen bereiken. In het overleg wordt besproken en vastgesteld waar behoefte aan is, wat noodzakelijk of wenselijk is en hoe dit opgepakt wordt. Leg de gemaakte afspraken vast. Iedereen krijgt kansen en wordt geactiveerd en gestimuleerd om gebruik te maken van de mogelijkheden om persoonlijke competenties te ontwikkelen, te verbreden of te verdiepen.

Als praktijkbegeleider ondersteun je leidinggevenden in het opstellen van hun persoonlijke competenties, hun TOP, rekening houdend met de kwalificatie-eisen uit het functieprofiel, de ontbrekende competenties en specifieke deskundigheid in het team en de persoonlijke ontwikkelbehoeften. Je houdt hierbij rekening met de doelstellingen van de Scoutinggroep, de regio en Scouting Nederland.

Als praktijkbegeleider overleg je met de groepsbegeleider over de mogelijkheden om competenties of specifieke vaardigheden en kennis te ontwikkelen binnen de Scoutinggroep, de regio en via Scouting Nederland.

Indien uitwisseling met andere Scoutinggroepen wenselijk is, stimuleer je het leggen van contacten. Indien wenselijk bedenk en plan je, samen met leidinggevenden, praktijkoefeningen binnen en buiten de eigen Scoutinggroep.

Je handelt vanuit de vraag en de behoefte van leidinggevenden en maakt bij hen kenbaar dat hierover afspraken zullen worden gemaakt met de groepsbegeleider. Komt er geen vraag vanuit leidinggevenden of is er geen behoefte aan het ontwikkelen van competenties, dan is het de taak van jou als praktijkbegeleider om vast te stellen of de kwaliteit gewaarborgd is en moet jij je de vraag stellen of misschien van jouw kant gestuurd kan of moet worden. Afhankelijk van de situatie kan het voorkomen dat er zelfs eisen gesteld moeten worden. Hierbij moet gedacht worden aan beoordelen en waarborgen van veiligheid en 'minimale' kwaliteitseisen in de speltak, zoals die in de teamprofielen staan aangegeven (zie infoblad 4.2), rekening houdend met de kwalificatie-eisen uit het functieprofiel. Als leidinggevenden kiezen voor deskundigheidsbevordering en hiervoor trainingen, cursussen of workshops volgen, wijzigt het doel van begeleiden. Als praktijkbegeleider word je dan beoordelaar (kijk voor meer informatie hierover in infoblad 7.1).

Je volgt de ontwikkeling en de resultaten op basis van afspraken die je hierover eventueel met behulp van een TOP met de leidinggevenden hebt gemaakt. Je bespreekt de voortgang van de ontwikkeling regelmatig met de groepsbegeleider.