

Evaluatie Scouting Academy
Juni 2014, E. Lepelaar



Scouting

Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies	4
1 Opzet evaluatie	10
1.1 Aanleiding ontwikkeling Scouting Academy	10
1.2 Doelen en uitgangspunten Scouting Academy	10
1.3 Huidige situatie en aanleiding voortgangsevaluatie	12
1.4 Opzet en uitvoering evaluatie	12
2 Uitgangspunten Scouting Academy	14
3 De praktijkbegeleider	16
3.1 Aantal praktijkbegeleiders	16
3.2 Waardering voor de rol van praktijkbegeleider	17
3.3 Gesprekken van praktijkbegeleiders met leiding(teams)	18
3.4 Samenwerking praktijkbegeleiders en groepsbegeleiders	19
3.5 Deskundigheid praktijkbegeleiders	21
3.6 Best practices praktijkbegeleiders	25
3.7 Ondersteuning praktijkbegeleiders door praktijkcoach	28
4 De praktijkcoach	30
4.1 Waardering voor de rol van praktijkcoach	30
4.2 Gesprekken van praktijkcoaches met praktijkbegeleiders	31
4.3 Deskundigheid praktijkcoaches	32
4.4 Best practices praktijkcoaches	34
4.5 Ondersteuning bij het invullen rol praktijkcoach	35
5 Methodieken en hulpmiddelen	37
5.1 Functieprofiel leidinggevende bevers, welpen en scouts	37
5.2 Kwalificatiekaart leidinggevende bevers, welpen, scouts	38
5.3 Functieprofiel teamleider bevers, welpen, scouts	39
5.4 Kwalificatiekaart teamleider bevers, welpen, scouts	40
5.5 Kwalificatiekaart begeleider explorers en adviseur roverscouts	41
5.6 Teamkwalificatie	42
5.7 Functieprofiel praktijkbegeleider	43
5.8 Kwalificatiekaart praktijkbegeleider	44
5.9 Functieprofiel praktijkcoach	45
5.10 Kwalificatiekaart praktijkcoach	45
5.11 Functieprofiel trainer	46
5.12 Kwalificatiekaart trainer	47
5.13 Competentieroos Scouting Academy	47
5.14 Spiekbrieftje competentieroos	49
5.15 Kwalificatiewijzer	51
5.16 Kwalificatietekens	52
5.17 Trainingsmodules leidinggevend	54
5.18 Informatie over Scouting Academy op de website	55
6 Trainings- en ondersteuningsaanbod vanuit de regio's	57
6.1 Trainingen en deskundigheidsontwikkeling voor leidinggevend	57
6.2 Rekening houden met eerder verworven competenties van leidinggevend	58
6.3 Trainingen en deskundigheidsontwikkeling voor praktijkbegeleiders	60
6.4 Rekening houden met eerder verworven competenties van praktijkbegeleiders	61
6.5 Clustergewijze kwalificatie	62
7 Introductie Scouting Academy	64
7.1 Aandacht voor kwaliteit en deskundigheid leiding(teams)	64
7.2 Belang Scouting Academy voor kwaliteit en deskundigheid leiding(teams)	65
7.3 Ontwikkelingsmogelijkheden met Scouting Academy	66



7.4	Eigen deskundigheid	67
7.5	Aantal gekwalificeerde leidinggevenden	68
Bijlage I:	Overzicht 'goede voorbeelden' ondersteuning praktijkbegeleiders	70
Bijlage II:	Overzicht 'goede voorbeelden' ondersteuning praktijkcoaches	90

Samenvatting en conclusies

Aanleiding

In het meerjarenbeleidsplan van 2005-2010 'Op weg naar nog eens 100 jaar' stonden vijf kerndoelen centraal, waaronder een passend vrijwilligersbeleid. Een goed vrijwilligersbeleid en deskundige vrijwilligers werden als één van de fundamenten gezien voor een kwalitatief goed spelaanbod en bloeiende vereniging. Eén van de onderdelen van het 'passend vrijwilligersbeleid' was het ontwikkelen van een nieuw systeem van deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers. Op basis van een gedegen probleemanalyse van het 'oude' trainingssysteem en een brede meningspeiling onder vrijwilligers op elk niveau, zijn de doelen en uitgangspunten van het nieuwe systeem van deskundigheidsbevordering 'Scouting Academy' aan de landelijke raad van 13 december 2008 voorgelegd en goedgekeurd.

Aan de ontwikkeling en implementatie van Scouting Academy is de afgelopen jaren hard gewerkt, maar dit is niet zonder horten en stoten verlopen en is zeker nog niet afgerond. Het landelijk bestuur heeft vervolgens besloten een evaluatie te houden over de voortgang van de implementatie van Scouting Academy.

Opzet evaluatie

De voortgangsevaluatie is gericht op de vraag of groepen en regio's goed uit de voeten kunnen met de uitgangspunten en werkwijze van Scouting Academy, met als specifiek resultaat: het gericht kunnen ondersteunen van praktijkbegeleiders om de ontwikkelingsgerichte aanpak in de groepen te realiseren.

De evaluatie is op groepsniveau uitgezet onder (team)leiders, groepsbegeleiders en groepsvoorzitters en op regioniveau onder praktijkcoaches, trainers, trainingscoördinatoren en regiovoorzitters.

Hieronder een samenvatting van de uitkomsten uit het onderzoek. Daarnaast is gebruik gemaakt van gegevens uit Scouts Online.

Uitkomsten op hoofdlijnen

1. Wat is op dit moment het draagvlak voor de uitgangspunten en werkwijze van Scouting Academy?

Er is nog steeds een zeer breed draagvlak voor de uitgangspunten van Scouting Academy, zoals die in december 2008 door de landelijke raad zijn vastgesteld, zoals:

- Leren door doen in de praktijk staat centraal.
- Het mogen stellen en toetsen van instap- en kwalificatie-eisen aan vrijwilligers.
- Het regelmatig met elkaar stilstaan bij de kwaliteit van het spelaanbod in groepen en de mogelijkheden voor en behoeften aan deskundigheidsontwikkeling.
- Het kunnen bijhouden en desgewenst kunnen aantonen van de dingen die je binnen Scouting leert.
- De gezamenlijke deskundigheid van een vrijwilligersteam is belangrijker dan individuele kwalificaties.
- Groepen zijn zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit en deskundigheid van hun vrijwilligers.

Wel constateert een deel van de respondenten op groepsniveau, dat het niet alle regio's lukt om voldoende rekening te houden met competenties die vrijwilligers al hebben verworven, zodat het nog regelmatig voorkomt dat er toch 'verplicht' aan een standaard training deelgenomen moet worden om een kwalificatie te verkrijgen.

2. *Hoeveel regio's en groepen hebben de functie van respectievelijk praktijkcoach en praktijkbegeleider vervuld? (uit Scouts Online, peildatum 01-06-2014)*

- 42 van de 46 regio's (91%) hebben een praktijkcoach of kunnen een beroep doen op een praktijkcoach vanuit een regionaal steunpunt. Er zijn 79 praktijkcoaches in totaal, waarvan er 52 een kwalificatie hebben (66%).
- 561 van de 1016 groepen¹ (55%) hebben één of meer praktijkbegeleiders, er zijn 872 praktijkbegeleiders in totaal. Van de groepen die nog geen praktijkbegeleider hebben, vindt de helft het (heel) belangrijk dat er een praktijkbegeleider in de groep komt.

3. *Hoe worden de nieuwe functies van praktijkcoach en praktijkbegeleider gewaardeerd?*

Er is een breed draagvlak en waardering voor de nieuwe rol van praktijkbegeleider en praktijkcoach. Een overgroot deel van de groepen en regio's vindt dat respectievelijk praktijkbegeleiders en praktijkcoaches een belangrijke rol vervullen in het ondersteunen van de deskundigheidsontwikkeling van leiding(teams). Een grote meerderheid van de praktijkbegeleiders voelt zich dan ook in zijn/haar rol als praktijkbegeleider gewaardeerd door leidinggevend en bestuur.

In groepen waar zowel een praktijkbegeleider als een groepsbegeleider aanwezig is, zijn zowel praktijkbegeleiders als groepsbegeleiders over het algemeen tevreden over de onderlinge samenwerking en is er regelmatig contact en/of overleg. Ook is het verschil in rol tussen praktijkbegeleider en groepsbegeleider in de meeste gevallen duidelijk.

4. *In welke mate en op welke wijze voeren praktijkbegeleiders op dit moment al ontwikkelingsgesprekken met de leidingteams in hun groep en hoe worden deze gesprekken ervaren en gewaardeerd?*

Meer dan 90% van de praktijkbegeleiders houdt min of meer regelmatig gesprekken met leiding(teams) uit de groep.

De gesprekken tussen praktijkbegeleiders en leidingteams worden door alle praktijkbegeleiders en het overgrote deel van leidinggevend als (zeer) waardevol ervaren. Voor een derde van de leidinggevend mag dat zelfs nog wat vaker!

In bijna de helft van de gevallen worden de gesprekken met het hele leidingteam gevoerd, in de andere helft is dat afwisselend met een heel leidingteam en individuele leidinggevend. Slechts een klein deel van de praktijkbegeleiders (13%) voert vrijwel uitsluitend gesprekken met individuele leidinggevend.

Naast de vraag over hoe je kunt kwalificeren als leidinggevende, wordt in de gesprekken vooral aandacht besteed aan deskundigheid en samenwerking in het gehele leidingteam, de inhoud en kwaliteit van het activiteitenprogramma in de speltak en aan bijzonder gedrag van jeugdleden dat extra aandacht vraagt.

De frequentie van gesprekken tussen praktijkbegeleiders en leidingteams varieert sterk per groep, maar een groot deel van de praktijkbegeleiders heeft een maal per één tot drie maanden een gesprek met de leidingteams.

¹ Hierbij zijn alleen de groepen met 12 of meer leden meegenomen, hiervoor is art. 6.1. van het huishoudelijk reglement van Scouting Nederland als uitgangspunt genomen.

5. *Zijn praktijkbegeleiders op dit moment voldoende toegerust om ontwikkelingsgesprekken met leiding(teams) te kunnen voeren en hun rol in het kwalificatieproces naar behoren te kunnen uitvoeren?*

Ruim 88% van de praktijkbegeleiders geeft aan over voldoende kennis en ondersteuning te beschikken om leidingteams op een goede manier te kunnen ondersteunen in hun deskundigheidsontwikkeling. Daarbij is driekwart van de praktijkbegeleiders bekend met het *Handboek praktijkbegeleider* en kan 83% van de praktijkbegeleiders goed uit de voeten met het kwalificatiesysteem in Scouts Online, maar 17% dus ook (nog) niet.

Ongeveer driekwart van de praktijkbegeleiders geeft aan een beroep te kunnen doen op een praktijkcoach in de regio. Over het algemeen zijn praktijkbegeleiders daarbij tevreden over de kwaliteit van de ondersteuning die zij via de praktijkcoaches vanuit de regio krijgen.

6. *Wat is op dit moment de kennis, het gebruik en de waardering voor de kwaliteit van methodieken en hulpmiddelen die vanuit Scouting Academy zijn ontwikkeld?*

De methodieken en hulpmiddelen zijn bij een overgroot deel van de praktijkcoaches en trainers bekend, maar dit geldt in veel mindere mate voor leidinggevend en andere vrijwilligers op groepsniveau. De respondenten die de methodieken en hulpmiddelen gebruiken, beoordelen de kwaliteit hiervan gemiddeld als 'voldoende'. De kwalificatietekens, trainingsmodules voor de kwalificatie van leidinggevend en de informatie over Scouting Academy op de website zijn daarbij positieve uitschieters.

Regelmatig worden er in de evaluatie kanttekeningen geplaatst bij de complexiteit en het hoge theoretische gehalte van de verschillende hulpmiddelen en methodieken. In die gevallen worden de betreffende hulpmiddelen en methodieken niet als ondersteunend of stimulerend gezien, maar als belemmerend en demotiverend. Dit geldt vooral voor de competentieoors.

7. *Hoe ervaren en waarderen praktijkcoaches hun rol in het ontwikkel- en kwalificatieproces van leidinggevend en praktijkbegeleiders?*

Een grote meerderheid van de praktijkcoaches beoordeelt hun eigen rol in de ondersteuning van praktijkbegeleiders als waardevol. Zij verwachten dat praktijkbegeleiders dit ook zo vinden en dat blijkt te kloppen. De praktijkbegeleiders die over een praktijkcoach kunnen beschikken, zijn in overgrote meerderheid tevreden over de kwaliteit van ondersteuning die zij via de praktijkcoach uit de regio krijgen.

Dit geldt echter niet voor de bestuursleden van groepen. Slechts een kwart van de praktijkcoaches geeft aan het idee te hebben dat leden van groepsbesturen de rol van praktijkcoaches in de ondersteuning van praktijkbegeleiders belangrijk vinden. De meeste praktijkcoaches blijken eigenlijk geen goed beeld te hebben van de mening van groepsbestuurders over het belang van de rol van praktijkcoach.

Het belang van de rol van praktijkcoach wordt binnen de regio daarentegen wel gevoeld en erkend. Zowel trainers als regiovoorzitters erkennen het belang van de rol van praktijkcoach en zo wordt dit door praktijkcoaches ook gevoeld.



Op een enkeling na vinden alle praktijkcoaches en trainers dat ze deskundig genoeg zijn om hun functie naar behoren uit te voeren. Daarbij helpt het de functie van praktijkcoach op een prettige en zinvolle manier in te vullen wanneer:

- er duidelijke(re) communicatie over de werkwijze van Scouting Academy en de rol van praktijkcoach naar groepen is;
- er (meer) gelegenheid is om andere praktijkcoaches te ontmoeten en om kennis/ervaring met elkaar te delen;
- hulpmiddelen, methodieken en systemen niet te ingewikkeld zijn.

8. Hoe wordt in het algemeen naar de introductie van Scouting Academy gekeken?

Van de respondenten op groeps- en regioniveau vindt respectievelijk 46% en 57% dat met de introductie van Scouting Academy meer aandacht wordt besteed op groepsniveau aan kwaliteit en deskundigheid van leidingteams. Slechts een heel klein deel (6% van beide groepen), vindt dat er juist minder aandacht voor deskundigheidsontwikkeling is. De overige respondenten vinden dat het geen verschil maakt of hebben hier (nog) geen mening over.

Daar staat tegenover dat ongeveer een kwart van de respondenten op groeps- en regioniveau aangeeft dat de regio niet in staat is om volledig te kunnen voorzien in de behoefte aan trainingen en andere vormen van deskundigheidsontwikkeling.

Belangrijke aandachtspunten voor de verdere implementatie van Scouting Academy, die uit de evaluatie naar voren komen, zijn:

- Het ontbreekt een deel van de groepen en regio's aan een goed in- en overzicht van inhoud, werkwijze en mogelijkheden van Scouting Academy.
- Ongeveer een kwart van de regio's is (nog) niet in staat voldoende ondersteuning van praktijkbegeleiders en aanbod van trainingen te organiseren.
- Het aantal groepen dat in staat is de rol van praktijkbegeleider te vervullen neemt in fors tempo toe, maar nog altijd 45% van de groepen lukt dit nog niet. De helft hiervan wil dit wel graag, de andere helft ziet dit nog niet zitten.
- Draagvlak onder groepen en regio's voor de werkwijze van Scouting Academy is een belangrijke randvoorwaarde voor het welslagen van Scouting Academy op de langere termijn.

Conclusies

De uitgangspunten en meerwaarde van Scouting Academy worden over het algemeen positief gewaardeerd, net als de (nieuwe) rol van praktijkbegeleider en praktijkcoach in de ondersteuning van deskundigheidsontwikkeling van leiding(team)s. Ruim de helft van de groepen en een meerderheid van de regio's is op dit moment in staat deze beide functies te vervullen. Er gebeuren op dit moment heel veel goede dingen en heel veel praktijkbegeleiders zijn gericht bezig om hun leidingteams te ondersteunen in het 'bewust bekwaam' worden. Er dient nog wel het nodige in de capaciteitsopbouw te gebeuren, maar dit biedt een goede uitgangssituatie voor de verdere implementatie van Scouting Academy.

Natuurlijk is er ook nog genoeg ruimte voor verbetering. Zoals het er nu naar uitziet, heeft dit ten aanzien van de ondersteuning van Scouting Academy vanuit Scouting Nederland vooral te maken met de ondersteunende hulpmiddelen en systemen. Deze worden vaak zowel qua inhoud, werkwijze als taalgebruik, als te ingewikkeld ervaren en werken daardoor soms belemmerend in plaats van helpend en stimulerend. Hier valt zeker nog een verbeterslag in te slaan.



Ten aanzien van de ondersteuning vanuit regio's naar groepen speelt enerzijds een capaciteitsprobleem, zoals dat ook in de regio-evaluatie naar voren is gekomen. De vraag daarbij is hoe we regio's kunnen helpen de rol van praktijkcoach te vervullen. Bijvoorbeeld door het verder versterken en aantrekkelijker maken van deze belangrijke functie.

Deze vraag lijkt niet op zichzelf te staan voor Scouting Academy, omdat op meerdere vlakken een deel van de regio's niet of moeilijk in staat blijkt te zijn het basis ondersteuningspakket voor groepen te organiseren.

Anderzijds blijkt een deel van de regio's, in hun aanbod aan trainings- en andere activiteiten voor deskundigheidsontwikkeling, nog onvoldoende aan te sluiten bij competenties die vrijwilligers al hebben verworven en gaan soms door op de 'oude voet', dat wil zeggen het aanbieden van verplichte standaardtrainingen voor leidinggevend en praktijkbegeleiders. De vraag daarbij is hoe we regio's kunnen helpen het ondersteunings- en trainingsaanbod voor praktijkbegeleiders en leidinggevend meer competentiegericht in te vullen, dat wil zeggen meer rekening te houden met competenties die vrijwilligers al hebben verworven.

Binnen groepen wordt er met behulp van praktijkbegeleiders al enorm veel goed werk verricht. Veel groepen zijn daarmee bewust en gericht bezig hun leiding(teams) te ondersteunen in het ontwikkelen van hun deskundigheid en het verbeteren van de kwaliteit van de activiteitenprogramma's in de groep, in plaats van alleen maar leiding naar trainingen sturen. Maar nog niet alle groepen zijn met de vele mogelijkheden hierin bekend en/of hebben moeite om een praktijkbegeleider te vinden. Voor deze groepen geldt de vraag hoe zij verder op weg geholpen kunnen worden om de rol van praktijkbegeleider te vervullen en hier voldoende vrijwilligers voor te werven.

Aanbevelingen

Het is de bedoeling de positieve ontwikkelingen in de implementatie van Scouting Academy verder te versterken vanuit de uitgangspunten van de groeistrategie. Dat wil zeggen, het versterken van de kwaliteit van het Scoutingspel, door het vanuit de eigen motivatie en behoefte te werken aan de deskundigheidsontwikkeling, c.q. het 'bewust bekwaam' worden van vrijwilligers in het algemeen en van spelteams in het bijzonder. Hierbij hanteren worden de uitgangspunten van de nieuwe dienstverlening zoals die zijn vastgesteld in de landelijke raad van december 2012 gehanteerd: verbindend, kennisontsluitend en scoutvriendelijk.

Hiertoe worden op basis van deze evaluatie de volgende aanbevelingen gedaan:

- Goede, structurele en 'klantgerichte' informatie naar groepen en regio's over inhoud, werkwijze en mogelijkheden van Scouting Academy.
- Ondersteuningscapaciteit voor groepen op peil brengen, zowel t.a.v. het trainingsaanbod en andere vormen van deskundigheidsontwikkeling voor leidinggevend als voor ondersteuning van de praktijkbegeleider. Dit zoveel mogelijk in samenwerking met en vanuit de regio's, maar ook kijken naar mogelijkheden hiervoor indien de regio niet in staat is het benodigde ondersteuningspakket op dit gebied te organiseren.
- Werkwijze, systemen en hulpmiddelen versimpelen en toegankelijker maken, zodat deze het werken aan eigen deskundigheidsontwikkeling en kwaliteit van Scoutingspel stimuleren, ondersteunen en versterken.
- Het versterken van de rol van praktijkbegeleider, door groepen te ondersteunen in werving, goede voorbeelden te delen en uitwisseling tussen groepen te faciliteren, maar ook door aandacht te besteden aan mogelijkheden en meerwaarde van een goede samenwerking tussen praktijkbegeleiders en groepsbegeleiders binnen de groep.
- Hetzelfde ten aanzien van de rol van praktijkcoach in de regio, waarbij ook aandacht is voor mogelijkheden en meerwaarde van een goede samenwerking tussen praktijkcoaches en



trainingscoördinatoren en/of -teams binnen de regio.

- Het versterken van de onderlinge samenwerking tussen groepen en regio's in het motiveren van groepen en hun leiding(teams) om in gesprek te gaan over de kwaliteit van de activiteitenprogramma's in hun speltakken en de mogelijkheden dit te verbeteren en wat ze hiervoor nodig hebben.
- Regio's ondersteunen om met het aanbod aan trainingen en andere activiteiten voor deskundigheidsontwikkeling, meer en beter aan te sluiten bij competenties die vrijwilligers al hebben verworven en af te stappen van het aanbieden van verplichte standaardtrainingen.
- Ontwikkelen en organiseren van meer bottom-up beleidsontwikkeling, zodat een leer- en verbetercyclus ontstaat waarin draagvlak, commitment en onderlinge verbondenheid in Scouting Academy belangrijke elementen zijn.

1 Opzet evaluatie

1.1 Aanleiding ontwikkeling Scouting Academy

In het meerjarenbeleidsplan van 2005-2010 'Op weg naar nog eens 100 jaar' stonden vijf kerndoelen centraal, waaronder een passend vrijwilligersbeleid. Een goed vrijwilligersbeleid en deskundige vrijwilligers werden en worden als één van de fundamenteën gezien voor een kwalitatief goed spelaanbod en bloeiende vereniging. Eén van de onderdelen van het 'passend vrijwilligersbeleid' was het ontwikkelen van een nieuw systeem van deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers. Aanleiding hiervoor waren aanhoudende signalen dat het 'oude' pakket aan verplichte trainingen niet voldeed.

Uit een uitvoerige probleemanalyse van het 'oude' trainingssysteem en een brede meningspeiling onder vrijwilligers op groeps-, regionaal en landelijk niveau, kwamen meerdere knelpunten naar voren. De belangrijkste knelpunten waren dat onvoldoende aangesloten werd bij het ontwikkelingsniveau en -behoefte van deelnemers aan de trainingen, mede doordat leidinggevendenden gemiddeld al twee jaar actief waren als leidinggevende voordat zij de starttraining volgden; dat er onvoldoende rekening kon worden gehouden met kennis en vaardigheden (competenties) die leidinggevendenden al eerder hadden opgedaan; dat er niet getoetst werd of een leidinggevende na het doorlopen van de start- en programmatraining ook daadwerkelijk in staat was om goed leiding te geven in de praktijk en dat het trainingsaanbod niet aansloot bij het gegeven dat leidinggevendenden vooral leiding leren geven door het elke week in de praktijk te doen (leren door doen) en niet door pas na één of twee jaar in een geïsoleerde cursussituatie met een aantal onbekende leeftijdsgenoten een training te volgen, ver weg van de eigen praktijk. Van structurele ondersteuning van nieuwe (en ervaren) leidinggevendenden om (beter) leiding te leren geven, was daarmee geen sprake. Daarmee bood het oude trainingssysteem onvoldoende ondersteuning, houvast en ontwikkelingskansen voor beginnende leidinggevendenden. De meerwaarde van het oude trainingssysteem zat vooral in het uitwisselen van ervaringen, het opdoen van nieuwe inzichten en ervaringen (onder andere door een stage bij een andere groep) en het verdiepen van reeds opgedane kennis en vaardigheden. Dit sluit meer aan bij leiding met (enige) ervaring dan bij beginnende leiding. Ten slotte was er vaak weinig of geen sprake van overdracht en toepassing van opgedane inzichten en vaardigheden in het eigen spelteam, doordat een leidinggevende meestal als enige van zijn of haar leidingteam aan een training deelnam, dat in de meeste gevallen op de oude vertrouwde voet verder wilde gaan. De verantwoordelijkheid van de deskundigheid(sontwikkeling) van leidinggevendenden lag in dit systeem dan ook vooral buiten de groep, bij de regio die trainingen organiseert.

1.2 Doelen en uitgangspunten Scouting Academy

Op basis van de probleemanalyse zijn de doelen en uitgangspunten van het nieuwe systeem van deskundigheidsbevordering aan de landelijke raad van 13 december 2008 voorgelegd en goedgekeurd. Deze doelen en uitgangspunten vormen de basis van Scouting Academy en zijn hieronder samengevat:

1. Het verhogen van de algemene kwaliteit van de uitvoering van de activiteitenprogramma's, waarbij een basiskwaliteitsniveau wordt gewaarborgd.
2. Het leveren van een bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van Scoutingvrijwilligers, rekening houdend met hun persoonlijke leerbehoeften en mogelijkheden.
3. Het versterken van het imago van Scouting Nederland als een jeugd- en jongerenorganisatie met aantoonbare maatschappelijke meerwaarde voor vrijwilligers.

Deze doelstellingen wilden we realiseren door:

- Ad 1. Te werken met vrijwilligersteams die aan minimumkwaliteitsnormen voldoen.
- Ad 2. Een voortdurende impuls te geven aan onze vrijwilligers om te werken aan de eigen ontwikkeling en die van het team waarvan ze deel uitmaken.
- Ad 3. Onze vrijwilligers een tastbaar bewijs te geven van wat ze binnen Scouting hebben geleerd, zodat ze dit ook buiten Scouting kunnen aantonen.

De volgende stap was het vertalen van deze doelstellingen in inhoudelijke voorwaarden en uitgangspunten voor Scouting Academy:

- a. Het niveau waar een vrijwilliger of team actief is, is zelf verantwoordelijk voor het bewaken van de kwaliteit en deskundigheid van zijn vrijwilligers.
- b. Bij elke functie horen een aantal basisvoorwaarden om de functie te kunnen vervullen, zoals minimumleeftijd, gedragscode en VOG.
- c. Daarnaast is het voor veel functies mogelijk een kwalificatie te behalen. Bij een kwalificatie wordt ook daadwerkelijk gekeken of een vrijwilliger over de benodigde competenties beschikt.
- d. Daarbij geldt: 'niet dubbelop leren', dat wil zeggen dat eerder verworven competenties, binnen of buiten Scouting, meetellen bij het kijken en beoordelen of iemand over de benodigde competenties beschikt.
- e. Leren door doen in de praktijk staat centraal, dat wil zeggen dat we er bijvoorbeeld van uitgaan dat nieuwe leidinggevendenden vooral leren leidinggeven door het elke week in de praktijk te doen en niet zozeer door (pas) na een jaar een training te volgen. Dit wil niet zeggen dat trainingen niet belangrijk zijn, maar deze hebben vooral een aanvullend, verdiepend en verrijkend effect op de competentieontwikkeling in de praktijk.
- f. Begeleiding en ondersteuning moet aansluiten bij het leerproces, dat wil in dit geval zeggen dat ook de begeleiding van bijvoorbeeld nieuwe leidinggevendenden zoveel mogelijk moet plaatsvinden vanuit – en aansluiten bij – de praktijk in de groep. Hiervoor is onder andere de functie van praktijkbegeleider geïntroduceerd, als specifieke aanvulling op de algemene begeleiding en bewaking van het reilen en zeilen in de groep door de groepsbegeleider.
- g. Er wordt rekening gehouden met individuele verschillen in leerwensen en mogelijkheden. Er is daarom geen algemeen verplichte trainingsroute meer. Op basis van de competenties die een vrijwilliger nog mist en/of wil verwerven, wordt gekeken hoe de vrijwilliger zich deze competenties eigen kan maken. Dit kan naast het volgen van een training bijvoorbeeld ook door het doen van praktijkopdrachten of het lopen van stage bij een andere groep/regio. De leerdoelen die een vrijwilliger zichzelf hierin stelt, kunnen worden vastgelegd in een persoonlijk Talent Ontwikkel Plan (TOP).
- h. Niet alleen aan individuele vrijwilligers, maar ook aan het team waar zij deel van uitmaken worden kwaliteitseisen gesteld. Voor leidingteams zijn daarom teamprofielen opgesteld waarin zowel de basisvoorwaarden als het wenselijk niveau van leidingteams is opgenomen. Dit teamprofiel kan periodiek door de praktijkbegeleider met het leidingteam worden besproken (bijvoorbeeld als de samenstelling van het team wijzigt). Op basis van ontbrekende competenties in het team kan een Talent Ontwikkel Plan voor het team worden opgesteld (een team-TOP).
- i. Zowel voor jeugdleden als voor vrijwilligers worden verworven competenties (in Scouts Online) bijgehouden, waarmee de voortgaande ontwikkeling zichtbaar is.
- j. We streven naar maatschappelijke erkenning voor de competenties die vrijwilligers bij Scouting verwerven.

Deze uitgangspunten zijn vertaald in een eigentijdse visie op deskundigheidsontwikkeling van vrijwilligers binnen Scouting Nederland: Scouting Academy. Hierin staat de ontwikkeling van vrijwilligers centraal, niet een verplicht trainingsaanbod. Het trainingsaanbod volgt de ontwikkelingsbehoefte van vrijwilligers, op basis van persoonlijke leerwensen en heldere kwalificatietermen.

Kortom, er is geen algemeen verplichte trainingsroute meer waarin iedereen in een bepaalde functie, hetzelfde verplichte pakket aan cursussen, trainingen of leeractiviteiten doorloopt. Op basis van de competenties die iemand nog mist en wil verwerven, kijken we hoe de vrijwilliger zich deze competenties eigen kan maken. Dat kan met behulp van een training, maar ook op andere manieren.



Begeleiding en ondersteuning van het leren in de praktijk moet daarbij helpen om de geleerde kennis en verworven vaardigheden op een effectieve manier in die eigen praktijk toe te passen en verder te ontwikkelen.

1.3 Huidige situatie en aanleiding voortgangsevaluatie

In het huidige meerjarenbeleid 2011-2015 'In het spoor van de groep' wordt één van de speerpunten gevormd door het thema 'vrijwilligers'. Binnen dit thema komt duidelijk naar voren dat de vereniging belang hecht aan een goed systeem van deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers. De focus in activiteitenplannen vanaf 2011 lag dan ook nadrukkelijk op de ontwikkeling en implementatie van Scouting Academy, conform de afspraken die hierover in de landelijke raad van 13 december 2008 zijn gemaakt.

Daarbij hebben we ons ten doel gesteld te streven naar een succesvolle implementatie van Scouting Academy. Dit op basis van een breed draagvlak in de vereniging voor de uitgangspunten en werkwijze van Scouting Academy en waarbij vrijwilligers gemotiveerd worden te werken aan de ontwikkeling van competenties van zichzelf én van het team waar ze deel van uitmaken.

Binnen deze algemene doelstelling wordt nadrukkelijk aangesloten bij de groeistrategie, die bestaat uit drie componenten: de versterking van kwaliteit, de vergroting van het marktaandeel jeugdleden en de branding van (het merk) Scouting. De focus vanuit Scouting Academy ligt hierbij op het versterken van kwaliteit, c.q. de deskundigheidsontwikkeling van vrijwilligers in het algemeen en van spelteams in het bijzonder, om daarmee de kwaliteit van het Scoutingspel te kunnen versterken. Het streven daarbij is om binnen spelteams op groepsniveau, met behulp van de praktijkbegeleider, het gesprek op gang te brengen over de volgende punten:

- De kwaliteit van het activiteitenprogramma in de speltak.
- De mogelijkheden om de kwaliteit (verder) te verbeteren.
- Wat deze verbetering betekent voor de mogelijkheden om je eigen talenten en de gezamenlijke competenties in het spelteam verder te ontwikkelen.

Deze ontwikkelingsgerichte methode op basis van 'kijken naar je eigen kwaliteit en ontwikkelingsmogelijkheden daarin' sluit tevens aan bij de reflectieve en actiegerichte methodiek van het programma Groepsontwikkeling.

Aan de ontwikkeling en implementatie van Scouting Academy is sinds 2010 hard gewerkt, maar dit alles is niet zonder horten en stoten verlopen en is zeker nog niet afgerond. Er zijn veel nieuwe hulpmiddelen en methodieken ontwikkeld, maar er zijn meerdere signalen dat de systematiek en het instrumentarium van Scouting Academy door een deel van de regioteams en groepen als (te) complex worden ervaren. Een ander obstakel in de uitrol van Scouting Academy, is dat het een deel van de regio's en groepen nog niet lukt de nieuwe functies van respectievelijk praktijkcoach en praktijkbegeleider optimaal te bezetten. Ten slotte bleek het de afgelopen jaren moeilijk te zijn met externe partners concrete afspraken te maken over externe erkenning van competenties die je binnen Scouting kunt verwerven, waardoor er vooreerst is ingestoken op het uitrollen van Scouting Academy binnen de vereniging.

Deze constatering hebben geleid tot de toezegging van het landelijk bestuur aan de landelijke raad om een evaluatie te houden over de voortgang van de implementatie van Scouting Academy.

1.4 Opzet en uitvoering evaluatie

De voortgangsevaluatie is vooral gericht op de vraag of groepen en regio's goed uit de voeten kunnen met de uitgangspunten en de werkwijze van Scouting Academy, met als specifiek resultaat het realiseren van de praktijkbegeleiding van leiding(teams). In hoeverre regio's in staat zijn trainingen te



organiseren en/of trainingsteams te bemensen, is in deze evaluatie niet meegenomen, aangezien dit thema reeds in de brede regio-evaluatie van 2011 is onderzocht.

Bij het opstellen van de vragenlijsten is uitgebreid gebruik gemaakt van input vanuit regio's en groepen, via vragen en reacties tijdens het LOSA, een aparte bijeenkomst van praktijkbegeleiders en praktijkcoaches in juni 2013, reacties en input vanuit het programma Groepsontwikkeling en een brainstormsessie binnen het landelijke opleidersteam. Uiteindelijk zijn de vragenlijsten met enkele opleiders in definitieve vorm gegoten, getest en in december 2013 verspreid via Questback.

De evaluatie is op groepsniveau uitgezet onder (team)leiders, groepsbegeleiders en groepsvoorzitters en op regioniveau onder praktijkcoaches, trainers, trainingscoördinatoren en regiovoorzitters. Hieronder vind je een samenvatting van de uitkomsten. Daarnaast is gebruik gemaakt van gegevens uit Scouts Online.

In totaal hebben 2.079 kaderleden op groepsniveau (respons 15%) aan de evaluatie deelgenomen, verdeeld over 687 teamleiders, 906 leidinggevenden, 179 praktijkbegeleiders, 145 groepsbegeleiders en 167 groepsvoorzitters. Vanuit het regioniveau hebben 109 kaderleden (respons 34%) aan de evaluatie deelgenomen, verdeeld over 25 praktijkcoaches, 42 trainers, 22 coördinatoren training en 20 regiovoorzitters. Door de hoge aantallen respons en spreiding over de verschillende groepen (functies) respondenten, geven de uitkomsten een duidelijk en representatief beeld van de belangrijkste trends in de voortgang van de ontwikkeling en implementatie van Scouting Academy.

2 Uitgangspunten Scouting Academy

Aan het ontwerp van Scouting Academy ligt een reeks aan voorwaarden en uitgangspunten ten grondslag. Vernieuwende elementen waren hierin vooral het mogen stellen van kwaliteitseisen, het toetsen van competenties en de focus op het beschikken over (en het ontwikkelen van) competenties in plaats van het verplicht deelnemen aan trainingen. In deze evaluatie is getoetst in hoeverre deze voorwaarden en uitgangspunten nog worden gedeeld (zie tabel 1a en 1b).

Tabel 1a: Opvatting respondenten op groepsniveau over uitgangspunten Scouting Academy (in %).

Uitgangspunt	Ze er oneens	Oneens	Neutraal	Mee eens	Ze er mee eens	Weet niet
Leren door doen in de praktijk staat centraal	0,6	1,3	5,1	48,4	43,0	1,6
Wat je al kent of kunt, hoeft je niet opnieuw te leren	1,4	10,2	12,0	31,2	44,1	1,0
Nieuwe vrijwilligers dienen aan instapeisen te voldoen (zoals leeftijd, VOG, gedragscode)	0,5	3,2	9,0	43,8	42,3	1,3
Groepen zijn verantwoordelijk voor kwaliteit en deskundigheid van eigen kaderleden	1,1	8,2	15,9	48,9	24,4	1,6
Voor behalen van kwalificatie moet worden getoetst of je aan de vereiste competenties voldoet	2,4	10,9	24,4	47,0	13,1	2,2
Gezamenlijke deskundigheid in het leidingteam is belangrijker dan individuele deskundigheid	1,2	9,6	16,4	40,7	30,2	1,9
Eerder verworven competenties moeten meetellen bij kwalificaties bij Scouting	0,4	1,7	7,8	43,6	44,0	2,5
Competenties en kwalificaties moet je kunnen bijhouden in Scouts Online	2,6	4,9	22,3	40,7	25,4	4,0
Dingen die je binnen Scouting leert, moet je ook buiten Scouting kunnen aantonen	1,7	4,2	20,5	41,2	30,4	2,1
Om een functie goed uit te kunnen voeren, mogen kwaliteitseisen gesteld worden	0,9	5,5	22,3	54,3	15,6	1,5
Het is belangrijk regelmatig stil te staan bij je eigen ontwikkeling als vrijwilliger bij Scouting	0,9	4,3	21,5	51,9	20,2	1,2
Niet iedereen in leidingteam hoeft over dezelfde competenties te beschikken	0,0	3,7	6,1	47,6	41,1	1,4
Voor kwalificatie moet je competenties kunnen aantonen, maar hoeft je niet verplicht een training te volgen	2,3	12,6	16,8	43,6	22,3	2,5
Het is belangrijk regelmatig stil te staan bij kwaliteit van activiteitenprogramma's in de speltakken	0,1	1,4	8,7	55,2	33,0	1,6

Met grijze arcering is aangegeven dat voor vrijwel alle uitgangspunten geldt dat een ruime meerderheid van de respondenten op groepsniveau het (nog steeds) met het betreffende uitgangspunt eens is.

Ook de respondenten op regioniveau zijn het in het algemeen (nog steeds) eens met de uitgangspunten van Scouting Academy (zie tabel 1b).

Tabel 1b: Opvatting respondenten op regioniveau over uitgangspunten Scouting Academy (in %).

Uitgangspunt	Ze er oneens	Oneens	Neutraal	Mee eens	Ze er mee eens	Weet niet
Leren door doen in de praktijk staat centraal	0,0	1,9	7,4	43,5	47,2	0,0
Wat je al kent of kunt, hoeft je niet opnieuw te leren	4,6	3,7	4,6	36,1	50,9	0,0
Nieuwe vrijwilligers dienen aan instapeisen te voldoen (zoals leeftijd, VOG, gedragscode)	0,9	2,8	6,5	37,0	50,9	1,9
Groepen zijn verantwoordelijk voor kwaliteit en deskundigheid van eigen kaderleden	1,9	12,0	15,7	34,3	36,1	0,0
Voor behalen van kwalificatie moet worden getoetst of je aan vereiste competenties voldoet	1,9	4,6	17,6	43,5	32,4	0,0
Gezamenlijke deskundigheid in het leidingteam is belangrijker dan individuele deskundigheid	1,9	10,3	15,9	45,8	26,2	0,0
Eerder verworven competenties moeten meetellen bij kwalificaties bij Scouting	0,9	0,0	9,3	38,9	49,1	1,9
Competenties en kwalificaties moet je kunnen bijhouden in Scouts Online	1,9	0,0	10,4	44,3	40,6	2,8
Dingen die je binnen Scouting leert, moet je ook buiten Scouting kunnen aantonen	2,8	5,6	20,6	40,2	28,0	2,8
Om een functie goed uit te kunnen voeren, mogen kwaliteitseisen gesteld worden	1,9	2,8	9,3	56,5	28,7	0,9
Het is belangrijk regelmatig stil te staan bij je eigen ontwikkeling als vrijwilliger bij Scouting	1,9	3,7	10,3	49,5	34,6	0,0
Niet iedereen in het leidingteam hoeft over dezelfde competenties te beschikken	0,9	2,8	5,6	47,2	42,6	0,9
Voor kwalificatie moet je competenties kunnen aantonen, maar hoeft je niet verplicht een training te volgen	0,9	10,3	14,0	41,1	32,7	0,9

Dat de uitgangspunten door de meeste respondenten nog steeds in grote mate worden gedeeld, wil niet zeggen dat iedereen enthousiast is over de wijze waarop de uitgangspunten in werkwijze en methodieken zijn gerealiseerd. Dit komt onder andere in hoofdstuk 4 en 5 duidelijk naar voren.

3 De praktijkbegeleider

Een nieuw essentieel onderdeel van Scouting Academy is de rol van praktijkbegeleider. De praktijkbegeleider vervult een spilfunctie in de begeleiding van leiding(teams) in hun praktijkgerichte competentie-ontwikkeling. In dit hoofdstuk wordt beschreven in hoeverre groepen er al in zijn geslaagd invulling aan de rol van praktijkbegeleider te geven.

3.1 Aantal praktijkbegeleiders

In totaal heeft ongeveer 55% van de groepen één of meer praktijkbegeleiders. Er staan per 1 juni 2014 in totaal 872 praktijkbegeleiders ingeschreven (bron: Scouts Online). Van de groepen die nog geen praktijkbegeleider hebben, geeft precies de helft van de respondenten (50,0%) aan het (heel) belangrijk te vinden dat er een praktijkbegeleider in de groep komt voor het ondersteunen van leidingteams. Slechts 16,7% geeft aan dit (helemaal) niet belangrijk te vinden (zie tabel 2).

Tabel 2: Hoe belangrijk vind je het dat er een praktijkbegeleider in de groep komt?

Waardering	Percentage
Helemaal niet belangrijk	6,1%
Niet belangrijk	10,6%
Niet belangrijk of onbelangrijk	21,8%
Belangrijk	38,3%
Heel belangrijk	11,7%
Geen idee	11,5%

Van de groepen die nog geen praktijkbegeleider hebben, maar dit wel graag willen, komt uit de reacties van de respondenten vooral naar voren dat het moeilijk is een geschikt persoon voor de functie te vinden, dat er al veel dubbelfuncties zijn in de groep, dat andere vacatures (vooral voor leidingfuncties) voorrang krijgen en er (te) hoge eisen aan de functie en kwalificatie worden gesteld. Hieronder enkele kenmerkende opmerkingen hierover:

- “Er is geen geschikt persoon die er de tijd voor heeft.”
- “We zijn een kleine groep, de groepsbegeleider annex voorzitter pakt deze taken nu op.”
- “We hebben sowieso te weinig leiding, geen voorzitter en geen groepsbegeleider. Als deze trend qua leiding, kader en bovendien leden doorzet, bestaat onze groep over een jaar niet meer...”
- “Het is al moeilijk genoeg om leiding te krijgen...”

Uit reacties van de 16,7% respondenten dat heeft aangegeven de functie van praktijkbegeleider in de groep (helemaal) niet belangrijk te vinden, komt naar voren dat deze functie in de ogen van de kaderleden geen toegevoegde waarde heeft, weinig draagvlak heeft in de groep en/of dat er nog niet gericht is gezocht naar iemand om deze functie te vervullen.

- “Scouting Academy is nog te nieuw, te lastig en neemt teveel tijd in beslag.”
- “De functie is onduidelijk en de draagkracht onder de vrijwilligers te klein.”
- “Er is door de groep voor gekozen om voorlopig geen praktijkbegeleider in de arm te nemen. het is al moeilijk om vrijwilligers te krijgen. Daarnaast is voor ons de toegevoegde waarde nihil.”
- “Hecht het bestuur geen belang aan.”
- “Gewoon mensen naar cursus sturen, is veel gemakkelijker.”

3.2 Waardering voor de rol van praktijkbegeleider

Onder groepen die al wel een praktijkbegeleider hebben, blijkt er een breed draagvlak en waardering voor de nieuwe rol van praktijkbegeleider te zijn. Van de groepen die al over een praktijkbegeleider beschikken, vindt namelijk een overgroot deel (78,6%) dat praktijkbegeleiders een (heel) belangrijke rol vervullen in het ondersteunen van de deskundigheidsontwikkeling van leiding(teams) (zie tabel 3a).

Tabel 3a: Hoe belangrijk is de praktijkbegeleider voor het ondersteunen van deskundigheid van leiding, volgens leiding en bestuursleden op groepsniveau?

Waardering	Percentage
Helemaal niet belangrijk	1,5%
Niet belangrijk	2,8%
Niet belangrijk of onbelangrijk	11,5%
Belangrijk	56,9%
Heel belangrijk	21,7%
Geen idee	5,6%

Dat de rol van praktijkbegeleider niet alleen binnen de groepen zelf hoog wordt gewaardeerd, maar ook door de regiovrijwilligers, blijkt uit onderstaande tabel. Een overgrote meerderheid van de respondenten op regioniveau (84,4%), vindt de rol van praktijkbegeleiders in de deskundigheidsontwikkeling van leidinggevend(en) (heel) waardevol (zie tabel 3b).

Tabel 3b: Hoe waardevol is de ondersteuning van leidinggevend(en) door praktijkbegeleiders, volgens praktijkcoaches, (coördinatoren)trainers en regiovoorzitters?

Waardering	Percentage
Heel waardevol	38,5%
Waardevol	45,9%
Maakt me niet zoveel uit	6,4%
Niet waardevol	1,8%
Helemaal niet waardevol	2,8%
Geen idee	4,6%

Een groot deel van de praktijkbegeleiders blijkt zich dan ook gewaardeerd te voelen door de leiding en het bestuur van hun groep. Bijna twee derde van de praktijkbegeleiders (63%) geeft aan dat hun rol door de leiding van hun groep (heel) belangrijk wordt gevonden en maar liefst 83,9% geeft aan dat hun rol door het groepsbestuur (heel) belangrijk wordt gevonden (zie tabel 4).

Tabel 4: Hoe belangrijk wordt volgens jou, jouw rol als praktijkbegeleider gevonden door leiding en bestuur binnen je groep?

Waardering	Leiding	Bestuur
Helemaal niet belangrijk	1,2%	1,2%
Niet belangrijk	9,8%	6,3%
Niet belangrijk of onbelangrijk	22,0%	6,3%
Belangrijk	58,4%	51,7%
Heel belangrijk	4,6%	32,2%
Geen idee	5,2%	4,6%

In paragraaf 3.6. worden 'goede voorbeelden' beschreven van de manier waarop praktijkbegeleiders hun rol in de groep vervullen.

3.3 Gesprekken van praktijkbegeleiders met leiding(teams)

In totaal heeft 91,6% van de praktijkbegeleiders min of meer regelmatig gesprekken met leiding(teams) in de groep. Hoe vaak een praktijkbegeleider gesprekken heeft met leiding(teams) over hun deskundigheidsontwikkeling, verschilt sterk per groep. In het algemeen hebben de meeste praktijkbegeleiders een keer in de twee à drie weken tot een keer in de twee à drie maanden een gesprek met de leiding(teams) van de speltakken bevers, welpen en scouts. Met begeleiding(teams) van explorers blijken praktijkbegeleiders naar verhouding wat minder vaak gesprekken te hebben. Meer dan de helft van de praktijkbegeleiders heeft slechts een paar keer per jaar, één keer per jaar of zelfs vrijwel nooit een gesprek met begeleiding(teams) van explorers (zie tabel 5).

Tabel 5: Hoe vaak hebben praktijkbegeleiders overleg met leiding(teams) (de middelste waarneming of 'mediaan', d.w.z. de 50%-grens is gearceerd)?

Frequentie	bevers	welpen	scouts	explorers	gemiddeld
Elke week	15,9%	8,3%	8,9%	4,5%	9,5%
1 x per 2 à 3 weken	17,3%	21,6%	15,7%	6,0%	15,3%
1 x per maand	22,1%	27,8%	29,9%	7,5%	22,0%
1 x per 2 à 3 maanden	17,3%	23,0%	23,9%	24,1%	22,0%
Paar keer per jaar	8,2%	11,1%	14,1%	27,1%	14,9%
1 x per jaar	8,2%	4,8%	4,4%	14,3%	7,9%
Vrijwel nooit	11,0%	3,4%	3,0%	16,5%	8,4%

De meeste praktijkbegeleiders (68,2%) hebben daarbij afwisselend individuele gesprekken met leidinggevend en met een heel leidingteam. Een naar verhouding kleiner deel van de praktijkbegeleiders heeft meestal alleen gesprekken met individuele leidinggevend (19,1%) of meestal alleen met het hele leidingteam tegelijk (12,7%).

Ruim twee derde van de leidinggevend (66,8%) vindt het aantal gesprekken goed zo, maar van bijna een derde van de leidinggevend (31,6%) mag het zelfs wel iets vaker. Hierin is geen verschil tussen de speltakken.

De gesprekken die praktijkbegeleiders met leiding(teams) hebben over deskundigheidsontwikkeling, worden door een overgrote meerderheid praktijkbegeleiders (92,5%) en een ruime meerderheid leidinggevend (68,5%) als (heel) waardevol beoordeeld (zie tabel 6).

Tabel 6: Hoe waardevol vinden leidinggevend en praktijkbegeleiders hun onderlinge gesprekken?

Waardering	Leiding	Praktijkbegeleiders
Heel waardevol	12,1%	18,0%
Waardevol	56,4%	74,4%
Maakt me niet zoveel uit	23,7%	2,3%
Niet zo waardevol	6,8%	5,2%
Helemaal niet waardevol	1,0%	0,0%

Naast de deskundigheidsontwikkeling en het kwalificeren van individuele leidinggevendenden, blijken de gesprekken van praktijkbegeleiders met leiding(team)s vaak ook te gaan over samenwerking en deskundigheidsontwikkeling van het hele leidingteam, de inhoud en kwaliteit van de activiteitenprogramma's van de speltak en over bijzonder gedrag van jeugdleden dat extra aandacht vraagt (zie tabel 7).

Tabel 7: Over welke onderwerpen praten praktijkbegeleiders met leiding(team)s?

Gespreksonderwerp	Percentage
Over de inhoud en kwaliteit van de activiteitenprogramma's van de speltak	60,1%
Over de samenwerking in het spelteam	60,7%
Over hoe je je kunt kwalificeren als leidinggevende	81,5%
Over de eigen deskundigheid van individuele leidinggevendenden	78,6%
Over de deskundigheid van het gezamenlijke leidingteam	59,5%
Over de samenwerking met andere spelteams	35,8%
Over de afspraken in de groep(sraad)	32,4%
Over bijzonder gedrag van jeugdleden	53,2%
Over het betrekken van ouders bij de speltak	31,8%
Anders, namelijk:	7,5%

De 'andere' onderwerpen hebben meestal betrekking op wat er op dat moment binnen het leidingteam speelt, zoals omgang met ouders, kinderen, andere leidingteams of de werkwijze van Scouting Academy.

3.4 Samenwerking praktijkbegeleiders en groepsbegeleiders

Regelmatig zijn er signalen gekomen dat er onduidelijkheid is over de rol van praktijkbegeleiders, maar ook over het verschil in rol tussen praktijkbegeleiders en groepsbegeleiders.

Uit deze evaluatie blijkt dat het voor ruim een kwart van de kaderleden op groepsniveau (27,3%) nog niet duidelijk (genoeg) is wat de rol van praktijkbegeleider inhoudt. Dit geldt vooral voor kaderleden (40,1%) van groepen die nog geen praktijkbegeleider hebben, maar ook nog voor bijna één op de vijf kaderleden (18,1%) van groepen die al wel een praktijkbegeleider hebben.

Hierin blijkt echter wel een verschil te zijn tussen de verschillende functiegroepen. Vooral voor (team)leiders blijkt het naar verhouding vaker (nog) niet duidelijk te zijn wat de rol van praktijkbegeleider inhoudt. Dit geldt met name voor (team)leiders (45,1%) van groepen die nog geen praktijkbegeleider hebben (zie tabel 8).

Tabel 8: Percentage kaderleden van groepen met of zonder praktijkbegeleider (pbg), voor wie de rol van praktijkbegeleider wel duidelijk is.

Functie	Wel pbg in groep	Geen pbg in groep
(team)leiders	79,5%	54,9%
Groepsbegeleiders	88,8%	68,2%
Groepsvoorzitters	90,1%	74,5%
Praktijkbegeleiders	96,0%	n.v.t.

De rol van praktijkbegeleider blijkt voor praktijkbegeleiders zelf over het algemeen wel duidelijk te zijn.

Hieronder enkele kenmerkende reacties hierover van praktijkbegeleiders:

- “Als praktijkbegeleider is het belangrijk dat je mensen stimuleert zich te ontwikkelen binnen hun mogelijkheden. Kijk niet alleen naar het individu, maar ook naar het team. Een zelfsturend team of een zelf organiserend team, heeft veel waarde. Diversiteit binnen teams biedt juist kansen, je kunt van elkaar leren...”
- “Leiding ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling, begeleiding in het traject tot kwalificatie, maar ook daarna. Door persoonlijke gesprekken en het wijzen op groeimogelijkheden en trainingsaanbod.”
- “Het begeleiden van nieuwe en bestaande leiding om ze te leren hun kwaliteiten te benutten en hun competenties en mogelijkheden te vergroten, zodat ze met een goede basis leiding kunnen geven en een goed en gevarieerd programma neer kunnen zetten.”

Ook de meeste groepsbegeleiders en groepsvoorzitters van groepen die al een praktijkbegeleider hebben, geven aan een duidelijk beeld te hebben van de rol van praktijkbegeleider. Voor groepsbegeleiders en groepsvoorzitters van groepen die nog geen praktijkbegeleider hebben, blijkt de rol van praktijkbegeleider voor ongeveer een kwart van hen nog niet voldoende duidelijk te zijn.

In groepen waar zowel een groepsbegeleider als praktijkbegeleider aanwezig is, zijn de meeste groepsbegeleiders en praktijkbegeleiders positief over de onderlinge samenwerking (zie tabel 9).

Tabel 9: Waardering van groepsbegeleiders en praktijkbegeleiders over de onderlinge samenwerking.

Waardering	Praktijkbegeleiders	Groepsbegeleiders
Slecht	5,1%	1,4%
Matig	8,5%	10,8%
Voldoende	21,2%	25,7%
Ruim voldoende	14,4%	13,5%
Goed	50,8%	48,6%
Gemiddeld	4,00	3,97

Hieronder enkele kenmerkende voorbeelden die zijn genoemd over de samenwerking tussen praktijkbegeleiders en groepsbegeleiders:

- “Wij houden met de groepsbegeleider en praktijkbegeleider teamgesprekken. Dit geeft veel inzicht en dynamiek in het team.”
- “Bij ons overleggen de praktijkbegeleiders en de groepsbegeleiders regelmatig met elkaar om zo over en weer kansen en wensen en behoefte aan kennis etc. te delen en te kunnen sturen in de meest optimale samenstelling van de leidingteams.”
- “Wij hebben de luxe van twee groepsbegeleiders en twee praktijkbegeleiders. De praktijkbegeleiders zijn bezig met uitzoeken van kwalificaties in de ‘roos’. Als groepsbegeleiders bemoeien wij ons daar niet mee. Wij houden ons bezig met het welbevinden binnen de verschillende speltakken. Wij draaien allen regelmatig mee met de diverse speltakken om zo te ervaren hoe zij draaien en contact met de leiding en kinderen te observeren.”
- “Wij werken in een team van groepsbegeleiders en praktijkbegeleiders en hebben regelmatig overleg. Door een duidelijke taakverdeling te formuleren, gaat iedereen hier goed mee om.”

Uit de reacties blijkt ook dat het niet voor iedere groep eenvoudig is een goede taakscheiding tussen praktijkbegeleider en groepsbegeleider te maken. Hieronder enkele kenmerkende reacties:

- “Bij onze groep worden de functies van groepsbegeleider en praktijkbegeleider door twee personen gedaan. Er is hier echter geen onderscheid gemaakt in de functies, zodat beide personen samen beide functies uitoefenen.”
- “In de groep is naast mij een andere praktijkbegeleider en er zijn twee groepsbegeleiders. Het probleem zit hem in de dunne scheidingslijn waar de taken verdeeld worden. Het is niet altijd duidelijk of iets een taak voor de praktijkbegeleider is of voor de groepsbegeleider. Als hier een duidelijk overzicht van zou bestaan, is dit enorm handig.”
- “Voor een kleine groep is het onderscheid tussen een praktijkbegeleider en een groepsbegeleider niet te maken. Die moet woekeren met de talenten en vrijwilligers die men heeft.”

Een klein deel van de groepsbegeleiders (13,6%) en praktijkbegeleiders (12,2%) is niet tevreden over de onderlinge samenwerking van de praktijkbegeleider met de groepsbegeleider in de groep. Zij geven daarbij aan dat het vooral schort aan onderling contact en/of interesse en in sommige gevallen ook aan een verschil van visie over ontwikkeling van kwaliteit en deskundigheid van leidinggevend.

De overlegfrequentie tussen groeps- en praktijkbegeleiders verschilt sterk per groep. Voor de meeste groepsbegeleiders varieert dit van eenmaal per maand tot een paar keer per jaar (zie tabel 10).

Tabel 10: Hoe vaak overleggen groepsbegeleiders en praktijkbegeleiders onderling (de middelste waarneming of ‘mediaan’, d.w.z. de 50%-grens is gearceerd)?

Frequentie overleg	Percentage
Elke week	2,6%
1 x per 2 a 3 weken	12,8%
1 x per maand	19,2%
1 x per 2 a 3 maanden	26,9%
paar keer per jaar	26,9%
1 x per jaar	1,3%
(vrijwel) nooit	10,3%

3.5 Deskundigheid praktijkbegeleiders

Bij de introductie van elke nieuwe functie is er sprake van een ontwikkeltraject om de benodigde deskundigheid in de vereniging om die functie goed te vervullen, op te bouwen, te ondersteunen en verder uit te bouwen. In de evaluatie zijn hierover daarom een aantal vragen opgenomen.

Het aantal praktijkbegeleiders is het afgelopen jaar fors toegenomen. Uit de kwalificatiegegevens in Scouts Online blijkt dat 31% van de praktijkbegeleiders over een kwalificatie beschikt.

De praktijkbegeleiders die nog geen kwalificatie hebben, zijn gevraagd om aan te geven wat hier de redenen voor zijn. Als belangrijkste redenen komen hier naar voren dat het kwalificatieproces deels vertraagd wordt door een tekort aan aanbod vanuit de regio (geen trainingen of geen actieve praktijkcoach beschikbaar) en deels doordat een deel van de praktijkbegeleiders nog niet zo lang aan de slag is of dat zij al veel ervaring hebben en het verplicht volgen van een praktijkbegeleiderstraining niet zinvol vinden.

Praktijkbegeleiders hebben een belangrijke rol in het aanvragen van kwalificaties voor leidinggevend. Voor ruim driekwart van de vrijwilligers op groepsniveau blijkt het duidelijk te zijn hoe

leidinggevend en zich kunnen kwalificeren en dit geldt vooral voor praktijkbegeleiders en groepsvoorzitters (zie tabel 11).

Tabel 11: Is het duidelijk hoe leidinggevend en zich kunnen kwalificeren?

Functie	Ja	Nee
(team)leiders	74,3	26,7%
Praktijkbegeleiders	91,4%	8,6%
Groepsbegeleiders	83,3%	16,7%
Groepsvoorzitters	87,8%	12,2%
Totaal	77,4%	22,6%

De meeste praktijkbegeleiders (87,9%) blijken daarbij ook bekend te zijn met het kwalificatiesysteem. Voor praktijkbegeleiders die nog niet bekend zijn met het kwalificatiesysteem en de wijze waarop leidinggevend en zich kunnen kwalificeren, blijkt vooral mee te spelen dat zij nog maar kort in de functie actief zijn en/of nog geen introductie en/of training hebben gevolgd om goed met het kwalificatiesysteem om te kunnen gaan.

Van de praktijkbegeleiders die wel bekend zijn met het kwalificatiesysteem in Scouts Online, blijkt 82,7% het systeem ook daadwerkelijk te gebruiken. Als reden om het kwalificatiesysteem niet te gebruiken, wordt meerdere malen aangegeven dat pas sinds kort gestart is met de rol van praktijkbegeleider of dat er meerdere praktijkbegeleiders in de groep zijn die onderling de taken hebben verdeeld.

De praktijkbegeleiders die het kwalificatiesysteem wel gebruiken, maar aangeven hier niet goed mee uit de voeten te kunnen, geven daarbij vooral aan dat ze het systeem onduidelijk en/of omslachtig vinden om te gebruiken, met te ingewikkeld 'academisch' taalgebruik.

Hieronder enkele kenmerkende uitspraken:

- "Het is veel, groot en je gebruikt het niet elke dag. Dus het is elke keer weer even zoeken."
- "Het kwalificatiesysteem in Scouts Online is gebaseerd op trainingsmodules. Wanneer leiding over bepaalde competenties beschikt, is het een hoop gepuzzel om uit te zoeken welke trainingsmodule afgevinkt moet worden. In de praktijk wachten we totdat alle competenties op de kwalificatiekaart zijn behaald en vinken dan in één keer alle trainingsmodules af en vragen de kwalificatie aan. Naar mijn idee moeten de competenties kunnen worden afgevinkt en niet de trainingsmodules. Scouting Academy staat volgens mij voor leren in de praktijk, ondersteund door trainingen/workshops/ervaring van anderen en niet uit het oude model van trainingen volgen."²

Van de praktijkbegeleiders die het kwalificatiesysteem gebruiken, blijkt 83,1% hiervan goed met het systeem uit de voeten te kunnen en 16,9% dus niet (zie tabel 12).

Dat betekent dat van alle praktijkbegeleiders, 60,4% het kwalificatiesysteem kent, gebruikt en er ook goed mee uit de voeten kan (.879 kent x .827 gebruikt x .831 goed uit de voeten = .604). De overige 39,6% kent en/of gebruikt het kwalificatiesysteem (nog) niet en/of kan er niet goed mee uit de voeten.

² Zowel de kwalificatiekaarten als het kwalificatiesysteem zijn hier na de evaluatie op aangepast, zodat de competenties op de kwalificatiekaarten duidelijker matchen met het kwalificatiesysteem.

Als ondersteuning in het werken met het kwalificatiesysteem in Scouts Online is er een handleiding *Kwalificeren in Scouts Online voor praktijkbegeleiders, praktijkcoaches en steunpunten* ontwikkeld. Deze handleiding is bij 71,3% van de praktijkbegeleiders bekend en 46% van de praktijkbegeleiders heeft de handleiding ook gebruikt. Uit nadere analyse blijkt echter dat het wel of niet kennen/gebruiken van de handleiding geen verschil uitmaakt in het wel of niet uit de voeten kunnen met het kwalificatiesysteem (zie tabel 12).

Tabel 12: Verschil tussen praktijkbegeleiders die de handleiding kwalificeren wel of niet kennen, ten opzichte van het goed uit de voeten kunnen met het kwalificatiesysteem in Scouts Online.

Bekendheid met handleiding	Goed uit de voeten	Niet goed uit de voeten
Kent de handleiding	77,4%	22,6%
Kent en gebruikt handleiding	84,6%	15,4%
Kent de handleiding niet	80,0%	20,0%
Totaal	83,1%	16,9%

De bruikbaarheid van de handleiding *Kwalificeren in Scouts Online voor praktijkbegeleiders, praktijkcoaches en steunpunten* wordt door praktijkbegeleiders gemiddeld iets meer dan 'voldoende' beoordeeld. Ongeveer één op de vijf praktijkbegeleiders vindt de bruikbaarheid van de handleiding *Kwalificeren in Scouts Online voor praktijkbegeleiders, praktijkcoaches en steunpunten* niet voldoende (zie tabel 13).

Tabel 13: Hoe waarderen praktijkbegeleiders de bruikbaarheid van de handleiding Kwalificeren in Scouts Online voor praktijkbegeleiders, praktijkcoaches en steunpunten?

Waardering	Percentage
Slecht	0,9%
Matig	18,7%
Voldoende	51,4%
Ruim voldoende	19,6%
Goed	9,3%
Gemiddeld	3,17

Een ander hulpmiddel voor praktijkbegeleiders om hun rol in de groep goed te kunnen vervullen, is het *Handboek praktijkbegeleider*. Hierbij geeft 74,6% van de praktijkbegeleiders aan het handboek te kennen (43,4%) en ook te gebruiken (31,2%). Door deze praktijkbegeleiders wordt de bruikbaarheid van het handboek ook in dit geval gemiddeld als 'voldoende' beoordeeld (zie tabel 14).

Tabel 14: Hoe waarderen praktijkbegeleiders de bruikbaarheid van het Handboek praktijkbegeleider?

Waardering	Percentage
Slecht	2,8%
Matig	18,3%
Voldoende	54,1%
Ruim voldoende	18,3%
Goed	6,4%
Gemiddeld	3,11

De waardering van andere methodieken en hulpmiddelen wordt beschreven in Hoofdstuk 5.

Ten slotte is aan de leidinggevendenden, groepsbegeleiders en groepsvoorzitters gevraagd of zij vinden dat de praktijkbegeleider in de groep over voldoende deskundigheid beschikt om leiding(teams) op een goede manier te ondersteunen in hun deskundigheidsontwikkeling.

Praktijkbegeleiders lijken hierover zelf positiever te zijn (88,3%) dan de andere kaderleden in de groep (64,5%). Dit verschil wordt vrijwel volledig verklaard, doordat een deel van de andere kaderleden hier geen duidelijk beeld van heeft en 'weet niet' heeft ingevuld. Respondenten die hier wel een mening over hebben, verschillen hierin nauwelijks van mening met de praktijkbegeleiders zelf (zie tabel 15).

Tabel 15: Beoordeling deskundigheid van praktijkbegeleider in de groep.

Functie	Voldoende deskundig	(nog) Niet voldoende deskundig
(team)leiders	82,6%	17,4%
Groepsbegeleiders	86,5%	13,5%
Groepsvoorzitters	85,1%	14,9%
Praktijkbegeleiders	88,3%	11,7%

Dit betekent dat ook een groot deel van de praktijkbegeleiders dat nog niet over een kwalificatie beschikt, van mening is dat zij wel over voldoende deskundigheid beschikt om leiding(teams) op een goede manier te ondersteunen.

Praktijkbegeleiders die zelf aangeven dat zij (nog) niet voldoende deskundig zijn, is gevraagd wat zij nodig hebben om leiding(teams) wel deskundig te kunnen ondersteunen. Daarbij wordt vooral (meer) ondersteuning vanuit de regio genoemd, in de vorm van een praktijkcoach (als die er niet is of niet heel actief is) en een goed en volledig trainingsaanbod.

Daarnaast wordt door meerdere praktijkbegeleiders de ondersteuning vanuit de groep zelf (vanuit bestuur, groepsbegeleider of mede-praktijkbegeleider) als belangrijke voorwaarde genoemd om leiding(teams) goed te kunnen gaan ondersteunen. Ook is er behoefte aan meer praktische en duidelijke tools en taalgebruik.

- “Een actieve regio! Ik ga nu noodgedwongen steeds op eigen houtje maar naar naastliggende regio's om toch maar wat kennis op te doen. Ditzelfde geldt ook voor het trainingsaanbod voor mijn kandidaten, aangezien ze niet in de eigen regio terecht kunnen (moeten vaak één of twee provincies uitwijken voor een cursus).”
- “Om te beginnen een praktijkcoach in de regio... geen idee wie dat is en waar deze informatie te vinden is.”
- “Duidelijkere taal, Scouting Academy staat vol met moeilijke termen en het is een grote puzzel om met alle leidinggevendenden de kwalificatiekaarten in te vullen.”
- “Ik zou graag meer objectieve tools hebben om de leiding inzicht te geven in wat ze al weten/kennen/kunnen en wat ze zich nog eigen moeten maken.”

Aan andere respondenten (leidinggevendenden, groepsbegeleiders en groepsvoorzitters) die hebben aangegeven dat praktijkbegeleiders (nog) niet voldoende deskundig zijn om de leiding(teams) in de groep te kunnen ondersteunen in hun deskundigheidsontwikkeling, is ook gevraagd wat de praktijkbegeleider nodig zou hebben om dit wel goed te kunnen doen. Hierbij wordt vooral meer contact/aanwezigheid en meer motiveren/stimuleren genoemd. Daarnaast wordt zelf ervaring met leidinggeven en onafhankelijkheid (bijvoorbeeld niet zelf nog leiding zijn bij een speltak) meerdere keren genoemd als belangrijke voorwaarde.

3.6 Best practices praktijkbegeleiders

Alle respondenten op groepsniveau is gevraagd of ze goede voorbeelden hebben over de ondersteuning van leiding(teams) door praktijkbegeleiders en om deze te beschrijven, zodat we deze voorbeelden ook weer met andere groepen en regio's kunnen delen. In de reacties komt de diversiteit in de manier waarin praktijkbegeleiders hun rol vervullen goed naar voren. De reacties die naar verhouding zijn genoemd, zijn onder te verdelen in een aantal thema's:

- Het regelmatig aanwezig en goed bereikbaar zijn, persoonlijke aandacht.
- Inwerken en begeleiden van nieuwe speltakleiding.
- In kaart brengen, bijhouden en stimuleren van ontwikkeling van individuele leiding en leidingteams.
- Bron van informatie over mogelijkheden Scouting Academy en trainingsaanbod regio.
- Ondersteunen, faciliteren of organiseren van deskundigheidsbevordering in de groep, zoals evaluatiegesprekken, intervisie, workshops, trainingen e.d.
- Advies, tips en ondersteuning geven t.a.v. spelprogramma, omgang met kinderen en ouders.
- Samenwerking binnen het leidingteam.
- Bemiddeling en ondersteuning bij conflicten of problemen.

Elk aandachtsgebied wordt hieronder toegelicht met enkele kenmerkende citaten. Een volledig overzicht van de gegeven 'goede voorbeelden' is opgenomen in bijlage 1.

Het regelmatig aanwezig en goed bereikbaar zijn, persoonlijke aandacht

- "We hebben vaak gesprekjes tussendoor, dit werkt voor ons team heel goed. We hebben allemaal een druk privéleven en dus geen tijd om naast alle andere vergaderingen ook hier nog voor te gaan zitten."
- "De praktijkbegeleider loopt zo af en toe gewoon ineens binnen na de opkomst om te vragen of er nog bijzonderheden zijn en of we hulp nodig hebben ergens mee. Zo blijft hij zichtbaar."
- "De praktijkbegeleider draait soms mee met de opkomsten, enkel om te zien wat er gebeurt in de speltak."
- "Dat ze ook op huisbezoek is geweest en zo een goed beeld van de te kwalificeren persoon heeft, want het praat toch makkelijker in een omgeving die vertrouwd is. Het is dan makkelijker om direct tot de kern te komen van wat men wil bereiken."
- "Ik vond het prettig dat m'n praktijkbegeleider soms aangekondigd kwam kijken en soms er gewoon ook even was. Daardoor hoefde ik me niet altijd zenuwachtig te maken. Ik denk dat m'n praktijkbegeleider zich hierdoor ook een beter beeld heeft kunnen vormen van mijn competenties."

Inwerken en begeleiden van nieuwe speltakleiding

- "Als beginnende leiding kan ik met al mijn vragen bij die persoon terecht."
- "De praktijkbegeleider kan de opleiding van nieuwe leiding echt persoonlijk maken. Geen nutteloze opdrachten doen over dingen die al goed gaan en samen op zoek naar de ontwikkelpunten. Dit moet in de praktijk gebeuren. Alleen afvinken welke modules iemand gedaan heeft, is alleen maar bureaucratische tijdverspilling."
- "Als ik afspraken maak met onervaren leiding in een speltak, bijvoorbeeld om beter een spel uit te kunnen leggen, dan maak ik ook afspraken daarover met de ervaren leiding, zodat de onervaren leiding ook de ruimte krijgt (en gestimuleerd wordt) om dat aspect onder de knie te krijgen."
- "Vooral leidinggevendenden die niet langer dan drie of vier jaar leiding zijn, krijgen een hoop informatie die eigenlijk onbekend was, wat ze als zeer fijn ervaren."

- “Een jong team van scoutsleiding leek het in eerste instantie moeilijk te krijgen. Intensieve begeleiding door om de week mee te draaien, mee te evalueren en te plannen, leverde op dat we dit team steeds verder los kunnen laten.”
- “Onze praktijkbegeleider combineert de opleiding van nieuwe leiding met de herhaling voor huidige leiding (die zich vrijwillig opgeeft). Hierdoor ontstaan er op dit soort avonden leuke discussies waar iedereen anders door gaat kijken. Zowel jong als oud leert dan.”

In kaart brengen, bijhouden en stimuleren van ontwikkeling van individuele leiding en leidingteams

- “In kaart brengen wat voor kennis en ervaring er in een leidingteam aanwezig moet zijn om te kunnen functioneren, en bekijk met dat team na een redelijke tijd wat voor kennis er ontbreekt in de groep en wie die rol kan gaan vervullen.”
- “Ze stelt plannen op met de leiding, bespreekt de competenties met de leiding, legt uit welke route ze moeten nemen om te komen waar ze willen en helpt bij het uitzetten van die route.”
- “Informeel gesprek over je kwaliteiten en vaardigheden. Er wordt niet met een vingertje gewezen, maar er wordt empathisch gekeken en samen overlegd.”
- “Onze praktijkbegeleider bespreekt samen met de teamleider en/of het stafteam wat iemand die zijn/haar kwalificatie moet behalen, moet doen en moet kunnen. Hierdoor kan het hele stafteam deze persoon begeleiden en ondersteunen.”
- “De praktijkbegeleider loopt met alle leiding individueel door waarin ze nog kunnen groeien en waaraan nog gewerkt moet worden. Indien nodig wordt er een plan de campagne opgesteld. Daarnaast denkt ze met de groepsbegeleider mee.”
- “Wat ik prettig vind, is dat er nu een persoon is met wie je kunt praten over je vaardigheden en wat je nog zou willen bijleren. Voorheen was er geen praktijkbegeleider en toen werd er eigenlijk nauwelijks gesproken over vaardigheden.”

Bron van informatie over mogelijkheden Scouting Academy en trainingsaanbod regio

- “De praktijkbegeleider geeft aan wanneer er interessante (nieuwe) trainingen zijn, dat is prettig want dan hoef ik daar zelf niet achteraan. Wanneer er een training gevolgd wordt, zorgt de praktijkbegeleider voor één of meerdere bijeenkomsten om de training voor te bereiden en ook één om de training af te sluiten en te evalueren.”
- “Er zijn teamleden die al een poos meedraaien en geen zin hebben om cursussen te volgen. Door de uitleg over het doel en het belang van de kwalificaties, verdieping en praktijkervaring kan hij ze toch laten inzien dat opleiding en training nodig zijn om bewust goede kwaliteit te leveren en dat het uiteindelijk ten goede van de kinderen komt.”
- “Samen met mijn mede-praktijkbegeleider heb ik voor onze groep de zogenaamde Scouting Academy-starterskit opgesteld, een mapje met daarin alle hulpmiddelen die de leidinggevendenden kunnen gebruiken om hun vorderingen bij te houden. Wanneer een leidinggevende een kwalificatie traject ingaat, krijgt hij/zij een eigen exemplaar van de starterskit.”

Ondersteunen, faciliteren of organiseren van deskundigheidsbevordering in de groep, zoals evaluatiegesprekken, intervisie, workshops, trainingen e.d.

- “We hebben alle leiding die nog gekwalificeerd moet worden een avond bij elkaar gezet. Ervaren en onervaren leiding en leiding uit verschillende speltakken gingen gezamenlijk aan de slag. Ze hebben samen de kwalificatiekaart ingevuld.”
- “Binnen onze groep hebben we de LOC, de Leiding Opfris Cursus. Tijdens de LOC krijgen we van de praktijkbegeleiders informatie over verschillende onderwerpen zoals moeilijke kinderen, emotionele en fysieke ontwikkeling, onderwerpen die tijdens de groepsraad naar voren komen of onderwerpen die leiding zelf aandraagt.”

- “Naast de Scouting Academy-avonden worden er ook elk jaar twee andere cursusavonden georganiseerd. Tijdens zo'n avond wordt een onderwerp besproken en is er veel aandacht voor persoonlijke meningen. Dit helpt vaak om een gesprek op gang te brengen.”
- “Bij een groepsweekend heeft de praktijkbegeleiding een avondje workshops gegeven over activiteitsgebieden. Dit ingeleid met een presentatie met voorbeelden hoe deze in het programma en of thema verweven kunnen worden. Achteraf zie je dit ook weer terug in de reguliere programma's.”
- “Onze praktijkbegeleider had voor ons een tweetal pedagogen uit het onderwijs geregeld die in hun dagelijks leven bezig zijn met het optimaliseren van de kwaliteiten van een basisschoolleerling met betrekking tot de invloed van jouw gedrag op het gedrag van een kind. Dit is voor ons zeer nuttig geweest omdat het onze blik op 'lastige kinderen' en hoe we hiermee om moeten gaan, sterk verbeterd heeft.”

Advies, tips en ondersteuning geven t.a.v. spelprogramma, omgang met kinderen en ouders

- “De praktijkbegeleider begeleidt een speltak in zoverre dat ze ervoor waakt dat alle activiteitsgebieden minstens één keer per Scoutingseizoen voorkomen. Heeft een speltakteam daar moeite mee, dan worden er tips gegeven of een extra opdracht volgt voor degenen die deelnemen aan het Scouting Academy-traject.”
- “Ik kan met vragen bij hem terecht en kan daardoor mijn eigen kwaliteit waarborgen. Ook kun je bij hem terecht als je problemen in je team hebt en dan krijg je hulp bij het oplossen van het probleem.”
- “Het is vooral erg fijn om na een opkomst met strubbelingen even kort te evalueren met het spelteam en met de praktijkbegeleider. De praktijkbegeleider is dan min of meer een 'buitenstaander' en zijn visie draagt meestal bij aan de oplossing.”
- “Wij hebben in onze groep een leidinggevende die het afgelopen jaar gekwalificeerd is. Ze was heel onzeker en wist niet hoe ze dingen aan moest pakken. Na de training en begeleiding door onze praktijkbegeleiders is ze helemaal uit haar schulp gekropen en zie je haar steeds meer de leiding nemen binnen haar groep. Ze is niet verlegen meer en heeft echt haar plek gevonden.”
- “Onze praktijkbegeleider is heel goed in het aanleveren van concrete ideeën voor de opkomsten en het beoordelen van de haalbaarheid hiervan.”

Samenwerking binnen het leidingteam

- “Onze praktijkbegeleider begeleidt groepen waarbij de samenstelling van het team en het programma niet soepel verloopt.”
- “Sommige stafleden hebben moeite met hun teamleider, dit kaarten ze dan aan met de praktijkbegeleider, omdat ze het moeilijk vinden om voor zichzelf op te komen.”
- “Als er onenigheid ontstaat tussen de nieuwere leiding en de al zittende leiding en specifieke omgang met kinderen en ook met kinderen die 'anders' zijn.”
- “De praktijkbegeleider zorgt ervoor dat wij gericht kijken naar onze samenwerking binnen het leidingteam, hoe wij om gaan met afspraken en regels, hoe wij functioneren binnen het leidingteam, hoe wij om kunnen gaan met onze professionaliteit en hoe wij deze tot nu toe al inzetten.”
- “Ze doet heel erg haar best om alles bespreekbaar te maken. Wat naar mijn mening erg belangrijk is in onze groep, omdat er vanuit sommige leidinggevers best veel weerstand kan zijn tegen verandering.”

Bemiddeling en ondersteuning bij conflicten of problemen

- “De praktijkbegeleider helpt bij problemen met de communicatie met afspraken tussen de verschillende speltakken.”
- “Afgelopen zaterdag was de teamleidster van het beverteam overstuurd, het was allemaal even te veel voor haar. De praktijkbegeleider heeft haar er toen weer bovenop geholpen.”
- “Tijdens calamiteiten laatst, kwamen de praktijkbegeleiders (naast de groepsbegeleiders) met ons praten m.b.t. communicatie naar de ouders toe.”
- “Wij zijn een jong leidingsteam. Laatst hadden we problemen met een ouder van een welp. We hebben bij een gesprek met de ouder ook onze praktijkbegeleider uitgenodigd. Zij biedt ons steun als we dat nodig hebben. Ook kunnen wij problemen altijd naar haar mailen.”
- “Sinds september hebben wij een nieuwe leidingsamenstelling bij de welpen. Deze samenwerking verliep vrij problematisch. De praktijkbegeleider heeft toen een paar weken meegedraaid om te kijken waar de knelpunten lagen, daarna heeft ze individuele en groeps gesprekken met ons gevoerd. Helaas is dit erop uitgedraaid dat er één iemand heeft moeten stoppen, maar deze groep draait nu wel weer helemaal goed.”

3.7 Ondersteuning praktijkbegeleiders door praktijkcoach

Naast de hiervoor genoemde specifieke hulpmiddelen voor praktijkbegeleiders, zoals de kwalificatiewijzer en het *Handboek praktijkbegeleider*, is er een algemeen pakket aan hulpmiddelen dat vanuit Scouting Academy voor vrijwilligers beschikbaar wordt gesteld en waar ook de praktijkbegeleider gebruik van kan maken. Daarnaast is het de bedoeling dat praktijkbegeleiders voor specifieke ondersteuning in de uitvoering van hun rol een beroep kunnen doen op de praktijkcoach in de regio.

Het gebruik en de waardering van het algemene pakket aan hulpmiddelen wordt in de volgende paragraaf beschreven. In deze paragraaf wordt reacties op de vragen over de ondersteuning door de praktijkcoach beschreven.

De meeste praktijkbegeleiders die een beroep kunnen doen op een praktijkcoach in de regio, geven daarbij aan dat zij gemiddeld enkele keren per jaar tot eenmaal per twee à drie maanden contact hebben met hun praktijkcoach. Echter bijna één op de vijf praktijkbegeleiders blijkt (vrijwel) nooit contact met de praktijkcoach in de regio te hebben (zie tabel 16).

Tabel 16: Hoe vaak hebben praktijkbegeleiders contact met de praktijkcoach in hun regio (de middelste waarneming of ‘mediaan’, d.w.z. de 50%-grens is gearceerd)?

Frequentie contact	Percentage
Elke week	1,5%
1 x per twee à drie weken	1,5%
1 x per maand	10,7%
1 x per twee à drie maanden	23,7%
Paar keer per jaar	36,6%
1 x per jaar	7,6%
(vrijwel) nooit	18,3%

De gesprekken tussen praktijkbegeleiders en praktijkcoaches blijken vaak over het kwalificeren van leidinggevendenden te gaan. Naast het kwalificeren van leidinggevendenden, blijken de gesprekken ook vaak te gaan over de aanpak van praktijkbegeleiders in de ondersteuning van leiding(teams), over de onderlinge uitwisseling met andere praktijkbegeleiders in de regio en over het ondersteuningsaanbod vanuit de regio op het gebied van Scouting Academy (zie tabel 17).

Tabel 17: Over welke onderwerpen praten praktijkbegeleiders met hun praktijkcoach?

Gespreksonderwerp	Percentage
Over de inhoud en kwaliteit van activiteitenprogramma's in de groepen	12,0%
Over welke leiding zich zou kunnen kwalificeren	62,0%
Over hoe leiding zich kan kwalificeren	59,3%
Over hoe praktijkbegeleiders zich kunnen kwalificeren	33,3%
Over de aanpak van de praktijkbegeleider in de ondersteuning van leiding(teams)	60,2%
Over de eigen deskundigheid van praktijkbegeleiders	44,4%
Over de samenwerking van de praktijkbegeleider met de groepsbegeleider en/of groepsbestuur	26,9%
Over de bereidheid van leiding(teams) om met de praktijkbegeleider te praten	22,2%
Over de uitwisseling met andere praktijkbegeleiders	62,0%
Over de ondersteuning van leiding in het omgaan met kinderen met probleemgedrag	10,2%
Over de ondersteuning van leiding in het betrekken van ouders bij de speltak	2,8%
Over de ondersteuning vanuit de regio op het gebied van Scouting Academy	53,7%

Daarnaast geeft een kwart van de praktijkbegeleiders aan dat zij nog op andere manieren door de praktijkcoach worden ondersteund, zoals uitwisselingsbijeenkomsten voor praktijkbegeleiders in de regio, aanvullend aanbod van trainingen en informatie:

- “Je loopt toch nog wel eens tegen dingen aan die je zelf niet al te vaak tegenkomt en dan is het handig om aanvullende ervaring in te winnen en uit te wisselen met de regiocoach, die op zijn/haar beurt weer meer ervaring opdoet door met meerdere groepen dat soort zaken uitgebreid te evalueren.”
- “Afstemmen van de behoefte aan trainingen/workshops. Bij de gesprekken met de praktijkcoach is vaak ook de trainingscoördinator van de regio aanwezig.”
- “Graag zou ik eens met iemand met ervaring willen sparren hoe dit vorm te geven binnen de groep. Het lijkt me waardevol om met andere praktijkbegeleiders samen te komen om ervaringen en ideeën uit te wisselen. Dat helpt om het proces binnen de groep vorm te geven en uit te rollen.”

Praktijkbegeleiders die deze of andere vormen van aanvullende ondersteuning van praktijkcoaches krijgen, zijn over het algemeen tevreden over de kwaliteit van die ondersteuning (zie tabel 18).

Tabel 18: Waardering van praktijkbegeleiders over aanvullende ondersteuning door praktijkcoach in de regio

Waardering	Percentage
Slecht	0,0%
Matig	6,3%
Voldoende	15,6%
Ruim Voldoende	37,5%
Goed	40,6%
Gemiddeld	4,12

Zie Hoofdstuk 4 voor meer informatie over de praktijkcoach en de paragrafen 6.3 en 6.4. voor meer informatie over de ondersteuning vanuit de regio aan praktijkbegeleiders.

4 De praktijkcoach

Naast de rol van praktijkbegeleider, is de rol van praktijkcoach een nieuw en essentieel onderdeel van Scouting Academy. De praktijkcoach vervult een spilfunctie in de ondersteuning en begeleiding van praktijkbegeleiders en de toekenning van kwalificaties voor leidinggevend. In dit hoofdstuk wordt beschreven in hoeverre regio's er al in zijn geslaagd invulling aan de rol van praktijkcoach te geven.

Het is de bedoeling dat elke regio over minimaal 1 praktijkcoach beschikt. Dit blijkt in bijna alle regio's het geval te zijn, maar in 4 van de 46 regio's nog niet. In totaal zijn er op dit moment 79 geregistreerde praktijkcoaches (Bron: Scouts Online, 01-07-2014).

4.1 Waardering voor de rol van praktijkcoach

Alle praktijkcoaches geven aan dat het voor hen duidelijk (genoeg) is wat de rol van praktijkcoach inhoudt. Dit geldt ook voor een meerderheid van (coördinatoren) trainers (81,0%) en regiovoorzitters (85,0%). Enkele voorbeelden hiervan, gegeven door praktijkcoaches:

- "De praktijkcoach coacht de praktijkbegeleiders in hun taak de deskundigheid in de groep te optimaliseren. Ook verzorgt hij trainingen en contactmomenten met de praktijkbegeleiders en neemt hij assessments af bij leidinggevend.".
- "Praktijkbegeleiders bijstaan in hun werk, trainen en adviseren."
- "De praktijkcoach geeft een signaal af aan de trainingscoördinator over de trainingsbehoefte en de trainingscoördinator overlegt weer met de trainers hoe zij de trainingen in kunnen plannen voor Scoutinggroepen."
- "Het kwalificeren en toetsen van leidinggevend, na een seintje van de praktijkbegeleider dat een leidinggevende alle competenties heeft behaald."

In het algemeen blijkt er in regio's een breed draagvlak en veel waardering te zijn voor de nieuwe rol van praktijkcoach. Op enkele (coördinatoren) trainers na (6,5%), vinden alle respondenten van het regioniveau dat praktijkcoaches een (heel) belangrijke rol vervullen in het ondersteunen van de deskundigheidsontwikkeling van praktijkbegeleiders (zie tabel 19).

Tabel 19: Hoe belangrijk is de praktijkcoach voor het ondersteunen van deskundigheid van praktijkbegeleiders, volgens (coördinatoren) trainers en regiovoorzitters in de regio?

Waardering	Percentage
Helemaal niet belangrijk	1,6%
Niet belangrijk	1,6%
Niet belangrijk of onbelangrijk	3,3%
Belangrijk	45,9%
Heel belangrijk	47,5%
Geen idee	0,0%

Een groot deel van de praktijkcoaches blijkt zich dan ook gewaardeerd te voelen door trainers en door het bestuur van hun regio. De meeste praktijkcoaches geven aan het gevoel te hebben dat hun rol in de ondersteuning van praktijkbegeleiders, door de praktijkbegeleiders van groepen en door (coördinatoren) trainers en bestuurders van hun eigen regio (heel) belangrijk wordt gevonden.

Opvallend is dat slechts een kwart van de praktijkcoaches aangeeft het gevoel te hebben dat hun rol, in de ondersteuning van praktijkbegeleiders door groepsbestuurders belangrijk wordt gevonden. Een derde van de praktijkcoaches geeft daarbij zelfs aan geen idee te hebben van de manier waarop groepsbestuurders hier tegenaan kijken (zie tabel 20).

Tabel 20: Hoe belangrijk wordt volgens jou, jouw rol als praktijkcoach gevonden binnen je regio?

Waardering	Pbg	Bestuur gr.	Trainers	Bestuur regio
Helemaal niet belangrijk	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Niet belangrijk	4,0%	16,7%	0,0%	0,0%
Niet belangrijk of onbelangrijk	0,0%	25,0%	4,2%	8,7%
Belangrijk	64,0%	12,5%	75,0%	56,5%
Heel belangrijk	24,0%	12,5%	20,8%	17,4%
Geen idee	8,0%	33,3%	0,0%	17,4%

In paragraaf 4.6. worden 'goede voorbeelden' beschreven van de manier waarop praktijkcoaches hun rol in de regio vervullen.

4.2 Gesprekken van praktijkcoaches met praktijkbegeleiders

In paragraaf 3.7 is dit onderwerp ook beschreven, op basis van de beleving en reacties vanuit praktijkbegeleiders. In deze paragraaf worden de reacties van praktijkcoaches beschreven.

Praktijkcoaches geven aan dat zij gemiddeld één keer per maand tot een paar keer per jaar contact hebben met praktijkbegeleiders van groepen (zie tabel 21).

Tabel 21: Hoe vaak hebben praktijkcoaches contact met praktijkbegeleiders in hun regio (de middelste waarneming of 'mediaan', d.w.z. de 50%-grens is gearceerd)?

Frequentie contact	Percentage
Elke week	0,0%
1 x per twee à drie weken	0,0%
1 x per maand	20,0%
1 x per twee à drie maanden	44,0%
Paar keer per jaar	36,0%
1 x per jaar	0,0%
(vrijwel) nooit	10,0%

Ruim de helft van de praktijkcoaches (56%) vindt dit een prima frequentie, maar 40% van de praktijkcoaches geeft aan dat er wel vaker contact mag zijn. Slechts 4% van de praktijkcoaches vindt dat het contact wel wat minder mag.

Net als de praktijkbegeleiders (paragraaf 3.7.), geven praktijkcoaches aan dat de gesprekken vaak gaan over het kwalificeren van leidinggevendenden en over de aanpak van praktijkbegeleiders in de ondersteuning van leiding(teams), over de onderlinge uitwisseling met andere praktijkbegeleiders in de regio en over het ondersteuningsaanbod vanuit de regio op het gebied van Scouting Academy. Maar daarnaast geven praktijkcoaches naar verhouding ook vaak aan dat de gesprekken gaan over de eigen deskundigheid en kwalificatie van praktijkbegeleiders, over de samenwerking met groepsbegeleider en/of bestuur binnen de groep en over de bereidheid van leiding(teams) om met de praktijkbegeleider te praten, onder andere over de inhoud en kwaliteit van het activiteitenprogramma (zie tabel 22).

Tabel 22: Over welke onderwerpen praten praktijkcoaches met praktijkbegeleiders uit de regio?

Gespreksonderwerp	Percentage
Over de inhoud en kwaliteit van activiteitenprogramma's in de groepen	64,3%
Over welke leiding zich zou kunnen kwalificeren	85,7%
Over hoe leiding zich kan kwalificeren	85,7%
Over hoe praktijkbegeleiders zich kunnen kwalificeren	71,4%
Over de aanpak van de praktijkbegeleider in de ondersteuning van leiding(teams)	100,0%
Over de eigen deskundigheid van praktijkbegeleiders	78,6%
Over de samenwerking van de praktijkbegeleider met de groepsbegeleider en/of groepsbestuur	71,4%
Over de bereidheid van leiding(teams) om met de praktijkbegeleider te praten	71,4%
Over de uitwisseling met andere praktijkbegeleiders	92,9%
Over de ondersteuning van leiding in het omgaan met kinderen met probleemgedrag	14,3%
Over de ondersteuning van leiding in het betrekken van ouders bij de speltak	7,1%
Over de ondersteuning vanuit de regio op het gebied van Scouting Academy	57,1%

Opmerkelijk is dat, in tegenstelling tot praktijkcoaches, de praktijkbegeleiders eerder hebben aangegeven dat de inhoud en kwaliteit van het activiteitenprogramma, volgens hen juist vrijwel niet aan de orde zou komen (zie paragraaf 3.7, tabel 17).

4.3 Deskundigheid praktijkcoaches

Bij de introductie van elke nieuwe functie is er sprake van een ontwikkeltraject om de benodigde deskundigheid in de vereniging om die functie goed te vervullen, op te bouwen, te ondersteunen en verder uit te bouwen. In de evaluatie zijn daarom hierover zowel voor de praktijkbegeleider (zie paragraaf 3.5.) als de praktijkcoach, een aantal vragen opgenomen.

Ook het aantal praktijkcoaches is het afgelopen jaar fors toegenomen. Uit de kwalificatiegegevens in Scouts Online blijkt, dat van de 79 geregistreerde praktijkcoaches er 52 een kwalificatie hebben behaald (66%),

De praktijkcoaches die nog geen kwalificatie hebben, zijn gevraagd om aan te geven wat hier de redenen voor zijn. Als belangrijkste redenen komen hier naar voren, dat sommige praktijkcoaches nog niet zo lang aan de slag zijn of dat het nog niet gelukt is aan een training voor praktijkbegeleiders deel te nemen.

Praktijkbegeleiders hebben een belangrijke rol in het toekennen van kwalificaties voor leidinggevend en praktijkbegeleiders. Alle praktijkcoaches geven aan dat het voor hen duidelijk is hoe leidinggevend en praktijkbegeleiders zich kunnen kwalificeren. Ook is het voor hen duidelijk hoe zij zelf een kwalificatie voor praktijkcoach kunnen behalen, indien zij hier nog niet over beschikken.

Op een enkele uitzondering na zijn alle praktijkcoaches bekend met het kwalificatiesysteem in Scouts Online en zij gebruiken dit ook. Echter blijkt 36,4% van de praktijkcoaches (nog) niet goed uit de voeten te kunnen met het kwalificatiesysteem. Uit de reacties blijkt dat een deel van de praktijkcoaches het kwalificatiesysteem onduidelijk en niet gebruiksvriendelijk vindt.

Hieronder enkele kenmerkende reacties:

- “Vaak erg onoverzichtelijk en niet gebruiksvriendelijk.”
- “Omslachtig en complex, de performance is vaak een bron van irritatie.”

- “Voor ontwikkelaars logisch opgebouwd, maar voor gebruikers vaak chaotisch vanwege de te ruime keuzemogelijkheden.”
- “Het systeem wisselt continu en gebruikers worden hierover vaak te laat geïnformeerd.”

Als ondersteuning in het werken met het kwalificatiesysteem in Scouts Online is er een handleiding *Kwalificeren in Scouts Online voor praktijkbegeleiders, praktijkcoaches en steunpunten* ontwikkeld. Deze handleiding is bij 72,0% van de praktijkcoaches bekend en de helft hiervan heeft de handleiding ook gebruikt.

De bruikbaarheid van de handleiding *Kwalificeren in Scouts Online voor praktijkbegeleiders, praktijkcoaches en steunpunten* wordt door praktijkbegeleiders gemiddeld als ‘ruim voldoende’ beoordeeld. Ongeveer één op de vier praktijkcoaches vindt de bruikbaarheid van de handleiding niet voldoende (zie tabel 23).

Tabel 23: Hoe waarden praktijkcoaches de bruikbaarheid van de handleiding kwalificeren?

Waardering	Percentage
Slecht	6,39%
Matig	18,8%
Voldoende	31,3%
Ruim voldoende	12,5%
Goed	31,3%
Gemiddeld	3,44

Aan praktijkcoaches is ook gevraagd of ze het *Handboek praktijkbegeleider* kennen en zo ja, wat ze van de bruikbaarheid van het handboek vinden. Op een enkele uitzondering na, zijn alle praktijkcoaches bekend met het *Handboek praktijkbegeleider*. De helft van de praktijkcoaches heeft het handboek ook gebruikt. De meeste praktijkcoaches beoordelen de bruikbaarheid van het *Handboek praktijkbegeleider* als voldoende en een derde zelfs als ruim voldoende of goed. Ongeveer één op de zeven praktijkcoaches vindt de bruikbaarheid echter niet voldoende (zie tabel 24).

Tabel 24: Hoe waarden praktijkcoaches de bruikbaarheid van het *Handboek praktijkbegeleider*?

Waardering	Percentage
Slecht	0,0%
Matig	13,0%
Voldoende	52,2%
Ruim voldoende	26,1%
Goed	8,7%
Gemiddeld	3,30

In het algemeen zijn de praktijkcoaches hiermee iets positiever over de bruikbaarheid van het handboek dan de praktijkbegeleiders zelf (vergelijk tabel 14 met tabel 24).

Ten slotte is zowel de praktijkcoaches zelf als de andere respondenten op regioniveau (trainers, trainingscoördinatoren en regiovoorzitters) gevraagd of zij van mening zijn dat de praktijkcoach in de regio over voldoende deskundigheid beschikt om de praktijkbegeleiders in de groepen te kunnen ondersteunen.

Vrijwel alle praktijkcoaches (92%) zijn van mening dat zij over voldoende deskundigheid beschikken om praktijkbegeleiders te kunnen ondersteunen, dat geldt dus ook voor de praktijkcoaches die nog niet over een kwalificatie beschikken. Ook de meeste andere respondenten op regioniveau zijn van mening dat de praktijkcoach in hun regio over voldoende deskundigheid beschikt, maar met 65,6% ligt dit percentage wel een stuk lager. Dit wordt voor een groot deel verklaard, doordat een deel van de respondenten (18,0%) aangeeft geen goed beeld te hebben van de deskundigheid van de praktijkcoach en 'geen mening' heeft ingevuld. Wanneer we kijken naar de resultaten van de respondenten die hier wel een mening over hebben, zien we dat het verschil minder is, maar nog wel aanwezig (zie tabel 25).

Tabel 25: Beoordeling deskundigheid van praktijkcoach in de regio

Functie	Voldoende deskundig	(nog) niet voldoende deskundig
Praktijkcoaches	92,0%	8,0%
(coördinatoren) trainers	81,6%	18,4%
Regiovoorzitters	75,0%	25,0%

Uit nadere analyses blijkt dit vooral te maken te hebben met een beperkte beschikbaarheid (tijd) van sommige praktijkcoaches.

4.4 Best practices praktijkcoaches

Alle respondenten op regioniveau is gevraagd of ze goede voorbeelden hebben over de ondersteuning van praktijkbegeleiders door praktijkcoaches en om deze te beschrijven, zodat we deze voorbeelden ook weer met andere praktijkcoaches en regio's kunnen delen. De reacties die naar verhouding zijn genoemd, zijn onder te verdelen in een aantal thema's:

- Het organiseren van ontmoeting en uitwisseling tussen praktijkbegeleiders.
- Persoonlijke begeleiding en intervisie.
- Training en deskundigheidsontwikkeling van praktijkbegeleiders.

Het organiseren van ontmoeting en uitwisseling tussen praktijkbegeleiders

- "Wij als praktijkcoaches organiseren uitwisselingsbijeenkomsten voor praktijkbegeleiders, soms op een bepaald thema gespeend."
- "Het organiseren van PEER-avonden voor alle praktijkbegeleiders in onze regio."
- "Eens per twee maanden faciliteert de regio een praktijkbegeleidersoverleg. De praktijkbegeleiders kunnen dan ervaringen uitwisselen, andere praktijkbegeleiders op weg helpen hoe ze Scouting Academy in hun groep tot een succes kunnen maken, trainingsbehoeften doorgeven aan trainers, etc. Dit is ook een mooi moment om praktijkbegeleiders te kwalificeren."
- "Een aantal keren per jaar organiseren we het praktijkbegeleiderscafé. Er is hier een open inloop en vragen worden beantwoord. Er is dus veel interactie. We hebben de groepen verdeeld onder de praktijkcoaches, zodat er korte lijnen zijn."

Persoonlijke begeleiding en intervisie

- "Iedere praktijkbegeleider heeft een eigen praktijkcoach die hem/haar kent en begeleidt."
- "Wij hebben meerdere praktijkcoaches binnen de regio die een verdeling van groepen hebben gemaakt en regelmatig hun gezicht laten zien bij deze groepen. Op deze manier ontstaat er een warm contact tussen groep en praktijkcoach waardoor groepen actiever aan de slag gaan met Scouting Academy."

- “Recent stuurde een praktijkbegeleider vier leidinggevenden op assessment. Hij had al aangegeven in een dreigend conflict te zitten met één van de kandidaten, die alle trainingen had gevolgd, maar de praktijkbegeleider zag het niet in zijn gedrag terug. Tijdens het assessment heeft de kandidaat enkele verbeterpunten mee gekregen. Voor hem was het erg duidelijk en hij snapte nu waar hij aan moest werken en de praktijkbegeleider voelde zich gesteund.”
- “Regelmatig intervisieavonden (vier keer per jaar), met alle praktijkbegeleiders en de praktijkcoach samen.”
- “Na een training wordt door praktijkbegeleiders de stap naar het daadwerkelijk uitvoeren van hun rol en gesprekken aangaan als moeilijk ervaren. Wij geven als huiswerk mee om een SMART-plan op te stellen voor het komende jaar en binnen twee weken een eerste afspraak te maken met de praktijkcoach voor een overleg en eventueel een eerste inventarisatiegesprek met de leidinggevenden. Zo kun je ze laten zien hoe het werkt en dan blijkt de drempel wel mee te vallen.”

Training en deskundigheidsontwikkeling van praktijkbegeleiders

- “Goede tools bieden aan praktijkbegeleiders om gesprekken met leidingteams aan te gaan. Wij gebruiken hiervoor de Schijf van Vijf (aangepast aan Scouting Academy), die zeer goed wordt ontvangen door de praktijkbegeleiders (‘eindelijk iets waarmee we in de groep aan de slag kunnen’).”
- “Organiseren van avonden en trainingen voor praktijkbegeleiders.”
- “Het geven van de ‘basistraining’ voor praktijkbegeleider en terugkomavonden voor gekwalificeerde praktijkbegeleiders en praktijkbegeleiders in opleiding. Thema’s: starten met Scouting Academy in je groep, motiveren, de koppeling maken tussen leerbehoefte en de juiste manier om de competenties op te doen.”

Een volledig overzicht van de gegeven ‘goede voorbeelden’ is opgenomen in bijlage 2.

4.5 Ondersteuning bij het invullen rol praktijkcoach

Uit verschillende signalen blijkt dat het voor sommige regio’s nog moeilijk is de rol van praktijkcoach op een goede manier in te vullen. Daarom is de respondenten op regioniveau gevraagd hoe Scouting Academy deze regio’s hierbij zou kunnen helpen.

Uit de reacties komen vooral suggesties naar voren die te maken hebben met:

- Het organiseren en/of faciliteren van contact en uitwisseling tussen praktijkcoaches.
- Het verstrekken van heldere informatie over inhoud functie en kwalificatie.
- Het organiseren van voldoende trainingen voor praktijkcoaches.
- Regio’s die elkaar onderling helpen.

Het organiseren en/of faciliteren van contact en uitwisseling tussen praktijkcoaches

- “Ter plekke in de regio een intervisie- en afstembijeenkomst organiseren met voorbeelden uit andere regio’s. Binnen Zuid-Holland overleggen we soms met de regio’s om ervaringen uit te wisselen.”
- “Ontmoetingen voor uitwisseling faciliteren, landelijk of bovenregionaal.”
- “Beleg een overleg. Niet alleen landelijk, maar misschien ook in subgroepen, dus overleg een Noord, Midden, Zuid o.i.d. Dan kan er uitwisseling plaatsvinden over hoe de rol van praktijkcoach wordt vormgegeven en uitgevoerd.”

Het verstrekken van heldere informatie over inhoud en belang van de functie

- “In ieder geval de rol van de praktijkcoach meer onderstrepen. Tevens ook praktijkcoaches en trainers niet op een hoop gooien als talentontwikkelaars. Beide rollen zijn verschillend en hebben hun eigen competenties.”
- “Door van de praktijkcoach geen alleskunner te maken. Nu moet hij kunnen trainen én mensen begeleiden en beoordelen. Trainen zou je ook kunnen overlaten aan trainers. Als mensen beide kunnen prima, maar laat de verplichting los.”
- “Door trainingsteams voor te lichten over de invulling van de rol van praktijkcoach en over Scouting Academy in het algemeen, door een presentatie vanuit Scouting Nederland.”
- “Duidelijkheid over de rol van praktijkcoach.”

Het organiseren van voldoende trainingen en deskundigheidsontwikkeling voor praktijkcoaches

- “Bijeenkomsten en trainingen aanbieden vanuit Scouting Nederland, desnoods in Leusden. Dan weet je in ieder geval dat je er terecht kan en kun je eventueel een wachtlijstmogelijkheid voor de trainingen maken.”
- “Meer praktijkcoachtrainingen geven.”
- “Handvatten verstrekken voor het organiseren van overleg tussen praktijkcoaches en praktijkbegeleiders.”
- “Het is fijn wanneer er met regelmaat trainingen voor praktijkcoaches worden georganiseerd en hier tijdig over wordt gecommuniceerd, niet alleen via de website maar ook via een directe mailing aan de regiobesturen. Daar ligt nu een grote verantwoordelijkheid die niet altijd als zodanig wordt ervaren.”

Regio's die elkaar onderling helpen

- “In contact brengen met regio's waar het wel loopt, mee laten kijken.”
- “Gluren bij de burens.”
- “Tijdelijk een praktijkcoach van elders beschikbaar stellen.”
- “Door het zoveel mogelijk delen van ervaringen en iedereen te stimuleren ook eens naar de regio's om zich heen te kijken.”
- “Regio's met een praktijkcoach kunnen grensoverschrijdend bezig zijn, maar dit moet wel beperkt blijven tot de aangrenzende regio's (geen lange reistijden).”

In een enkel geval blijkt de ondersteuning van de praktijkcoach vanuit de groepen in de regio zelf georganiseerd te worden:

“Praktijkbegeleiders zien vooral op tegen de moeite die ze moeten doen om bij groepen langs te gaan om de competenties van leidinggevendenden te beoordelen. In onze regio heeft de praktijkcoach dit gedelegeerd: vanuit het praktijkbegeleidersoverleg hebben we een aantal gekwalificeerde praktijkbegeleiders die bij andere groepen langs gaan voor deze beoordeling, aan de hand van een standaardlijstje met beoordelingspunten. De uitslag van deze collegiale toets wordt aan de praktijkcoach kenbaar gemaakt.”

5 Methodieken en hulpmiddelen

Vanuit de landelijke organisatie is een breed scala aan methodieken en hulpmiddelen ontwikkeld ten behoeve van de implementatie en ondersteuning van Scouting Academy. In dit hoofdstuk een beschrijving van de mate waarin deze methodieken en hulpmiddelen bekend zijn of gebruikt zijn. Aan de respondenten die aangeven een bepaalde methodiek of hulpmiddel te kennen en/of gebruiken, is steeds ook gevraagd om de betreffende methodiek/het betreffende hulpmiddel te beoordelen op gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit.

Uit de resultaten blijkt dat vrijwel alle methodieken en hulpmiddelen gemiddeld als 'voldoende' worden beoordeeld. Zowel de mediaan (de middelste waarneming) als de modus (meest voorkomende waarneming) lagen bij vrijwel alle methodieken en hulpmiddelen in de beoordeling 'voldoende' (met uitzondering van de competentieroos). Er zijn onderling wel relatief kleine verschillen in beoordeling. Positieve uitschieters in gebruiksvriendelijkheid zijn de kwalificatietekens, de trainingsmodules voor leidinggevend en de informatie over Scouting Academy op de website. Een negatieve uitschieter is de competentieroos, die als enige methodiek gemiddeld net geen voldoende krijgt. Hieronder worden de beoordelingen per methodiek/hulpmiddel beschreven.

In de totaalscores weegt de mening van (team)leiders sterk mee, aangezien deze respondenten in grotere aantallen zijn vertegenwoordigd en niet per functie zijn 'gewogen'. Hierbij is aanvullend steeds gekeken naar mogelijke verschillen tussen (team)leiders in groepen mét en teamleiders in groepen zónder praktijkbegeleider.

5.1 Functieprofiel leidinggevende bevers, welpen en scouts

Het functieprofiel voor leidinggevende bevers, welpen en scouts blijkt naar verhouding meer bekend en/of gebruikt te zijn door de praktijkbegeleiders, groepsbegeleiders en groepsvoorzitters, dan door de betreffende leidinggevenden zelf. Vooral praktijkbegeleiders blijken bekend te zijn met dit functieprofiel en het te gebruiken (zie tabel 26a).

Tabel 26a: Bekendheid en gebruik van het functieprofiel voor leidinggevende bevers, welpen, scouts

Functie	Bekend	Gebruikt	Onbekend
(team)leiders bevers, welpen, scouts	30,9%	20,4%	48,7%
Praktijkbegeleiders	42,0%	46,5%	11,5%
Groepsbegeleiders	55,6%	18,7%	25,7%
Groepsvoorzitters	57,7%	14,8%	27,5%
Totaal	36,0%	20,7%	43,3%

Leidinggevende bevers, welpen en scouts van groepen die een praktijkbegeleider hebben, blijken naar verhouding iets vaker bekend te zijn met het functieprofiel (33,1%), het vaker te gebruiken (24,7%) en er minder vaak onbekend mee te zijn (42,2%), dan leidinggevende van groepen die nog geen praktijkbegeleider hebben (respectievelijk 28,8%, 14,4% en 56,8%).

De gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van het functieprofiel voor leidinggevende bevers, welpen, scouts wordt in het algemeen als 'voldoende' beoordeeld. Daarbij valt echter op dat de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van het functieprofiel door de leidinggevende zelf in het algemeen positiever wordt beoordeeld, dan door de praktijkbegeleiders, groepsbegeleiders en groepsvoorzitters (zie tabel 26b en 26c).

Tabel 26b: Gebruiksvriendelijkheid van het functieprofiel voor leidinggevende bevers, welpen, scouts

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders bevers, welpen, scouts	2,9%	12,0%	51,7%	20,5%	12,9%	3,28
Praktijkbegeleiders	4,1%	23,3%	48,6%	17,1%	6,8%	2,99
Groepsbegeleiders	1,1%	31,0%	42,5%	20,7%	4,6%	2,97
Groepsvoorzitters	2,7%	21,3%	53,3%	17,3%	5,3%	3,01
Totaal	3,0%	15,7%	50,9%	19,9%	10,6%	3,19

Tabel 26c: Kwaliteit van het functieprofiel voor leidinggevende bevers, welpen, scouts

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders bevers, welpen, scouts	3,5%	9,7%	49,1%	23,9%	13,8%	3,35
Praktijkbegeleiders	3,1%	21,4%	51,1%	18,3%	6,1%	3,03
Groepsbegeleiders	0,0%	28,8%	40,0%	25,0%	6,3%	3,09
Groepsvoorzitters	1,6%	19,7%	60,7%	6,6%	11,5%	3,07
Totaal	2,9%	14,4%	49,4%	21,7%	11,6%	3,25

5.2 Kwalificatiekaart leidinggevende bevers, welpen, scouts

Ook de kwalificatiekaart voor leidinggevende bevers, welpen, scouts blijkt vooral bij praktijkbegeleiders en een groot deel van de groepsbegeleiders bekend te zijn en gebruikt te worden. Net als bij het functieprofiel geeft ook nu bijna de helft van de leidinggevendenden bevers, welpen en scouts aan de kwalificatiekaart niet te kennen (zie tabel 27a).

Tabel 27a: Bekendheid en gebruik van de kwalificatiekaart voor leidinggevende bevers, welpen, scouts

Functie	Bekend	Gebruikt	Onbekend
(team)leiders bevers, welpen, scouts	27,6%	25,2%	47,2%
Praktijkbegeleiders	24,1%	71,3%	4,6%
Groepsbegeleiders	47,9%	30,3%	21,8%
Groepsvoorzitters	49,1%	15,9%	35,0%
Totaal	31,0%	27,0%	42,0%

De kwalificatiekaart voor leidinggevende bevers, welpen, scouts is meer bekend (29,7%), meer gebruikt (31,0%) en minder vaak onbekend (39,3%) bij leidinggevendenden die een praktijkbegeleider in de groep hebben, dan bij leidinggevendenden die nog geen praktijkbegeleider in de groep hebben (respectievelijk 26,6%, 16,4% en 57,0%). Het verschil komt vooral naar voren in het gebruik van de kwalificatiekaart, dat bij leidinggevendenden die een praktijkbegeleider in de groep hebben bijna twee maal zo groot is.

Met uitzondering van leidinggevendenden, blijken de respondenten de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van de kwalificatiekaart voor leidinggevende bevers, welpen, scouts gemiddeld (net) geen voldoende te geven. Vooral de groepsbegeleiders en praktijkbegeleiders zijn naar verhouding minder te spreken over de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van de kwalificatiekaart. De leidinggevendenden zijn hier, net als bij het functieprofiel, naar verhouding wat positiever over (zie tabel 27b en 27c).

Tabel 27b: Gebruiksvriendelijkheid van de kwalificatiekaart voor leidinggevende bevers, welpen, scouts

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders bevers, welpen, scouts	4,3%	13,7%	46,3%	23,2%	12,5%	3,26
Praktijkbegeleiders	8,1%	29,2%	39,1%	18,6%	5,0%	2,83
Groepsbegeleiders	8,0%	39,8%	29,5%	19,3%	3,4%	2,70
Groepsvoorzitters	6,1%	16,7%	54,5%	18,2%	4,5%	2,98
Totaal	5,5%	19,3%	44,1%	21,6%	9,7%	3,11

Tabel 27c: Kwaliteit van de kwalificatiekaart voor leidinggevende bevers, welpen, scouts

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders bevers, welpen, scouts	4,4%	10,6%	47,7%	24,1%	13,3%	3,31
Praktijkbegeleiders	6,4%	27,7%	43,3%	19,1%	3,5%	2,86
Groepsbegeleiders	3,8%	36,7%	32,9%	20,3%	6,3%	2,89
Groepsvoorzitters	5,0%	15,0%	63,3%	10,0%	6,7%	2,98
Totaal	4,7%	16,5%	46,7%	21,8%	10,4%	3,17

5.3 Functieprofiel teamleider bevers, welpen, scouts

Het functieprofiel voor teamleider bevers, welpen, scouts is bij iets meer dan de helft van de teamleiders (52,3%) bekend en/of wordt door hen gebruikt. Het functieprofiel is in het algemeen meer bekend of gebruikt door groepsvoorzitters, groepsbegeleiders en vooral door praktijkbegeleiders, dan door teamleiders zelf (zie tabel 28a).

Tabel 28a: Bekendheid en gebruik van het functieprofiel voor teamleider bevers, welpen, scouts

Functie	Bekend	Gebruikt	Onbekend
Teamleiders bevers, welpen, scouts	34,2%	18,1%	47,7%
Praktijkbegeleiders	51,5%	35,8%	12,7%
Groepsbegeleiders	56,4%	15,0%	28,6%
Groepsvoorzitters	56,5%	11,8%	31,7%
Totaal	46,6%	20,9%	32,5%

Het functieprofiel voor teamleider bevers, welpen, scouts is bij teamleiders die een praktijkbegeleider in de groep hebben, naar verhouding vaker bekend (38,0%), vaker gebruikt (20,7%) en minder vaak onbekend (41,3%) dan bij teamleiders die nog geen praktijkbegeleider in de groep hebben (respectievelijk 30,9%, 13,8% en 55,3%).

Ten aanzien van de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit geldt ook hier weer dat leidinggevendenden hierover naar verhouding vaker positief zijn en praktijkbegeleiders en groepsbegeleiders naar verhouding vaker negatief, alhoewel het merendeel van de respondenten de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van het functieprofiel teamleider bevers, welpen, scouts als 'voldoende' beoordeelt (zie tabel 28b en 28c).

Tabel 28b: Gebruiksvriendelijkheid van het functieprofiel voor teamleider bevers, welpen, scouts

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders bevers, welpen, scouts	4,0%	11,8%	48,5%	22,2%	13,5%	3,29
Praktijkbegeleiders	5,0%	25,9%	46,0%	17,3%	5,8%	2,93
Groepsbegeleiders	1,2%	32,9%	43,9%	19,5%	2,4%	2,89
Groepsvoorzitters	2,8%	20,8%	55,6%	15,3%	5,6%	3,00
Totaal	3,8%	17,5%	48,2%	20,3%	10,2%	3,16

Tabel 28c: Kwaliteit van het functieprofiel voor teamleider bevers, welpen, scouts

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders bevers, welpen, scouts	4,3%	9,7%	49,7%	22,8%	13,5%	3,32
Praktijkbegeleiders	3,2%	22,6%	50,8%	18,5%	4,8%	2,99
Groepsbegeleiders	1,4%	27,4%	42,5%	23,3%	5,5%	3,04
Groepsvoorzitters	1,7%	17,1%	62,1%	6,9%	12,1%	3,10
Totaal	3,6%	14,5%	50,1%	20,8%	11,0%	3,21

5.4 Kwalificatiekaart teamleider bevers, welpen, scouts

De kwalificatiekaart voor teamleider bevers, welpen, scouts is ongeveer in dezelfde mate bekend als het functieprofiel voor deze teamleiders (zie tabel 29a).

Tabel 29a: Bekendheid en gebruik van de kwalificatiekaart voor teamleider bevers, welpen, scouts

Functie	Bekend	Gebruikt	Onbekend
Teamleiders bevers, welpen, scouts	29,0%	23,0%	48,0%
Praktijkbegeleiders	39,0%	54,0%	7,0%
Groepsbegeleiders	53,2%	19,8%	27,0%
Groepsvoorzitters	45,7%	16,0%	38,3%
Totaal	39,3%	28,4%	32,3%

De kwalificatiekaart voor teamleider bevers, welpen, scouts is naar verhouding vaker bekend (32,7%), vaker gebruikt (27,1%) en minder vaak onbekend (40,2%) bij teamleiders die een praktijkbegeleider in de groep hebben, dan bij teamleiders die nog geen praktijkbegeleider in de groep hebben (respectievelijk 25,0%, 15,3% en 59,7%). Het effect van het wel of niet hebben van een praktijkbegeleider komt hierbij vooral naar voren in het gebruik van de kwalificatiekaart. Het aantal teamleiders bevers, welpen, scouts dat de kwalificatiekaart voor teamleiders daadwerkelijk heeft gebruikt, is in groepen die een praktijkbegeleider hebben bijna tweemaal zo groot als in groepen die nog geen praktijkbegeleider hebben.

De gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van de kwalificatiekaart voor teamleider bevers, welpen, scouts wordt door bijna de helft van de (team)leiders en ruim de helft van de groepsvoorzitters als voldoende beoordeeld. Ongeveer een derde van de leidinggevendenden vindt de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit zelfs ruim voldoende of goed. Dit in tegenstelling tot de praktijkbegeleiders en groepsbegeleiders die de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit naar verhouding veel vaker als onvoldoende (slecht of matig) beoordelen (zie tabel 29b en 29c).

Tabel 29b: Gebruiksvriendelijkheid van de kwalificatiekaart voor teamleider bevers, welpen, scouts

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders bevers, welpen, scouts	5,8%	12,6%	48,1%	20,4%	13,1%	3,22
Praktijkbegeleiders	8,6%	30,5%	38,4%	17,9%	4,6%	2,79
Groepsbegeleiders	4,7%	37,6%	36,5%	17,6%	3,5%	2,78
Groepsvoorzitters	8,1%	17,7%	51,6%	17,7%	4,8%	2,94
Totaal	6,4%	19,5%	45,1%	19,4%	9,6%	3,06

Tabel 29c: Kwaliteit van de kwalificatiekaart voor teamleider bevers, welpen, scouts

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders bevers, welpen, scouts	4,8%	12,6%	46,5%	23,9%	12,2%	3,26
Praktijkbegeleiders	5,9%	28,1%	43,0%	19,3%	3,7%	2,87
Groepsbegeleiders	1,4%	38,4%	34,2%	20,5%	5,5%	2,90
Groepsvoorzitters	7,1%	16,1%	58,9%	10,7%	7,1%	2,95
Totaal	4,8%	18,7%	45,5%	21,5%	9,4%	3,12

5.5 Kwalificatiekaart begeleider explorers en adviseur roverscouts

Voor (team)begeleiders explorers was op het moment van de evaluatie nog geen volledig uitgewerkt functieprofiel. De evaluatie voor (team)begeleiders explorers is dan ook beperkt tot de kwalificatiekaart voor begeleiders explorers en adviseur roverscouts, die ten tijde van het onderzoek al wel beschikbaar was.

Uit de resultaten blijkt dat er een gering verschil is tussen de bekendheid en gebruik van de kwalificatiekaart voor de eigen functie door begeleiding explorers en de bekendheid en gebruik van de kwalificatiekaart voor de eigen functie door leidinggevenden bevers, welpen, scouts (zie tabel 30a).

Tabel 30a: Bekendheid en gebruik van de kwalificatiekaart voor begeleider explorers en adviseur roverscouts

Functie	Bekend	Gebruikt	Onbekend
(team)begeleiders explorers	36,1%	19,0%	44,4%
Praktijkbegeleiders	46,8%	43,4%	16,9%
Groepsbegeleiders	56,3%	16,9%	26,8%
Groepsvoorzitters	42,9%	16,0%	41,1%
Totaal	44,4%	23,8%	31,8%

Verder komt hierin het beeld naar voren dat de kennis over inhoud en toepassing vooral bij praktijkbegeleiders en daarna bij groepsbegeleiders aanwezig is en opvallend genoeg naar verhouding het meest onbekend bij de explorerbegeleiders zelf, net zoals dat het geval is bij de bekendheid en gebruik van functieprofielen en kwalificatiekaarten voor (team)leider bevers, welpen, scouts.

De kwalificatiekaart voor begeleider explorers is ook in dit geval vaker bekend (39,4%) en gebruikt (21,9%) door explorers van groepen met een praktijkbegeleider, dan door explorerbegeleiders van groepen die nog geen praktijkbegeleider hebben (respectievelijk. 31,7% en 14,6%).

Ook de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van de kwalificatiekaart voor begeleider explorers kan rekenen op een fors aantal praktijkbegeleiders en groepsbegeleiders die dit als onvoldoende (slecht of matig) beoordelen. Ook gemiddeld onder alle respondenten wordt de voldoende (3,00) niet gehaald. Alleen de explorerbegeleiders zelf geven hiervoor gemiddeld een voldoende (zie tabel 30b en 30c).

Tabel 30b: Gebruiksvriendelijkheid van de kwalificatiekaart voor begeleider explorers

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)begeleiders explorers	4,2%	24,2%	44,2%	18,9%	8,4%	3,03
Praktijkbegeleiders	9,8%	29,4%	41,3%	15,4%	4,2%	2,75
Groepsbegeleiders	5,1%	39,2%	29,1%	24,1%	2,5%	2,80
Groepsvoorzitters	6,6%	14,8%	57,4%	18,0%	3,3%	2,97
Totaal	6,9%	27,8%	42,1%	18,5%	4,8%	2,87

Tabel 30c: Kwaliteit van de kwalificatiekaart voor begeleider explorers

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)begeleiders explorers	2,3%	20,2%	49,4%	14,6%	13,5%	3,17
Praktijkbegeleiders	6,9%	31,5%	40,8%	20,0%	0,8%	2,76
Groepsbegeleiders	1,4%	38,0%	33,8%	19,7%	7,0%	2,93
Groepsvoorzitters	7,3%	18,2%	58,2%	10,9%	5,5%	2,89
Totaal	4,6%	27,8%	44,3%	17,1%	6,1%	2,92

5.6 Teamkwalificatie

Eén van de uitgangspunten van Scouting Academy is, dat de gezamenlijke deskundigheid in een leidingteam belangrijker is dan de individuele deskundigheid van leidinggevend. Als handvat voor de minimale en gewenste kwaliteit van een leidingteam is per leeftijdsgroep een teamkwalificatie ontwikkeld, waarin onder andere de verhouding leiding-kinderen en kwalificaties van leidinggevend staat beschreven. Uit onderstaande tabel blijkt echter dat deze teamkwalificaties nog door zeer weinig (team)leiders gebruikt worden (zie tabel 31a).

Tabel 31a: Bekendheid en gebruik van de teamkwalificatie voor leidingteams

Functie	Bekend	Gebruikt	Onbekend
(team)leiders	24,1%	7,9%	68,0%
Praktijkbegeleiders	44,7%	27,1%	28,2%
Groepsbegeleiders	39,6%	8,6%	51,8%
Groepsvoorzitters	39,7%	8,1%	52,2%
Totaal	28,2%	9,6%	62,2%

Het naar verhouding wat hogere percentage praktijkbegeleiders dat aangeeft de teamkwalificatie te gebruiken (27,1%), komt ook terug in de bekendheid en het gebruik van de teamkwalificatie onder (team)leiders. De bekendheid en het gebruik van de teamkwalificatie onder (team)leiders in groepen met praktijkbegeleider (respectievelijk 27,7% en 9,7%) is bij elkaar bijna tweemaal zo hoog als de bekendheid en het gebruik onder (team)leiders van groepen zonder praktijkbegeleider (respectievelijk 17,9% en 3,9%).

Ook in dit geval wordt de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van de teamkwalificatie door de meeste respondenten als 'voldoende' beoordeeld, naar verhouding wat positiever door (team)leiders en wat negatiever door groepsbegeleiders en praktijkbegeleiders (zie tabel 31b en 31c).

Tabel 31b: Gebruiksvriendelijkheid van de teamkwalificatie voor leidingteams

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders	4,1%	11,6%	48,6%	23,3%	12,4%	3,28
Praktijkbegeleiders	6,3%	20,5%	49,1%	21,4%	2,7%	2,94
Groepsbegeleiders	5,4%	33,9%	37,5%	21,4%	1,8%	2,80
Groepsvoorzitters	6,7%	17,8%	53,3%	20,0%	2,2%	2,93
Totaal	4,8%	15,8%	48,0%	22,5%	8,9%	3,15

Tabel 31c: Kwaliteit van de teamkwalificatie voor leidingteams

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders	4,1%	11,4%	49,7%	21,5%	13,3%	3,29
Praktijkbegeleiders	4,8%	28,6%	46,7%	16,2%	3,8%	2,86
Groepsbegeleiders	3,4%	34,5%	37,9%	20,7%	3,4%	2,86
Groepsvoorzitters	4,3%	21,7%	56,5%	13,0%	4,3%	2,91
Totaal	4,2%	17,7%	48,5%	19,8%	9,9%	3,14

5.7 Functieprofiel praktijkbegeleider

Omdat praktijkcoaches een belangrijke rol spelen in de deskundigheidsontwikkeling en ondersteuning van praktijkbegeleiders, is ook hen de vraag voorgelegd over bekendheid, gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van dit functieprofiel.

Praktijkbegeleiders zijn over het algemeen op de hoogte van het functieprofiel voor praktijkbegeleiders en ruim de helft geeft aan dit profiel ook te gebruiken. Opvallend is daarbij dat praktijkcoaches daarbij het teamprofiel voor praktijkbegeleiders naar verhouding het meest gebruiken. Daarnaast zijn in het algemeen ook veel groepsbegeleiders en groepsvoorzitters bekend met dit functieprofiel (zie tabel 32a).

Tabel 32a: Bekendheid en gebruik van het functieprofiel voor praktijkbegeleiders

Functie	Bekend	Gebruikt	Onbekend
Praktijkbegeleiders	36,4%	55,5%	8,1%
Groepsbegeleiders	50,4%	25,2%	24,4%
Groepsvoorzitters	51,9%	18,5%	29,6%
Totaal groepsniveau	45,8%	33,9%	20,3%
Praktijkcoaches	20,8%	75,0%	4,2%

De gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van het functieprofiel voor praktijkbegeleiders wordt gemiddeld als voldoende beoordeeld. Daarbij zijn op groepsniveau groepsvoorzitters gemiddeld wat positiever dan groepsbegeleiders en praktijkbegeleiders zelf, maar vooral praktijkcoaches van de regio blijken naar verhouding een stuk positiever te zijn over de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit dan de praktijkbegeleiders zelf (zie tabel 25b en 25c).

Tabel 32b: Gebruiksvriendelijkheid van het functieprofiel voor praktijkbegeleiders

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkbegeleiders	4,7%	20,9%	47,3%	21,6%	5,4%	3,02
Groepsbegeleiders	2,2%	27,0%	40,4%	25,8%	4,5%	3,03
Groepsvoorzitters	2,9%	11,6%	56,5%	21,7%	7,2%	3,19
Totaal groepsniveau	3,6%	20,6%	47,4%	22,9%	5,6%	3,06
Praktijkcoaches	0,0%	12,5%	50,0%	20,8%	16,7%	3,42

Tabel 32c: Kwaliteit van het functieprofiel voor praktijkbegeleiders

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkbegeleiders	3,8%	18,0%	48,1%	24,8%	5,3%	3,10
Groepsbegeleiders	1,3%	25,0%	42,1%	27,6%	3,9%	3,08
Groepsvoorzitters	3,6%	12,5%	60,7%	12,5%	10,7%	3,14
Totaal groepsniveau	3,0%	18,9%	49,1%	23,0%	6,0%	3,10
Praktijkcoaches	0,0%	17,4%	43,5%	26,1%	13,0%	3,35

5.8 Kwalificatiekaart praktijkbegeleider

Ook de vragen over de bekendheid, gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van de kwalificatiekaart voor praktijkbegeleiders, is aanvullend aan praktijkcoaches voorgelegd.

De kwalificatiekaart voor praktijkbegeleiders is onder praktijkbegeleiders zelf, maar vooral onder praktijkcoaches op regioniveau, op grote schaal bekend en wordt door een meerderheid ook daadwerkelijk gebruikt.

In vergelijking met het functieprofiel voor praktijkbegeleiders, is de bekendheid van de kwalificatiekaart voor praktijkbegeleiders onder groepsbegeleiders en groepsvoorzitters naar verhouding wat lager, maar nog steeds relatief hoog te noemen (zie tabel 33a).

Tabel 33a: Bekendheid en gebruik van de kwalificatiekaart voor praktijkbegeleiders

Functie	Bekend	Gebruikt	Onbekend
Praktijkbegeleiders	31,6%	59,2%	9,2%
Groepsbegeleiders	41,6%	22,5%	35,9%
Groepsvoorzitters	38,1%	17,5%	44,4%
Totaal groepsniveau	36,8%	34,2%	29,0%
Praktijkcoaches	8,3%	83,6%	8,3%

Op groepsniveau zijn groepsbegeleiders en praktijkbegeleiders naar verhouding minder positief over de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van de kwalificatiekaart voor praktijkbegeleiders, dan groepsvoorzitters. Gemiddeld krijgt de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van deze kwalificatiekaart vanuit de respondenten op groepsniveau nog geen voldoende. Ook in dit geval vormen de praktijkcoaches vanuit het regioniveau de, naar verhouding, positieve uitzondering (zie tabel 33b en 33c).

Tabel 33b: Gebruiksvriendelijkheid van de kwalificatiekaart voor praktijkbegeleiders

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkbegeleiders	7,8%	27,5%	39,9%	19,6%	5,2%	2,87
Groepsbegeleiders	5,3%	34,7%	34,7%	21,3%	4,0%	2,84
Groepsvoorzitters	7,5%	13,2%	56,6%	17,0%	5,7%	3,00
Totaal groepsniveau	7,1%	26,7%	41,6%	19,6%	5,0%	2,89
Praktijkcoaches	0,0%	31,8%	36,4%	18,2%	13,6%	3,14

Tabel 33c: Kwaliteit van de kwalificatiekaart voor praktijkbegeleiders

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkbegeleiders	6,7%	24,4%	42,2%	23,0%	3,7%	2,93
Groepsbegeleiders	2,9%	32,4%	38,2%	22,1%	4,4%	2,93
Groepsvoorzitters	8,2%	14,3%	59,2%	12,2%	6,1%	2,94
Totaal groepsniveau	6,0%	24,6%	44,4%	20,6%	4,4%	2,93
Praktijkcoaches	4,0%	20,0%	32,0%	16,0%	16,0%	3,22

5.9 Functieprofiel praktijkcoach

Het functieprofiel voor praktijkcoaches blijkt bij de meeste praktijkcoaches, (coördinatoren) trainers bekend te zijn en vooral door de praktijkcoaches zelf gebruikt te worden. De praktijkcoaches zijn over het algemeen positiever over de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van het functieprofiel dan de (coördinatoren) trainers (zie tabel 34 a t/m 34c).

Tabel 34a: Bekendheid en gebruik van het functieprofiel voor praktijkcoaches

Functie	Bekend	Gebruikt	Onbekend
Praktijkcoaches	20,8%	75,0%	4,2%
(coördinatoren)trainers	62,9%	24,2%	12,9%
Totaal	51,2%	38,4%	10,5%

Tabel 34b: Gebruiksvriendelijkheid van het functieprofiel voor praktijkcoaches

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	0,0%	4,3%	56,5%	21,7%	17,4%	3,52
(coördinatoren)trainers	0,0%	28,9%	48,9%	13,3%	8,9%	3,02
Totaal	0,0%	20,6%	51,5%	16,2%	11,8%	3,19

Tabel 34c: Kwaliteit van het functieprofiel voor praktijkcoaches

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	0,0%	17,4%	47,8%	21,7%	13,0%	3,30
(coördinatoren)trainers	2,4%	26,8%	48,8%	12,2%	9,8%	3,00
Totaal	1,6%	23,4%	48,4%	15,6%	10,9%	3,11

5.10 Kwalificatiekaart praktijkcoach

Ook de kwalificatiekaart voor praktijkcoaches is bij een grote meerderheid van praktijkcoaches en (coördinatoren) trainers bekend en wordt vooral door praktijkcoaches gebruikt. Ook in dit geval zijn de

praktijkcoaches positiever over de gebruiksvriendelijkheid en de kwaliteit van de kwalificatiekaart, maar wel een stuk minder positief dan over de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van het hiervoor beschreven functieprofiel voor praktijkcoaches (zie tabel 35a t/m 35c).

Tabel 35a: Bekendheid en gebruik van de kwalificatiekaart voor praktijkcoaches

Functie	Bekend	Gebruikt	Onbekend
Praktijkcoaches	8,0%	80,0%	8,0%
(coördinatoren)trainers	56,5%	29,0%	14,5%
Totaal	43,0%	44,2%	12,8%

Tabel 35b: Gebruiksvriendelijkheid van de kwalificatiekaart voor praktijkcoaches

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	0,0%	30,4%	39,1%	17,4%	13,0%	3,13
(coördinatoren)trainers	2,3%	41,9%	32,6%	13,9%	9,3%	2,95
Totaal	1,5%	37,9%	34,8%	15,2%	10,6%	3,00

Tabel 35c: Kwaliteit van de kwalificatiekaart voor praktijkcoaches

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	4,5%	22,7%	40,9%	18,2%	13,6%	3,14
(coördinatoren)trainers	2,6%	35,9%	38,5%	10,2%	12,8%	2,95
Totaal	3,3%	31,1%	39,3%	13,1%	13,1%	3,02

5.11 Functieprofiel trainer

Het functieprofiel voor trainers is bij een meerderheid van praktijkcoaches en (coördinatoren) trainers bekend en wordt door een derde van hen ook daadwerkelijk gebruikt. Opvallend is dat het functieprofiel bekender is onder praktijkcoaches dan onder trainers (zie tabel 36a).

Zowel de gebruiksvriendelijkheid als de kwaliteit van het functieprofiel voor trainers wordt gemiddeld met een ruime voldoende gewaardeerd. Hierin zit echter een aanzienlijk verschil tussen praktijkcoaches en (coördinatoren) trainers. De praktijkcoaches zijn gemiddeld een stuk positiever over de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van het functieprofiel voor trainers, dan de (coördinatoren) trainers zelf (zie tabel 36b en 36c).

Tabel 36a: Bekendheid en gebruik van het functieprofiel voor trainers

Functie	Bekend	Gebruikt	Onbekend
Praktijkcoaches	50,0%	33,3%	16,7%
(coördinatoren)trainers	40,3%	33,9%	25,8%
Totaal	43,0%	33,7%	23,3%

Tabel 36b: Gebruiksvriendelijkheid van het functieprofiel voor trainers

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	0,0%	11,8%	47,1%	23,5%	17,6%	3,47
(coördinatoren)trainers	2,7%	18,9%	54,1%	18,9%	5,4%	3,05
Totaal	1,7%	15,5%	48,3%	25,9%	8,6%	3,24

Tabel 36c: Kwaliteit van het functieprofiel voor trainers

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	0,0%	23,5%	29,4%	29,4%	17,6%	3,41
(coördinatoren)trainers	2,6%	20,5%	48,7%	17,9%	10,3%	3,13
Totaal	1,8%	21,4%	42,9%	21,4%	12,5%	3,21

5.12 Kwalificatiekaart trainer

De kwalificatiekaart voor trainers is bij ongeveer driekwart van de praktijkcoaches en (coördinatoren) trainers bekend en wordt door ruim een derde van hen gebruikt. Hierin zit geen noemenswaardig verschil tussen praktijkcoaches en (coördinatoren) trainers (zie tabel 37a).

Tabel 37a: Bekendheid en gebruik van de kwalificatiekaart voor trainers

Functie	Bekend	Gebruikt	Onbekend
Praktijkcoaches	37,5%	37,5%	25,0%
(coördinatoren)trainers	37,1%	35,5%	27,4%
Totaal	37,2%	36,0%	26,8%

Net als bij de voorgaande functieprofielen en kwalificatiekaarten, wordt de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van de kwalificatiekaart voor trainers verhoudingsgewijs een stuk positiever beoordeeld door praktijkcoaches, dan door de (coördinatoren) trainers zelf. De (coördinatoren) trainers beoordelen de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van de kwalificatiekaart voor hun eigen functie gemiddeld net niet voldoende. Ruim een derde vindt de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit zelfs onvoldoende (zie tabel 37b en 37c).

Tabel 37b: Gebruiksvriendelijkheid van de kwalificatiekaart voor trainers

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	0,0%	31,3%	31,3%	25,0%	12,5%	3,19
(coördinatoren)trainers	5,0%	30,0%	40,0%	17,5%	7,5%	2,93
Totaal	3,6%	30,4%	37,5%	19,6%	8,9%	3,00

Tabel 37c: Kwaliteit van de kwalificatiekaart voor trainers

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	6,3%	18,8%	31,3%	18,8%	25,0%	3,38
(coördinatoren)trainers	2,7%	35,1%	37,8%	13,5%	10,8%	2,95
Totaal	3,8%	30,2%	35,8%	15,1%	15,1%	3,08

5.13 Competentieroos Scouting Academy

De functieprofielen en kwalificatiekaarten van Scouting Academy zijn geënt op een onderliggende competentiesystematiek. Deze systematiek bestaat uit een verzameling van 29 competenties, elk onderverdeeld in 6 niveaus. Dit systeem is weergegeven in een schema: de competentieroos.

De competentieroos is voor elke vrijwilliger binnen Scouting Nederland te gebruiken om de persoonlijke ontwikkeling binnen (en buiten) Scouting in kaart te brengen. Ook in dit geval blijkt de competentieroos op groepsniveau vooral bij praktijk- en groepsbegeleiders bekend te zijn en/of gebruikt te worden (zie tabel 38a).

Tabel 38a: Bekendheid en gebruik van de competentieroos van Scouting Academy op groepsniveau

Functie groepsniveau	Bekend	Gebruikt	Onbekend
(team)leiders	31,5%	26,0%	42,5%
Praktijkbegeleiders	38,4%	56,4%	5,2%
Groepsbegeleiders	47,9%	34,5%	17,6%
Groepsvoorzitters	45,1%	23,4%	31,5%
Totaal	34,3%	29,0%	36,7%

De voornaamste gebruikers van de competentieroos op groepsniveau zijn de praktijkbegeleiders. Dit komt ook terug in het verschil tussen leidinggevend in groepen met en in groepen zonder praktijkbegeleider.

Bij groepen met een praktijkbegeleider is de competentieroos onder leidinggevend in groepen met een praktijkbegeleider meer bekend (33,5%) en vaker gebruikt (29,1%) dan onder leidinggevend in groepen zonder praktijkbegeleider (respectievelijk 28,0% en 19,5%). In totaal is de competentieroos onbekend bij 50,5% van de leidinggevend in groepen zonder praktijkbegeleider, tegenover 33,0% van leidinggevend in groepen met praktijkbegeleider.

Op regioniveau is de competentieroos bij vrijwel alle praktijkcoaches en (coördinatoren) trainers bekend en wordt door een meerderheid van hen ook daadwerkelijk gebruikt, vooral door praktijkcoaches (zie tabel 38b).

Tabel 38b: Bekendheid en gebruik van de competentieroos van Scouting Academy op regioniveau

Functie regioniveau	Bekend	Gebruikt	Onbekend
Praktijkcoaches	16,7%	79,2%	4,2%
(coördinatoren)trainers	35,5%	59,7%	4,8%
Totaal	30,2%	65,1%	4,7%

Ondanks de grote mate van bekendheid en gebruik van de competentieroos, wordt de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van deze methodiek naar verhouding (erg) slecht beoordeeld. Een ruime meerderheid van de praktijkbegeleiders (60,8%) en de helft van de groepsbegeleiders (49,5%) beoordeelt de gebruiksvriendelijkheid van de competentieroos als onvoldoende. Dit geldt ook voor ruim de helft van de praktijkcoaches (56%) en (coördinatoren) trainers (59%) op regioniveau (zie tabel 38c).

Tabel 38c: Gebruiksvriendelijkheid van de competentieroos van Scouting Academy

Functie groepsniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders	9,9%	18,3%	39,2%	21,8%	10,9%	3,05
Praktijkbegeleiders	34,4%	26,4%	26,4%	9,2%	3,7%	2,21
Groepsbegeleiders	16,2%	33,3%	29,3%	14,1%	7,1%	2,63
Groepsvoorzitters	21,7%	21,7%	38,6%	12,0%	6,0%	2,59
Totaal	15,2%	21,2%	36,3%	18,4%	9,0%	2,85

Functie regioniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	12,0%	44,0%	24,0%	4,0%	16,0%	2,68
(coördinatoren) trainers	19,6%	39,4%	19,6%	10,7%	10,7%	2,53
Totaal	17,3%	40,7%	21,0%	8,6%	12,3%	2,58

De kwaliteit van de competentieroos wordt gemiddeld wat hoger gewaardeerd dan de gebruiksvriendelijkheid, maar is naar verhouding nog steeds weinig positief. Ongeveer de helft van alle praktijkcoaches, (coördinatoren) trainers en praktijkbegeleiders vindt de kwaliteit van de competentieroos onvoldoende (zie tabel 38d).

Tabel 38d: kwaliteit van de competentieroos van Scouting Academy

Functie groepsniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders	8,1%	14,6%	41,0%	23,8%	12,5%	3,18
Praktijkbegeleiders	25,2%	23,8%	37,1%	9,1%	4,9%	2,45
Groepsbegeleiders	10,2%	30,7%	28,4%	22,7%	8,0%	2,88
Groepsvoorzitters	15,9%	26,1%	40,6%	10,1%	7,2%	2,67
Totaal	11,5%	18,3%	39,2%	20,4%	10,5%	3,00

Functie regioniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	17,4%	30,4%	34,8%	8,7%	8,7%	2,61
(coördinatoren) trainers	17,6%	31,4%	23,6%	17,6%	9,8%	2,71
Totaal	17,6%	31,1%	27,0%	14,9%	9,5%	2,68

Ook de groepsbegeleiders en groepsvoorzitters beoordelen de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit gemiddeld niet als voldoende. Alleen de leidinggevendenden komen gemiddeld net aan een voldoende. Hieronder enkele kenmerkende opmerkingen van respondenten:

- “Het systeem van competenties is veel te gespecificeerd voor Scoutingvrijwilligers. Zelfs in het bedrijfsleven zou een dergelijk systeem met 29 competenties op 6 niveaus niet werken, laat staan in een vrijwilligersorganisatie als Scouting. Ik hoop dan ook dat er heel snel een sterk vereenvoudigd systeem komt met een klein aantal met name Scouting gerelateerde competenties. Het idee dat het bedrijfsleven waarde zou hechten aan het huidige competentiesysteem, is een waandenkbeeld.”
- “De competentieroos is in de werking duidelijk. Dit geldt niet voor de competentiebeschrijving in het competentieboek. De beschrijvingen van de niveaus bij de competenties zijn volledig van toepassing op het bedrijfsleven en absoluut niet van toepassing op het functioneren van leiding binnen Scoutinggroepen.”
- “Ga uit van wat iemand kan en van wat iemand moet leren. Zo simpel is het. Scouting Academy is naar mijn mening veel te uitgebreid en te omslachtig. Scouting is een hobby, geen opleiding. Kijk wat iemand goed kan en kijk vervolgens waar je dat kunt inzetten. Kijk naar wat iemand moet leren en kijk vervolgens waar hij of zij dit kan leren. Daar hoeft geen roos van Leary aan te pas te komen.”

5.14 Spiekbrieftje competentieroos

Uit eerdere gesprekken en contacten met regio's en groepen is reeds naar voren gekomen dat het gebruik van de competentieroos als 'complex' wordt ervaren. Om leidinggevendenden te ondersteunen in het gebruik van de competentieroos en om de eigen competentie-ontwikkeling als leidinggevende in kaart te brengen, is een 'spiekbrieftje' voor leiding ontwikkeld. In dit spiekbrieftje was voorgedrukt welke persoonsgebonden competenties gekoppeld zijn aan het functieprofiel en de kwalificatiekaart voor leidinggevendenden.

Met uitzondering van praktijkbegeleiders, is het spiekbrieftje voor leiding bij een meerderheid van de respondenten op groepsniveau niet bekend noch gebruikt. Wat opvalt, is dat het spiekbrieftje vooral bij de beoogde doelgroep (leidinggevend) niet bekend is of gebruikt wordt. De praktijkcoaches blijken op dit moment de enige doelgroep te zijn die het spiekbrieftje in meerderheid gebruikt (zie tabel 39a).

Tabel 39a: Bekendheid en gebruik van het spiekbrieftje voor het invullen van de competentieroos

Functie groepsniveau	Bekend	Gebruikt	Onbekend
(team)leiders	15,4%	9,3%	75,3%
Praktijkbegeleiders	39,3%	26,0%	34,7%
Groepsbegeleiders	26,1%	14,1%	59,8%
Groepsvoorzitters	24,7%	8,6%	66,7%
Totaal	19,0%	11,0%	70,0%

Functie regioniveau	Bekend	Gebruikt	Onbekend
Praktijkcoaches	21,7%	65,2%	13,1%
(coördinatoren) trainers	43,5%	22,6%	33,9%
Totaal	37,6%	34,1%	28,2%

Het naar verhouding wat hogere percentage praktijkbegeleiders dat aangeeft het spiekbrieftje te kennen en/of te gebruiken, komt ook terug in de bekendheid en het gebruik van het spiekbrieftje onder (team)leiders in groepen met (respectievelijk 16,4% en 10,9%). Dit is hoger dan onder (team)leiders van groepen zonder praktijkbegeleider (respectievelijk 10,6% en 6,7%).

De gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van het spiekbrieftje voor het invullen van de competentieroos wordt door de respondenten op groepsniveau gemiddeld net als voldoende beoordeeld, maar dit komt vooral voor rekening van de leidinggevend. Praktijkbegeleiders, groepsbegeleiders en groepsvoorzitters beoordelen de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van het spiekbrieftje gemiddeld als niet voldoende. Door de respondenten op regioniveau wordt de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van het spiekbrieftje gemiddeld wel als voldoende beoordeeld, met name door de praktijkcoaches die het spiekbrieftje naar verhouding ook het meest gebruiken (zie tabel 39b en 39c).

Tabel 39b: Gebruiksvriendelijkheid van het spiekbrieftje voor het invullen van de competentieroos door leiding

Functie groepsniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders	9,7%	13,9%	42,0%	23,6%	10,8%	3,12
Praktijkbegeleiders	17,1%	22,9%	33,3%	21,0%	5,7%	2,75
Groepsbegeleiders	9,8%	29,4%	31,4%	21,6%	7,8%	2,88
Groepsvoorzitters	9,3%	20,9%	48,8%	16,3%	4,7%	2,86
Totaal	11,0%	17,4%	40,0%	22,4%	9,1%	3,01

Functie regioniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	0,0%	37,5%	25,0%	16,7%	20,8%	3,21
(coördinatoren) trainers	12,2%	19,5%	31,7%	19,5%	17,1%	3,10
Totaal	7,7%	26,2%	29,1%	18,5%	18,5%	3,14

Tabel 39c: Kwaliteit van het spiekbrieftje voor het invullen van de competentieroos door leiding

Functie groepsniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders	9,7%	12,1%	42,9%	24,0%	11,3%	3,15
Praktijkbegeleiders	16,5%	19,6%	41,2%	17,5%	5,2%	2,75
Groepsbegeleiders	8,3%	27,1%	37,5%	16,7%	10,4%	2,94
Groepsvoorzitters	5,0%	25,0%	57,5%	7,5%	5,0%	2,83
Totaal	10,4%	15,6%	43,2%	21,0%	9,7%	3,04

Functie regioniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	4,5%	31,8%	31,8%	13,6%	18,2%	3,09
(coördinatoren) trainers	15,4%	17,9%	35,9%	15,4%	15,4%	2,97
Totaal	11,5%	23,0%	34,4%	14,8%	16,4%	3,02

5.15 Kwalificatiewijzer

Kwalificaties die binnen Scouting Nederland behaald kunnen worden, kunnen worden geregistreerd in Scouts Online. Voor elke kwalificatie geldt een 'rechtensysteem', dat wil zeggen dat het kunnen registreren van een kwalificatie gekoppeld is aan een bepaalde functie, soms in combinatie met een behaalde kwalificatie. Uit reacties vanuit groepen en regio's bleek dat het lang niet voor iedereen helder of vanzelfsprekend was hoe het rechtensysteem in elkaar zat. Om hier op een praktische manier inzicht in te kunnen geven, is de Kwalificatiewijzer ontwikkeld.

Slechts drie maanden voorafgaand aan de evaluatie is de Kwalificatiewijzer op www.scouting.nl geïntroduceerd. De Kwalificatiewijzer is een hulpmiddel om te kunnen opzoeken welke kwalificaties er zijn, uit welke deelkwalificaties deze eventueel bestaan en door wie de (deel)kwalificaties aangevraagd en/of geregistreerd kunnen worden. Vanuit het groepsniveau hebben vooral praktijkbegeleiders hier mee te maken, vanuit het regioniveau vooral de praktijkcoaches.

De Kwalificatiewijzer is bij een ruime meerderheid van praktijkbegeleiders, praktijkcoaches en (coördinatoren) trainers bekend, waarbij ongeveer een derde van de praktijkbegeleiders, de helft van de praktijkcoaches en een kwart van de (coördinatoren) trainers de Kwalificatiewijzer ook daadwerkelijk heeft gebruikt (zie tabel 40a).

Tabel 40a: Bekendheid en gebruik van de Kwalificatiewijzer op www.scouting.nl

Functie groepsniveau	Bekend	Gebruikt	Onbekend
(team)leiders	24,2%	7,5%	68,3%
Praktijkbegeleiders	35,3%	31,2%	32,5%
Groepsbegeleiders	28,4%	12,0%	59,6%
Groepsvoorzitters	36,1%	9,9%	54,0%
Totaal	26,4%	10,1%	63,4%

Functie regioniveau	Bekend	Gebruikt	Onbekend
Praktijkcoaches	33,3%	50,0%	16,7%
(coördinatoren) trainers	43,6%	27,4%	29,0%
Totaal	40,7%	33,7%	25,6%

Het effect van het wel of niet hebben van een praktijkbegeleider komt ook in dit geval terug. De bekendheid en gebruik van de Kwalificatiewijzer onder (team)leiders van groepen met een

praktijkbegeleider (respectievelijk 27,6% en 9,0%) is hoger dan onder (team)leiders van groepen zonder praktijkbegeleider (respectievelijk 19,0% en 3,9%).

De gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van de Kwalificatiewijzer wordt gemiddeld wat hoger dan voldoende beoordeeld. Dit geldt wat sterker voor de kwaliteit dan voor de gebruiksvriendelijkheid. Vooral de respondenten op regioniveau blijken in het algemeen tevreden te zijn over de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van de Kwalificatiewijzer (zie tabel 40b en 40c).

Tabel 40b: Gebruiksvriendelijkheid van de Kwalificatiewijzer op www.scouting.nl

Functie groepsniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders	4,7%	12,0%	49,1%	22,0%	12,2%	3,25
Praktijkbegeleiders	6,2%	23,0%	50,4%	15,0%	5,3%	2,90
Groepsbegeleiders	3,6%	38,2%	40,0%	14,5%	3,6%	2,76
Groepsvoorzitters	1,7%	17,2%	60,3%	17,2%	3,4%	3,03
Totaal	4,6%	16,3%	49,6%	19,9%	9,7%	3,14

Functie regioniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	4,3%	8,7%	30,4%	43,5%	13,1%	3,52
(coördinatoren) trainers	5,0%	17,5%	42,5%	20,0%	15,0%	3,23
Totaal	4,8%	14,3%	38,1%	28,6%	14,3%	3,33

Tabel 40c: Kwaliteit van de Kwalificatiewijzer op www.scouting.nl

Functie groepsniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders	5,4%	9,9%	47,0%	22,7%	15,1%	3,32
Praktijkbegeleiders	3,9%	22,5%	49,0%	17,6%	6,9%	3,01
Groepsbegeleiders	3,7%	27,8%	42,6%	22,2%	3,7%	2,94
Groepsvoorzitters	4,1%	16,3%	57,1%	14,3%	8,2%	3,06
Totaal	4,9%	13,8%	47,7%	21,2%	12,3%	3,22

Functie regioniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	0,0%	14,3%	42,9%	28,6%	14,3%	3,43
(coördinatoren) trainers	0,0%	20,5%	41,0%	20,5%	18,0%	3,36
Totaal	0,0%	18,3%	41,7%	23,3%	16,7%	3,38

Uit nadere analyse van helpdeskvragen, blijkt overigens ook dat het aantal vragen over het kwalificatiesysteem sinds de introductie van de Kwalificatiewijzer sterk in aantal is verminderd.

5.16 Kwalificatietekens

Om tot uitdrukking te kunnen brengen dat een bepaalde kwalificatie is behaald, heeft Scouting Nederland voor een aantal kwalificaties een apart 'teken' (badge) ontwikkeld. Dit teken mag gedragen worden wanneer de bijbehorende kwalificatie is behaald. Uit dit onderzoek blijkt dat de kwalificatietekens in het algemeen bij een meerderheid van de vrijwilligers op groepsniveau bekend zijn, in het bijzonder bij de praktijkbegeleiders. De kwalificatietekens zijn daarnaast bij vrijwel alle respondenten op regioniveau bekend en worden door een meerderheid ook gebruikt, vooral door de praktijkcoaches (zie tabel 41a).

Tabel 41a: Bekendheid en gebruik van de kwalificatietekens

Functie groepsniveau	Bekend	Gebruikt	Onbekend
(team)leiders	32,6%	21,4%	46,0%
Praktijkbegeleiders	34,5%	51,1%	14,4%
Groepsbegeleiders	36,9%	24,8%	38,3%
Groepsvoorzitters	43,2%	21,6%	35,2%
Totaal	33,9%	24,3%	41,8%

Functie regioniveau	Bekend	Gebruikt	Onbekend
Praktijkcoaches	8,7%	82,6%	8,7%
(coördinatoren) trainers	39,3%	52,5%	8,2%
Totaal	31,0%	60,7%	8,3%

Ook in dit geval is er een verschil tussen (team)leiders die wel of geen praktijkbegeleider in de groep hebben. Bijna driekwart van de (team)leiders met een praktijkbegeleider in de groep, is bekend met de kwalificatietekens (40,9%) of gebruikt deze (23,1%), tegenover iets minder van de helft van de (team)leiders zonder praktijkbegeleider in de groep (respectievelijk 29,6% bekend en 16,5% gebruikt).

De gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van de kwalificatietekens wordt in het algemeen positief gewaardeerd. Bijna de helft van de respondenten op groepsniveau beoordeelt de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit als ruim voldoende of goed, met uitzondering van de groepsbegeleiders, die hierover iets minder enthousiast zijn. Ondanks dat zij gemiddeld ook meer dan een voldoende geven, vindt iets minder dan een kwart de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit niet voldoende. De respondenten op regioniveau zijn nog positiever dan de respondenten op groepsniveau (zie tabel 41b en 41c).

Tabel 41b: Gebruiksvriendelijkheid van de kwalificatietekens

Functie groepsniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders	4,1%	8,2%	40,5%	27,0%	20,3%	3,51
Praktijkbegeleiders	5,0%	6,4%	40,7%	25,0%	22,9%	3,54
Groepsbegeleiders	2,8%	21,1%	39,4%	25,4%	11,3%	3,21
Groepsvoorzitters	1,3%	13,2%	46,1%	23,7%	15,8%	3,39
Totaal	3,9%	9,2%	40,9%	26,3%	19,6%	3,49

Functie regioniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	4,2%	12,5%	20,8%	41,7%	20,8%	3,63
(coördinatoren) trainers	0,0%	7,7%	32,7%	38,5%	21,1%	3,73
Totaal	1,3%	9,2%	28,9%	39,5%	21,1%	3,70

Tabel 41c: Kwaliteit van de kwalificatietekens

Functie groepsniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders	4,1%	7,8%	40,7%	26,1%	21,3%	3,53
Praktijkbegeleiders	4,1%	12,2%	39,0%	24,4%	20,3%	3,45
Groepsbegeleiders	3,0%	21,2%	36,4%	24,2%	15,2%	3,27
Groepsvoorzitters	1,5%	12,3%	56,9%	10,8%	18,5%	3,32
Totaal	3,8%	9,8%	41,4%	24,6%	20,5%	3,48

Functie regioniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	0,0%	9,5%	38,1%	28,6%	23,8%	3,67
(coördinatoren) trainers	0,0%	17,0%	36,2%	25,5%	21,3%	3,51
Totaal	0,0%	14,7%	36,8%	26,5%	22,1%	3,56

5.17 Trainingsmodules leidinggevend

De trainingsmodules die zijn ontwikkeld ter ondersteuning van het organiseren van trainingen voor het verwerven van competenties behorende bij de kwalificatie voor leidinggevend, blijken in het algemeen bij ruim twee derde van de vrijwilligers op groepsniveau bekend te zijn en/of te worden gebruikt. De trainingsmodules zijn op groepsniveau het meest bekend en worden het meest gebruikt door praktijkbegeleiders. Op regioniveau zijn de trainingsmodules bij vrijwel alle praktijkcoaches en (coördinatoren) trainers bekend. Opvallend is, dat een aanzienlijk deel van de (coördinatoren) trainers aangeeft de trainingsmodules nog niet te hebben gebruikt (zie tabel 42a).

Tabel 42a: Bekendheid en gebruik van de trainingsmodules voor leidinggevend

Functie groepsniveau	Bekend	Gebruikt	Onbekend
(team)leiders	36,2%	28,7%	35,1%
Praktijkbegeleiders	34,7%	56,6%	8,7%
Groepsbegeleiders	44,0%	34,8%	21,2%
Groepsvoorzitters	47,9%	24,5%	27,6%
Totaal	37,1%	31,2%	31,7%

Functie regioniveau	Bekend	Gebruikt	Onbekend
Praktijkcoaches	16,7%	75,0%	8,3%
(coördinatoren) trainers	33,9%	61,3%	4,8%
Totaal	29,1%	65,1%	5,8%

Tussen (team)leiders met of zonder praktijkbegeleider in de groep is ook in dit geval nog wel een verschil te constateren in de mate van bekendheid en gebruik, maar de verschillen zijn minder uitgesproken dan bij de hiervoor beschreven methodieken en hulpmiddelen. In groepen met praktijkbegeleider is de bekendheid en gebruik onder (team)leiders respectievelijk 37,6% en 33,0%, terwijl dit in groepen zonder praktijkbegeleider respectievelijk 33,9% en 25,2% is.

Net als bij de kwalificatietekens, wordt de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van de trainingsmodules voor leidinggevend naar verhouding positief gewaardeerd. Ook nu zijn praktijkcoaches op regioniveau gemiddeld het meest positief (zie tabel 42a en 42b).

Tabel 42a: Gebruiksvriendelijkheid van de trainingsmodules voor leidinggevend

Functie regioniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders	4,3%	10,6%	39,9%	29,2%	15,9%	3,42
Praktijkbegeleiders	3,6%	9,3%	38,6%	34,3%	14,3%	3,46
Groepsbegeleiders	0,0%	21,2%	37,6%	30,6%	10,6%	3,31
Groepsvoorzitters	6,9%	8,3%	47,2%	25,0%	12,5%	3,28
Totaal	4,1%	11,1%	40,1%	29,7%	15,0%	3,40

Functie regioniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	0,0%	8,3%	41,7%	20,8%	29,2%	3,71
(coördinatoren) trainers	2,0%	17,6%	29,4%	35,3%	15,7%	3,45
Totaal	1,3%	14,7%	33,3%	30,7%	20,0%	3,53

Tabel 42b: Kwaliteit van de trainingsmodules voor leidinggevend

Functie groepsniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders	4,9%	8,6%	40,1%	29,1%	17,4%	3,46
Praktijkbegeleiders	3,9%	13,2%	41,9%	25,6%	15,5%	3,36
Groepsbegeleiders	0,0%	21,4%	34,3%	35,7%	8,6%	3,31
Groepsvoorzitters	10,4%	7,5%	49,3%	19,4%	13,4%	3,18
Totaal	4,8%	10,1%	40,5%	28,4%	16,2%	3,41

Functie regioniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	0,0%	9,1%	31,8%	31,8%	27,3%	3,77
(coördinatoren) trainers	0,0%	24,0%	32,0%	28,0%	16,0%	3,36
Totaal	0,0%	19,4%	31,9%	29,2%	19,4%	3,49

5.18 Informatie over Scouting Academy op de website

Ten slotte is gevraagd naar de bekendheid en het gebruik van de informatie op www.scouting.nl. De informatie op de website is een belangrijk medium om met vrijwilligers op groeps- en regioniveau te communiceren en informatie te verstrekken over Scouting Academy.

Uit dit onderzoek blijkt dat het bij de meerderheid van vrijwilligers op groepsniveau bekend is dat er informatie over Scouting Academy te vinden is op www.scouting.nl, daarbij blijken vooral praktijkbegeleiders, praktijkcoaches en (coördinatoren) trainers ook daadwerkelijk op zoek te gaan naar deze informatie en/of deze te gebruiken. Hierbij blijken vooral (team)leiders nog het meest onbekend te zijn met informatie over Scouting Academy op de website (zie tabel 43a).

Tabel 43a: Bekendheid met en gebruik van informatie op www.scouting.nl

Functie groepsniveau	Bekend	Gebruikt	Onbekend
(team)leiding	44,4%	21,0%	34,6%
Praktijkbegeleiders	29,9%	63,8%	6,3%
Groepsbegeleiders	49,0%	30,8%	20,2%
Groepsvoorzitters	56,4%	22,7%	20,9%
Totaal	44,4%	25,5%	30,1%

Functie regioniveau	Bekend	Gebruikt	Onbekend
Praktijkcoaches	8,3%	79,2%	12,5%
(coördinatoren) trainers	30,2%	60,3%	9,5%
Totaal	24,1%	65,5%	10,3%

De bekendheid, maar vooral het gebruik van informatie op www.scouting.nl is ook in dit geval hoger bij (team)leiders van groepen met praktijkbegeleider (respectievelijk 45,2% en 24,8%) dan bij (team)leiders van groepen zonder praktijkbegeleider (respectievelijk 41,6% en 16,1%).

De gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van de informatie over Scouting Academy op de website wordt door slechts een klein deel van de respondenten als niet voldoende beoordeeld. Gemiddeld

beoordeelt ongeveer 40% van de respondenten op groeps- én regioniveau de gebruiksvriendelijkheid en kwaliteit van de informatie zelfs als ruim voldoende of goed. Met name praktijkcoaches blijken positief te zijn over de gebruiksvriendelijkheid van de informatie op de website (zie tabel 43b en 43c).

Tabel 43b: Gebruiksvriendelijkheid van de informatie op www.scouting.nl

Functie groepsniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders	3,4%	10,3%	45,9%	27,0%	13,3%	3,37
Praktijkbegeleiders	3,4%	12,2%	43,9%	31,1%	9,5%	3,31
Groepsbegeleiders	1,0%	19,4%	39,8%	33,7%	6,1%	3,24
Groepsvoorzitters	4,5%	13,6%	50,0%	21,6%	10,2%	3,19
Totaal	3,3%	11,7%	45,4%	27,7%	11,9%	3,33

Functie regioniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	0,0%	12,5%	25,0%	41,7%	20,8%	3,71
(coördinatoren) trainers	5,5%	14,5%	38,2%	32,7%	9,1%	3,25
Totaal	3,8%	13,9%	34,2%	35,4%	12,7%	3,39

Tabel 43c: Kwaliteit van de informatie op www.scouting.nl

Functie groepsniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders	3,6%	7,7%	47,3%	26,6%	14,8%	3,41
Praktijkbegeleiders	2,3%	15,9%	37,9%	34,1%	9,8%	3,33
Groepsbegeleiders	1,2%	22,6%	34,5%	33,3%	8,3%	3,25
Groepsvoorzitters	2,5%	12,5%	51,3%	21,3%	12,5%	3,29
Totaal	3,1%	10,4%	45,3%	27,8%	13,4%	3,38

Functie regioniveau	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
Praktijkcoaches	0,0%	22,7%	31,8%	27,3%	18,2%	3,41
(coördinatoren) trainers	4,1%	18,4%	38,7%	28,6%	10,2%	3,22
Totaal	2,8%	19,7%	36,6%	28,2%	12,7%	3,28

6 Trainings- en ondersteuningsaanbod vanuit de regio's

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven op een aantal vragen die zijn gesteld over het trainings- en ondersteuningsaanbod.

6.1 Trainingen en deskundigheidsontwikkeling voor leidinggevend

Alle respondenten op groepsniveau, te weten (team)leiders, praktijkbegeleiders, groepsbegeleiders en groepsvoorzitters, is gevraagd of hun regio op dit moment in staat is om in de behoefte aan trainingen en ondersteuning van deskundigheidsontwikkeling voor leidinggevend te voorzien.

In het algemeen blijkt ongeveer 40% van de vrijwilligers op groepsniveau van mening te zijn dat de regio hier wel toe in staat is, maar ongeveer een kwart van de vrijwilligers vindt juist van niet. De overige respondenten hebben hier geen mening over. Met name praktijkbegeleiders blijken hier voor zichzelf wel een beeld van te hebben en zijn hier, samen met groepsvoorzitters, naar verhouding vaker positief over (zie tabel 44).

Tabel 44: Is de eigen regio in staat in behoefte aan trainingen en ondersteuning deskundigheidsontwikkeling van leidinggevend te voorzien?

Functie	Ja	Nee	Weet niet
(team)leiders	37,9%	22,1%	40,0%
Praktijkbegeleiders	54,6%	32,0%	13,4%
Groepsbegeleiders	35,2%	36,6%	28,2%
Groepsvoorzitters	47,0%	25,9%	27,1%
Totaal	39,9%	24,2%	35,9%

Leidinggevend zelf hebben over het algemeen het minst vaak een beeld of de regio in staat is in hun behoefte aan trainingen en deskundigheidsontwikkeling te voorzien. Van de leidinggevend die hier wel een beeld over hebben (en dus 'ja' of 'nee' hebben geantwoord), geeft 63,1% aan dat de regio in staat is in hun behoefte te voorzien. Hierin zit geen noemenswaardig verschil tussen (team)leiders met en (team)leiders zonder praktijkbegeleider in de groep.

Enkele voorbeelden:

- "Ik ben erg tevreden over Scouting Academy, in Zeeland zijn ze daar super goed mee bezig! Ook de overnachtingen zijn erg nuttig en gezellig, je leert medeleiding kennen waar je later weer wat aan hebt en het zorgt er ook voor dat je iets hebt om naar uit te kijken."
- "Wij zijn in de regio (De Langstraat) ver op het gebied van Scouting Academy, dus ik denk dat het heel erg afhankelijk is van in welke regio je Scouting draait. In onze vereniging wordt het ook heel erg aangestuurd."

Uit reacties van de respondenten die van mening zijn dat de regio onvoldoende in staat is in de behoefte aan trainingen en ondersteuning van deskundigheidsontwikkeling te voorzien (24,2%), komt naar voren dat een deel van de regio's door verschillende factoren niet in staat is regelmatig een passend trainingsaanbod te organiseren of andersoortige ondersteuning of inhoudelijke informatie op het gebied van Scouting Academy te geven.

Hieronder enkele reacties:

- "De regio ligt op z'n gat. Er wordt vanuit Scouting Nederland wel wat geprobeerd, maar het blijft moeilijk."
- "Er worden op dit moment helemaal geen trainingen aangeboden. De trainingen die er geweest zijn (overstaptraining en moduletrainingen), worden door slechts één trainer gegeven en zijn doorspekt van negativisme over Scouting Academy en Scouting Nederland. Het is gewoon een blamage om daar nieuwe vrijwilligers mee te confronteren. Enige vorm van

ondersteuning is tot nu toe ook uitgebleven. Er wordt steeds verwezen naar Scouting Nederland.”

- “Ten eerste, duidelijke informatie over Scouting Academy heb ik lange tijd gemist. Daarnaast wordt er maar één training per jaar gegeven. Kun je dan niet, dan heb je een probleem.”
- “De regio is onderbezet, sterker nog, de voorzitter is de enige die ‘actief’ is. De regio is al jaren stuurloos of sterk verdeeld.”
- “Het komt in onze regio vaak voor dat er trainingen op het laatste moment worden afgezegd door gebrek aan deelnemers. Hierdoor wordt het wel lastig om iedere keer gemotiveerd te blijven een training te gaan volgen. Juist omdat je vaak dingen hebt geregeld om een cursus te gaan volgen.”

6.2 Rekening houden met eerder verworven competenties van leidinggevenden

Belangrijke uitgangspunten van Scouting Academy zijn ‘wat je al kent of kunt, hoeft je niet opnieuw te leren’ en ‘eerder verworven competenties moeten meetellen bij kwalificaties in Scouting’ (zie hoofdstuk 2). Aan alle respondenten is naar aanleiding hiervan gevraagd of hun regio met het trainings- en ondersteuningsaanbod voor deskundigheidsontwikkeling in staat is voldoende rekening te houden met competenties die leidinggevenden al beheersen (zie tabel 45a).

Met uitzondering van praktijkbegeleiders, geeft ruim de helft van de respondenten op groepsniveau aan geen beeld te hebben in hoeverre de regio in staat is rekening te houden met competenties die leidinggevenden al beheersen. Van de respondenten die hier wel een mening over hebben, geeft een meerderheid aan dat de regio hiertoe wel in staat is.

Tabel 45a: Is de eigen regio in staat in rekening te houden met competenties die leidinggevenden al beheersen (volgens respondenten op groepsniveau)?

Functie	Ja	Nee	Weet niet
(team)leiders	26,2%	16,6%	57,2%
Praktijkbegeleiders	48,8%	21,5%	29,7%
Groepsbegeleiders	23,8%	20,1%	56,1%
Groepsvoorzitters	26,2%	14,0%	59,8%
Totaal	27,9%	17,1%	55,0%

Van de respondenten die een beeld hebben over de vraag of de regio in staat is rekening te houden met competenties die leidinggevenden al beheersen (en dus ‘ja’ of ‘nee’ hebben geantwoord), geeft gemiddeld 62% aan dat de regio in staat is hier rekening mee te houden.

Respondenten op regioniveau hebben naar verhouding vaker een beeld of de regio in staat is rekening te houden met competenties die leidinggevenden al beheersen. Dit geldt vooral voor de praktijkcoaches. Bijna een derde van de regiovoorzitters geeft aan hier geen beeld van te hebben (zie tabel 45b).

Tabel 45b: Is de eigen regio in staat in rekening te houden met competenties die leidinggevenden al beheersen (volgens respondenten op regioniveau)?

Functie	Ja	Nee	Weet niet
Praktijkcoaches	80,0%	12,0%	8,0%
(coördinatoren)trainers	55,6%	28,6%	15,8%
Regiovoorzitters	47,4%	21,1%	31,6%
Totaal	59,8%	23,4%	16,8%

Van alle respondenten op regioniveau die wel een beeld hebben over de vraag of de regio in staat is rekening te houden met competenties die leidinggevenden al beheersen (en dus 'ja' of 'nee' hebben geantwoord), geeft gemiddeld 71,8% aan dat de regio in staat is hier rekening mee te houden.

Hieronder enkele voorbeelden die respondenten geven over de manier waarop hun regio rekening houdt met de competenties die leidinggevenden al beheersen. Hieruit blijkt ook dat sommige regio's hier hun eigen weg in hebben gevonden.

- "Je moet van te voren een lijst invullen en daaruit komt wat je al wel of juist niet beheerst."
- "Door modulair trainingen aan te bieden. En vooraf aan te geven wat er behandeld wordt en wat men verwacht, hiermee kan de praktijkbegeleider zien of een training al dan niet nuttig is."
- "Regio Klein Gelderland heeft een andere benadering in gebruik genomen en de modules herschreven in katernen die ook daadwerkelijk binnen de praktijk van de groep gebruikt kunnen worden. Daarnaast organiseert de regio een verdiepingsweekend met andere handige tools, zoals agressie en inzichtelijk maken van wat je al kunt binnen Scouting en hoe je dat kunt herleiden naar de professionele competenties (empower yourself)."
- "Ze proberen in een opleidingsweekend diverse verschillende modules aan te bieden waar je op in kunt schrijven."
- "De zeven Limburgse regio's hebben Scouting Academy gezamenlijk via het steunpunt opgepakt en ingevuld. Hierbinnen worden steeds meer uitwisselingsbijeenkomsten georganiseerd, waarin mensen met gelijkaardige functies hun ervaringen uitwisselen. Recent is hier een uitwisseling voor teamleiders bijgekomen waarbinnen de stafleden hun trainingsbehoeften kenbaar kunnen maken."

Uit de reacties van de respondenten die van mening zijn dat de regio onvoldoende in staat is rekening te houden met competenties die leidinggevenden al beheersen (17,1%), komt naar voren dat een deel van de regio's nog niet in staat is het trainingsaanbod competentiegericht in te richten. Enkele kenmerkende reacties:

- "Het gaat niet zo zeer om de trainingen, maar vooral om de invulling van de trainingen. Het hele idee van Scouting Academy is dat je niet meer hoeft te leren wat je al kent of kunt en toch gooien we iedere keer weer een hoop tijd weg met de trainingen die we volgen, omdat de trainingen qua niveau zo laag liggen, dat we er niet veel van opsteken."
- "Scouting Academy is gebaseerd op het principe dat je niet meer hoeft te leren wat je al kunt. Waarom moeten ervaren leidinggevenden die al tig kampen hebben georganiseerd dan toch nog verplicht twee weekenden kamptraining volgen, onder het motto 'altijd interessant om ervaringen uit te wisselen met andere leidinggevenden'? Als dat zo interessant is, moet dat ook op vrijwillige basis kunnen."
- "Een verzoek van onze groep om een regiovertegenwoordiger een kamp van ons te laten bezoeken teneinde te beoordelen of de kampleiding de kwalificatie voor kampleiding kan ontvangen, werd afgewezen omdat de leiding, ondanks jarenlange ervaring in kampen, eerst de verplichte training moest volgen."

- “Er worden voldoende trainingen aangeboden. De reden dat ik ‘nee’ heb geantwoord, is dat het geheel me aan de oude basiscursus doet denken die in cursusjes van een uur is opgeknipt.”
- “Er is een standaard programma en je kunt niet specifiek aangeven wat van belang is. Ze moeten eigenlijk eerst eens komen kijken hoe jij het momenteel doet en welke ervaring je zelf al hebt.”

6.3 Trainingen en deskundigheidsontwikkeling voor praktijkbegeleiders

Beide voorgaande vragen zijn ook nog apart gesteld ten aanzien van praktijkbegeleiders, die een kernrol vervullen in de realisatie van Scouting Academy op groepsniveau en waarvoor de afgelopen jaren vanuit de regio een nieuw trainings- en ondersteuningsaanbod gerealiseerd moest worden.

Ruim de helft van de praktijkbegeleiders is van mening dat de regio op dit moment wel in staat is om in hun behoeften aan trainingen en ondersteuning van deskundigheidsontwikkeling te voorzien (zie tabel 46).

Tabel 46: Is de eigen regio in staat in behoefte aan trainingen en ondersteuning deskundigheidsontwikkeling van praktijkbegeleiders te voorzien?

Functie	Ja	Nee	Weet niet
Praktijkbegeleiders	55,5%	25,4%	19,1%
Groepsbegeleiders	29,3%	28,6%	42,1%
Groepsvoorzitters	28,9%	23,5%	47,6%
Totaal	38,6%	25,7%	35,7%

Van de praktijkbegeleiders die hier wel een beeld over hebben (en dus ‘ja’ of ‘nee’ hebben geantwoord), geeft 67,1% aan dat de regio in staat is in hun behoefte te voorzien. Het aanbod vanuit de regio bestaat deels uit trainingen, maar deels ook uit contact, informatie en het organiseren van uitwisselingsbijeenkomsten.

Enkele uitspraken:

- “We hebben vier keer per jaar een regionaal praktijkbegeleidersoverleg dat deels door de regio wordt gefaciliteerd. Tijdens dit overleg worden ervaringen gedeeld, evenals zaken waar praktijkbegeleiders in de praktijk tegenaan lopen.”
- “Er is een tweemaandelijks overleg met praktijkbegeleiders waarin dit aanbod komt.”
- “Door individueel de praktijkbegeleider te benaderen en daar het gesprek mee aan te gaan.”
- “Door trainingen, informatie, documentatie, bezoeken...”
- “Onlangs hebben wij hier in de Regio Maasven een eerste PUB-bijeenkomst gehad. De bijeenkomst had een zeer hoge opkomst en het was erg verrijkend om meer te gaan doen met de Scouting Academy.”

Groepsbegeleiders en groepsvoorzitters blijken naar verhouding wat minder vaak inzicht te hebben in hoeverre de regio in staat is in de behoefte aan trainingen en deskundigheidsontwikkeling van praktijkbegeleiders te voorzien, dan in de behoefte van leidinggevend (vergelijk tabel 44 en 46).

Respondenten die aangeven dat de regio niet in staat is in de behoefte aan trainingen en deskundigheidsontwikkeling van praktijkbegeleiders te voorzien, geven meestal aan dat de regio nog niet over een praktijkcoach beschikt en/of dat er geen trainingen voor praktijkbegeleiders vanuit de regio worden georganiseerd.

6.4 Rekening houden met eerder verworven competenties van praktijkbegeleiders

Bijna de helft van de praktijkbegeleiders geeft aan dat de regio met het trainings- en ondersteuningsaanbod in staat is voldoende rekening te houden met competenties die zij al beheersen (zie tabel 47a).

Tabel 47a: Is de eigen regio in staat in rekening te houden met competenties die praktijkbegeleiders al beheersen (volgens respondenten op groepsniveau)?

Functie	Ja	Nee	Weet niet
Praktijkbegeleiders	47,4%	15,2%	37,4%
Groepsbegeleiders	18,8%	14,5%	66,7%
Groepsvoorzitters	20,1%	12,2%	67,7%
Totaal	29,61%	14,0%	56,4%

Van de praktijkbegeleiders die hier wel een beeld over hebben (en dus 'ja' of 'nee' hebben geantwoord), geeft ongeveer driekwart (75,7%) aan dat de regio in staat is rekening te houden met eerder verworven competenties.

Ook in dit geval blijken groepsbegeleiders en groepsvoorzitters naar verhouding wat minder vaak inzicht te hebben in hoeverre de regio in staat is rekening te houden met competenties van praktijkbegeleiders, dan in hoeverre de regio in staat is rekening te houden met competenties van leidinggevenden (vergelijk tabel 45a en 47a).

Vanuit de respondenten op regioniveau blijken vooral praktijkcoaches van mening te zijn dat de regio goed in staat is rekening te houden met competenties die praktijkbegeleiders al beheersen (zie tabel 47b).

Tabel 47b: Is de eigen regio in staat in rekening te houden met competenties die praktijkbegeleiders al beheersen (volgens respondenten op regioniveau)?

Functie	Ja	Nee	Weet niet
Praktijkcoaches	92,0%	0,0%	8,0%
(coördinatoren) trainers	42,2%	21,9%	35,9%
Regiovoorzitters	35,0%	20,0%	45,0%
Totaal	52,3%	16,5%	31,2%

Ongeveer een derde van de (coördinatoren) trainers en bijna de helft van de regiovoorzitters geeft aan hier geen beeld van te hebben. Van de (coördinatoren) trainers en regiovoorzitters die hier wel een beeld van hebben (en dus 'ja' of 'nee' hebben geantwoord), geeft ongeveer twee derde aan dat de regio wel in staat is rekening te houden met competenties die praktijkbegeleiders al beheersen.

Enkele voorbeelden die respondenten geven over de manier waarop hun regio rekening houdt met de competenties die praktijkbegeleiders al beheersen:

- “Bij het volgen van de training werden sommige punten uitgelicht, maar er was ook veel ruimte om naar individuele competenties te kijken. Hierdoor hoefde je niet te werken aan punten die je al beheerste, maar was er de mogelijkheid juist je zwakkere kanten te versterken.”
- “Omdat dit geen bestaande trainingen zijn, kun je als praktijkbegeleider heel makkelijk aangeven waar jij behoefte aan hebt.”
- “Door een trainingsprogramma op maat aan de hand van een Talent Ontwikkel Plan en intervisiebijeenkomsten.”

- “Platformavonden van praktijkbegeleiders, waar dit onderwerp aan de orde komt.”
- “Tijdens mijn training werd er goed gekeken naar de basis die iedereen had en het programma werd hierop aangepast. Dat vond ik erg prettig.”
- “We bespreken met nog niet gekwalificeerde praktijkbegeleiders wat ze nog moeten/kunnen leren en we kwalificeren soms praktijkbegeleiders die geen training hebben gevolgd na een uitgebreid kwalificatiegesprek.”

Uit de reacties van de respondenten die van mening zijn dat de regio onvoldoende in staat is rekening te houden met competenties die praktijkbegeleiders al beheersen (14,0%), komt ook nu naar voren dat een deel van de regio's nog niet in staat is het trainingsaanbod competentiegericht in te richten.

Hieronder enkele kenmerkende reacties:

- “Het is een training van twee zaterdagen en bevat alle informatie. De informatie wordt niet in losse modules aangeboden en moet dus in zijn geheel gevolgd worden, ook al zou je sommige informatie al kennen.”
- “Ze zitten teveel vastgeroest in hun eigen schema's.”
- “Er wordt niet naar gekeken, je moet gewoon een heel weekend aantreden.”
- “Ik moest verplicht de praktijkbegeleiderstraining volgen, ongeacht mijn voorkennis, ervaring en reguliere werk...”
- “Wij balen er van dat we al drie jaar bezig zijn met Scouting Academy, dat al onze cursisten goed beoordeeld worden op hun competenties volgens onze praktijkcoach, maar dat we zelf nog op training zouden moeten om gekwalificeerd te moeten worden. En dit terwijl we met drie personen via ons werk in een begeleidende/opleidende functie zitten. Twee van ons werken als leerkracht (competentiegericht) en één als teamleider. Wij zijn al langer bezig dan dat onze praktijkcoach bezig is. Zij is nu klaar met haar opleiding en zou ons nu op kunnen gaan leiden.”
- “Een training ontwikkelen en geven kost minder tijd dan individuele competenties nagaan.”
- “De praktijkbegeleiderstraining heeft vaste onderdelen en het is aan de praktijkcoach om tijdens de training de onderdelen in meer of mindere mate te behandelen, afhankelijk van de groep.”

6.5 Clustergewijze kwalificatie

Op dit moment is de basis- en kampkwalificatie voor leidinggevendenden gecombineerd in twee clusters:

1. Bevers, welpen, scouts.
2. Explorers en roverscouts.

Kortom, met één kwalificatie ben je als leidinggevende direct voor respectievelijk drie of twee leeftijdsgroepen gekwalificeerd. De achterliggende gedachte is dat aan bevers, welpen en scouts nog voornamelijk leiding wordt gegeven met een duidelijke sturende rol van leidinggevendenden, terwijl aan explorers en roverscouts meer begeleiding wordt gegeven met meer eigen verantwoordelijkheid voor de jeugdleden. De kwalificaties zijn daarom ingedeeld overeenkomstig de pedagogische competenties op het gebied van ‘leidinggeven’ en ‘begeleiding geven’. Wanneer je als (bege)leider van leeftijdsgroep verandert binnen een cluster, is het voorts de bedoeling dat in overleg met het nieuwe leidingteam en de praktijkbegeleider wordt gekeken of je ook competent genoeg bent om (bege)leiding te geven aan de nieuwe leeftijdsgroep. Aan de hand van de kwalificatiekaart kan dan bekeken worden welke aanvullende specifieke kennis en vaardigheden voor de nieuwe leeftijdsgroep hiervoor nog moeten worden aangevuld.

Over deze clustergewijze kwalificatie zijn sinds de introductie regelmatig vragen gesteld en kritische opmerkingen geplaatst. Daarom is hierover een vraag in deze evaluatie opgenomen.

Ongeveer één op de vijf respondenten op groepsniveau vindt de huidige indeling goed, omdat de benodigde competenties binnen een cluster sterk overeenkomen. Bijna de helft van de respondenten vindt dat er wel verschillen zijn in competenties, maar dat daarvoor geen aparte kwalificatie per leeftijdsgroep nodig is en ruim een kwart van de respondenten vindt de huidige clusterindeling van de basis- en kampkwalificatie niet goed, omdat de verschillen in benodigde competenties per leeftijdsgroep te groot zijn. Kortom, ongeveer twee derde van de respondenten op groepsniveau (66,3%) wil de clustergewijze basis- en kampkwalificatie voor leidinggevendenden handhaven (zie tabel 48a).

Tabel 48a: Wat vinden vrijwilligers op groepsniveau van de clustergewijze kwalificatie voor leidinggevendenden?

Functie	Goed	Niet apart	Niet goed	Geen mening
(team)leiders bevers, welpen, scouts	20,4%	45,8%	27,4%	6,4%
Praktijkbegeleiders	15,1%	50,6%	33,1%	1,2%
Groepsbegeleiders	12,0%	55,6%	27,5%	4,9%
Groepsvoorzitters	19,9%	46,4%	27,7%	6,0%
Totaal	19,3%	46,9%	28,0%	5,8%

Ook ruim driekwart van de praktijkcoaches op regioniveau (76%) wil de huidige clustergewijze basis- en kampkwalificatie voor leidinggevendenden handhaven. Dit geldt echter niet voor de (coördinatoren) trainers. Zij zijn het meest kritisch en verdeeld over de huidige clustergewijze indeling. De helft van de (coördinatoren) trainers vindt de huidige indeling niet goed, terwijl iets minder dan de helft de huidige indeling wel wil handhaven (zie tabel 48b).

Tabel 48b: Wat vinden praktijkcoaches en (coördinatoren) trainers op regioniveau van de clustergewijze kwalificatie voor leidinggevendenden?

Functie	Goed	Niet apart	Niet goed	Geen mening
Praktijkcoaches	12,0%	64,0%	24,0%	0,0%
(coördinatoren) trainers	17,2%	28,1%	50,0%	4,7%
Totaal	15,7%	38,2%	42,7%	3,4%

7 Introductie Scouting Academy

Zoals in paragraaf 1.3. is beschreven, ligt de focus van Scouting Academy op het versterken van kwaliteit, c.q. de deskundigheidsontwikkeling van vrijwilligers in het algemeen en van spelteams in het bijzonder, om van daaruit de kwaliteit van het Scoutingspel te kunnen versterken. De vraag rijst dan ook of het is gelukt om met de introductie van Scouting Academy meer aandacht te krijgen voor de kwaliteit en deskundigheid van leiding(teams).

7.1 Aandacht voor kwaliteit en deskundigheid leiding(teams)

Bijna de helft van de respondenten op groepsniveau vindt dat er met de introductie van Scouting Academy meer aandacht is in de groep voor de kwaliteit en deskundigheid van leiding(teams). Dit geldt vooral voor praktijkbegeleiders (ongeveer twee derde) en ongeveer de helft van de groepsbegeleiders en groepsvoorzitters (zie tabel 49a).

Tabel 49a: Is er sinds de introductie van Scouting Academy meer aandacht voor kwaliteit en deskundigheid van leiding(teams), volgens respondenten op groepsniveau?

Functie	Ja, meer	Geen verschil	Nee, minder	Weet niet
(team)leiders	42,3%	20,2%	5,2%	32,3%
Praktijkbegeleiders	67,6%	15,6%	7,5%	9,3%
Groepsbegeleiders	49,3%	21,7%	11,6%	17,4%
Groepsvoorzitters	50,3%	21,8%	10,3%	15,6%
Totaal	45,6%	20,0%	6,2%	28,2%

Leidinggevend en lijken naar verhouding wat minder vaak te vinden dat er sinds de introductie van Scouting Academy meer aandacht is voor kwaliteit en deskundigheid van leiding(teams), maar dit blijkt verklaard te kunnen worden door het relatief hoge percentage leidinggevend en dat aangeeft hier geen zicht op te hebben.

Er is wel een verschil tussen leidinggevend en met een praktijkbegeleider in de groep en leidinggevend en zonder praktijkbegeleider in de groep. Leidinggevend en met een praktijkbegeleider in de groep vinden naar verhouding vaker dat er meer aandacht hiervoor is, dan leidinggevend en zonder praktijkbegeleider in de groep (respectievelijk 46,7% en 33,8%).

Hieronder enkele voorbeelden uit reacties van respondenten op groepsniveau die vinden dat er sinds de introductie van Scouting Academy meer aandacht is voor kwaliteit en deskundigheid van leiding(teams) in de groep.

- “Er is nu meer doorlopende aandacht voor ontwikkeling in plaats van eenmalig een training volgen en dan ben je gekwalificeerd.”
- Ik vind het goed dat er gekeken wordt naar dat wat je al kunt. Veel dingen kun je gewoon binnen de groep leren en toepassen, als praktijkbegeleider zie je dit. Als je je stafleden naar een training stuurt, weet je alleen dat ze geweest zijn, niet of ze iets geleerd hebben.”
- “Door het aanstellen van praktijkbegeleiders wordt er door het jaar heen veel meer op de deskundigheid van leiding gelet. Het blijft een belangrijk punt. Eerder werd hier alleen bij nieuwe staf kort naar gekeken.”
- “Er is meer aandacht voor wat je al kunt, dat vind ik prettig.”
- “De vorige manier bloedde bij onze groep een beetje dood, men vond het niet zo belangrijk meer. Nu is het nieuw leven ingeblazen en is er zeker weer interesse in deskundigheid en de eigen ontwikkeling.”
- “Vroeger was er bij ons de cultuur dat een aantal mensen een erkenning moesten hebben voor de verzekering. Alleen het minimale aantal leiding werd op cursus gestuurd om zo geen

extra kosten te maken. Deze training was veelal gericht op nieuwe leiding en was voor ervaren leiding het uitzitten van twee weekenden.”

Ondanks, de naar verhouding, vele positieve reacties en goede voorbeelden van praktijkbegeleiders (zie paragraaf 3.6. en bijlage 1), is er ook een (relatief klein) aantal groepen (6,2%) dat aangeeft dat er sinds de introductie van Scouting Academy juist minder aandacht in de groep is voor kwaliteit en deskundigheid van leiding(teams). Uit de reacties van deze respondenten op groepsniveau komt naar voren dat voor deze groepen het nieuwe systeem van Scouting Academy meer tijd kost en ingewikkelder is.

Enkele kenmerkende reacties:

- “Vroeger was het simpel: als je staflid wilde worden, moest je de cursus doen. Nu moet er eerst gekeken worden wat je wel kunt en niet kunt, waardoor de drempel veel hoger wordt. Het opleidingssysteem is daardoor minder toegankelijk geworden.”
- “Omdat er zoveel onduidelijk is en het traject van kwalificeren heel erg lang is, verdwijnt de motivatie om getraind te worden of om nieuwe vrijwilligers naar een training te sturen.”
- “Het proces met verschillende modules en competenties is nodeloos ingewikkeld en onoverzichtelijk...”
- “Eerder was je met twee weekenden klaar. Nu wisselt de samenstelling van aangeboden modules steeds, waardoor leiding veel vaker moet.”
- “Scouting Academy staat veel te ver bij de mensen vandaan. Het moet vele malen eenvoudiger, zodat iedereen ook begrijpt wat de bedoeling is. Scouting Academy is totaal doorgeslagen naar het negatieve. Er wordt bij ons in de groep door de introductie van Scouting Academy niks meer aan deskundigheidsbevordering gedaan. We zijn er dus op achteruit gegaan!”

Op regioniveau is ruim de helft van de respondenten van mening dat er sinds de introductie van Scouting Academy meer aandacht voor kwaliteit en deskundigheid van leiding(teams) is. Dit geldt vooral voor de praktijkcoaches (zie tabel 49b).

Tabel 49b: Is er sinds de introductie van Scouting Academy meer aandacht voor kwaliteit en deskundigheid van leiding(teams), volgens respondenten op regioniveau?

Functie	Ja, meer	Geen verschil	Nee, minder	Weet niet
Praktijkcoaches	80,0%	16,0%	4,0%	0,0%
(coördinatoren) trainers	49,2%	31,7%	6,4%	12,7%
Regiovoorzitters	55,0%	20,0%	10,0%	15,0%
Totaal	57,4%	25,9%	6,5%	10,2%

In het algemeen kan gesteld worden dat een zeer gering percentage respondenten, zowel op groepsniveau als op regioniveau, vindt dat er sinds de introductie juist minder aandacht is voor kwaliteit en deskundigheid van leiding(teams).

7.2 Belang Scouting Academy voor kwaliteit en deskundigheid leiding(teams)

In het onderzoek is de respondenten ook de vraag voorgelegd in hoeverre zij van mening zijn dat Scouting Academy ook daadwerkelijk een belangrijke bijdrage levert aan de (ontwikkeling van) kwaliteit en deskundigheid van leiding(teams).

Het percentage respondenten op groepsniveau dat het hiermee (zeer) eens is, blijkt met 42% een stuk hoger te zijn dan het percentage respondenten dat het hiermee (zeer) oneens is (15,5%). Daarnaast blijkt ongeveer een derde van de groepsvrijwilligers hier ‘neutraal’ tegenover te staan, dat wil zeggen

dat ze het niet eens, maar ook niet oneens zijn met de stelling dat Scouting Academy een belangrijke bijdrage levert aan de kwaliteit en deskundigheid van leidingteams (zie tabel 50a).

Tabel 50a: Levert Scouting Academy volgens respondenten op groepsniveau, een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit en deskundigheid van leiding(team)s?

Functie	(zeer) Oneens	Neutraal	(zeer) Mee eens	Weet niet
(team)leiders	16,6%	33,3%	38,8%	11,3%
Praktijkbegeleiders	11,5%	26,4%	62,1%	0,0%
Groepsbegeleiders	15,4%	35,6%	42,0%	7,0%
Groepsvoorzitters	4,3%	34,2%	51,2%	4,3%
Totaal	15,5%	33,0%	42,0%	9,5%

Vooraf praktijkbegeleiders, gevolgd door groepsvoorzitters, zijn van mening dat Scouting Academy een belangrijke bijdrage levert aan de kwaliteit en deskundigheid van leiding(team)s. Opvallend is dat leidinggevers zelf het hier naar verhouding minder vaak (zeer) mee eens zijn, maar ook in dit geval ligt dit percentage nog een stuk hoger (38,8%) dan het aantal leidinggevers dat het hiermee (zeer) oneens is (16,6%).

Tussen leidinggevers met een praktijkbegeleider en leidinggevers zonder praktijkbegeleider in de groep blijkt nog een duidelijk verschil te zijn. Leidinggevers met een praktijkbegeleider in de groep geven naar verhouding veel vaker aan het er (zeer) mee eens te zijn dat Scouting Academy een belangrijke bijdrage levert aan de kwaliteit en deskundigheid van leidingteams (42,9%), dan leidinggevers die geen praktijkbegeleider in de groep hebben (26,3%). De laatste geven hierbij vaker 'neutraal' aan (37,5% tegenover 31,7%), maar geven ook aan dat ze het juist (zeer) oneens zijn met deze stelling (19,4% tegenover 15,2% leidinggevers die wel een praktijkbegeleider in de groep hebben).

Ook een aanzienlijke meerderheid van de respondenten op regioniveau vindt dat Scouting Academy een belangrijke bijdrage levert aan de kwaliteit en deskundigheid van leiding(team)s. Dit geldt met name voor de praktijkcoaches (zie tabel 50b).

Tabel 50b: Levert Scouting Academy volgens respondenten op regioniveau, een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit en deskundigheid van leiding(team)s?

Functie	(zeer) Oneens	Neutraal	(zeer) Mee eens	Weet niet
Praktijkcoaches	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
(coördinatoren) trainers	14,0%	23,4%	61,0%	1,6%
Regiovoorzitters	5,0%	15,0%	75,0%	5,0%
Totaal	9,3%	16,7%	72,2%	1,9%

7.3 Ontwikkelingsmogelijkheden met Scouting Academy

Praktijkbegeleiders en (team)leiders vinden over het algemeen het vaakst dat Scouting Academy ruim voldoende tot goede ontwikkelingsmogelijkheden biedt (respectievelijk 35,1% en 33,0%). Maar verreweg de meeste respondenten op groepsniveau vinden dat Scouting Academy 'voldoende' ontwikkelingsmogelijkheden biedt voor vrijwilligers (zie tabel 51a).

Tabel 51a: Ontwikkelingskansen met Scouting Academy voor vrijwilligers op groepsniveau

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed
(team)leiders bevers, welpen, scouts	5,4%	13,8%	47,8%	24,6%	8,4%
Praktijkbegeleiders	1,2%	11,7%	52,0%	23,4%	11,7%
Groepsbegeleiders	3,7%	22,8%	44,9%	23,5%	5,1%
Groepsvoorzitters	3,0%	14,0%	56,1%	22,6%	4,3%
Totaal	4,7%	14,2%	48,7%	24,6%	8,4%

Opvallend is dat met name groepsbegeleiders (ruim een kwart) vindt dat Scouting Academy onvoldoende ontwikkelingsmogelijkheden biedt.

Gekeken naar het mogelijke effect van de rol van praktijkbegeleider in de groep, blijkt dat leidinggevend met een praktijkbegeleider in de groep relatief vaker ruim voldoende of goed te scoren (34,7%) dan leidinggevend zonder praktijkbegeleider in de groep (25,6%). Daar staat tegenover dat leidinggevend zonder praktijkbegeleider in de groep relatief vaker de ontwikkelingskansen onvoldoende (slecht of matig) vinden (21,9% tegenover 16,7% van de leidinggevend met een praktijkbegeleider in de groep).

Respondenten op regioniveau zijn naar verhouding iets positiever over de ontwikkelingskansen die Scouting Academy hen biedt. Ruim 42% vindt dat Scouting Academy hier 'ruim voldoende' of zelfs 'goede' mogelijkheden voor biedt, met uitzondering van regiovoorzitters. Zij beoordelen de ontwikkelingsmogelijkheden van Scouting Academy naar verhouding vaak als 'voldoende' (zie tabel 51b).

Tabel 51b: Ontwikkelingskansen met Scouting Academy voor vrijwilligers op regioniveau

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed
Praktijkcoaches	0,0%	12,0%	44,0%	32,0%	12,0%
(coördinatoren) trainers	4,8%	17,6%	30,2%	31,8%	15,6%
Regiovoorzitters	0,0%	21,1%	57,8%	5,3%	15,8%
Totaal	2,8%	16,8%	38,3%	27,1%	15,0%

7.4 Eigen deskundigheid

Ten slotte is alle respondenten op groepsniveau gevraagd of zij het afgelopen jaar op één of andere manier gewerkt hebben aan hun eigen deskundigheid binnen Scouting en hoe zij de eigen deskundigheid op dit moment beoordelen.

Hieruit bleek dat ruim twee derde van de respondenten op groepsniveau (68,3%) het afgelopen jaar aan de eigen deskundigheid heeft gewerkt en dat ook bijna twee derde van deze respondenten (63,6%) de eigen deskundigheid als ruim voldoende of goed beoordeelt. Slechts 4,7% beoordeelt de eigen deskundigheid als onvoldoende (slecht of matig).

Voorals praktijkbegeleiders blijken het afgelopen jaar op één of andere manier aan hun eigen deskundigheid te hebben gewerkt, gevolgd door (team)leiders (zie tabel 52).

Tabel 52: Heb je het afgelopen jaar gewerkt aan je eigen deskundigheid binnen Scouting?

Functie	Ja	Nee
(team)leiders	68,6%	31,4%
Praktijkbegeleiders	88,4%	11,6%
Groepsbegeleiders	58,3%	41,7%
Groepsvoorzitters	52,7%	47,3%
Totaal	68,3%	31,7%

Daarbij blijken leidinggevendenden met een praktijkbegeleider in de groep het afgelopen jaar naar verhouding nog wat vaker aan de eigen deskundigheid te hebben gewerkt (71,3%), dan leidinggevendenden zonder praktijkbegeleider in de groep (61,1%).

Dat naar verhouding meer praktijkbegeleiders het afgelopen jaar aan hun deskundigheid hebben gewerkt, lijkt te passen in het beeld dat praktijkbegeleiders van hun eigen deskundigheid hebben om hun functie als praktijkbegeleider uit te kunnen voeren. Zij beoordelen hun eigen deskundigheid naar verhouding namelijk wat minder vaak positief dan de andere respondenten (zie tabel 53). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de rol van praktijkbegeleider een relatief nieuwe functie is binnen groepen.

Tabel 53: Beoordeling van de eigen deskundigheid voor het uitvoeren van de functie binnen Scouting

Functie	Slecht	Matig	Vold	RVold	Goed	Gemiddeld
(team)leiders bevers, welpen, scouts	0,2%	3,0%	29,3%	41,2%	26,3%	3,90
Praktijkbegeleiders	0,6%	14,9%	39,1%	32,8%	12,1%	3,41
Groepsbegeleiders	0,0%	6,9%	41,4%	31,7%	16,6%	3,60
Groepsvoorzitters	0,0%	4,8%	37,1%	38,9%	18,0%	3,71
Totaal	0,2%	4,5%	31,8%	39,7%	23,8%	3,82

Vooraf leidinggevendenden blijken de eigen deskundigheid voor het uitvoeren van hun functie positief te beoordelen. Slechts 3,2% van de leidinggevendenden vindt van zichzelf dat hij/zij (nog) niet voldoende deskundig is om de functie van leidinggevende goed uit te voeren.

7.5 Aantal gekwalificeerde leidinggevendenden

In de periode voor Scouting Academy, werd van alle leidinggevendenden verwacht dat zij een start- en programmatraining volgden. Na deelname aan deze training verkreeg een leidinggevende automatisch een 'bevoegdheid'. Een groot deel van de leidinggevendenden voldeed echter niet aan deze verwachting, waardoor ongeveer 40% van de actieve leidinggevendenden over een bevoegdheid beschikte.

In het systeem van Scouting Academy is de 'bevoegdheid' vervangen door 'kwalificatie'. Hierbij is gesteld dat vrijwilligers die door hun groep als leidinggevende worden aangesteld, formeel direct bevoegd zijn om hun functie uit te voeren. Om vervolgens als leidinggevende gekwalificeerd te worden, dien je over een aantal competenties of deelskwalificaties te beschikken. Nieuw hierin is dat er geen verplichting is voor individuele leidinggevendenden om zich te kwalificeren, maar dat een leidingteam als geheel over een bepaald minimum niveau van competenties en kwalificaties moet beschikken (het overzicht van deze teamkwalificatie is beschikbaar op www.scouting.nl).

Uit gegevens uit de ledenadministratie blijkt dat per 1 juli 2014, 21,7% van de actieve leidinggevendenden over een 'oude' bevoegdheid beschikt en 18,3% van de leidinggevendenden over de nieuwe



kwalificatie. In totaal beschikt dus 40% van de huidige actieve leidinggevenden over een oude bevoegdheid, dan wel de nieuwe kwalificatie. Dit totaal komt overeen met de situatie voor Scouting Academy.

In de overgang van het systeem van bevoegdheden naar kwalificaties, is echter gesteld dat leidinggevenden die hun oude bevoegdheid wilden overzetten naar een nieuwe kwalificatie, over twee extra deelkwalificaties dienden te beschikken. Deze twee deelcompetenties hebben betrekking op de inhoud van de in 2010 vernieuwde spelvisie en de werking en mogelijkheden van Scouting Academy. Hiervoor zijn speciale overstapmodules ontwikkeld, op basis waarvan regio's overstaptrainingen hebben georganiseerd. Uit gegevens van de ledenregistratie blijkt dat echter een groot deel van de leidinggevenden met een 'oude' bevoegdheid hier (nog) geen gebruik van heeft gemaakt.

Bijlage I: Overzicht 'goede voorbeelden' ondersteuning praktijkbegeleiders

Deze bijlage bevat een overzicht van 'goede voorbeelden' van ondersteuning van leiding(teams) door praktijkbegeleiders.

De formuleringen zijn niet op spelling of grammatica gecontroleerd.

- Ik wilde op teamleiderstraining een paar jaar geleden, toen alle veranderingen net in waren gevoerd en er nog veel onduidelijkheid was. Ik had door omstandigheden mijn programmatraining niet gevolgd maar was wel al drie of vier jaar leiding. Ik moest wel gekwalificeerd zijn om aan de teamleiderstraining mee te doen. Een van de praktijkbegeleiders van mijn groep (we hebben er twee) heeft toen samen met mij een profiel opgesteld met daarin mijn kwaliteiten en leerpunten, aan de hand daarvan ben ik alsnog versneld gekwalificeerd. Het maakte het makkelijker doordat ik eerst samen met hem in een stafteam gezeten heb, voor iemand die buiten de groep staat zal dit lastiger zijn. Op deze flexibele manier heb ik toch versneld mijn kwalificatie gehaald en heb mezelf hiermee verder ontwikkeld.
- Hij helpt als er problemen zijn binnen de speltak en is een zeer goed adviseur.
- Pro-actieve rol in de opleiding van medeleiding zodat teamleiders en anderen dit uit handen wordt genomen.
- Teamleiderstraining ontwikkelen waarbij de TL gekwalificeerd wordt als PB. Hij kan dan zijn eigen teamleden ontwikkelen.
- Hij geeft goede raad en advies als ik dat vraag.
- Wij hebben eens in de zoveel tijd een leidingdag/themadag, waarin we met alle leiding en het dagelijks bestuur (= praktijkbegeleider/groepsbegeleider) bij elkaar komen om een bepaald onderwerp te bespreken. Afgelopen leidingdag hebben we het gehad over de communicatie binnen het leidingteam (over praktijksituaties, zoals wat je doet wanneer je merkt dat een ander leidinglid het niet meer leuk vindt). Daarnaast zijn we net begonnen met een soort 10 minuten gesprekken. Elk leidinglid gaat dan op 10 minuten gesprek (kan langer duren) bij een praktijkbegeleider en bespreekt hoe het leidinggeven gaat en hoe de samenwerking in het team gaat.
- Onze praktijkbegeleider helpt een groepje jonge vrijwilligers om een beverspeltak op te zetten.
- We zijn pas net begonnen, maar voorbeeld is het persoonlijk met leiding modules nalopen en bespreken waardoor de leiding nieuwe inzichten krijgt. Dus vooral persoonlijke aandacht gesprekken gaan gezamenlijk en iedereen weet van elkaar waar hij/zij mee bezig is.
- Bevorderen van samenwerking tussen de leidingteams van verschillende speltakken en het aansporen van roverscouts om leiding te worden.
- Een praktijkbegeleider moet er niet alleen zijn op afspraak. Hij moet ook beleven hoe je als speltak draait, hij moet vooral ook op de sociale evenementen zijn om gewoon lekker te kletsen. Daar leert hij minstens zoveel van. Dan kan hij mede op basis van die input bepalen waar behoefte aan is.
- We spreken hem meerdere keren per maand. Gewoon na de opkomst. Contact moet laagdrempelig zijn.
- In onze regio was er weinig aanbod voor een kamptraining. Onze praktijkbegeleider heeft bij alle speltakken gescreend naar de vraag voor kampkwalificaties en heeft gezien de grote vraag hiernaar binnen onze club een kamptraining i.s.m. de regio georganiseerd. Hierdoor werd in 1 weekend 90% van alle leidingleden die nog geen kampkwalificatie hadden nu gekwalificeerd!
- Onze praktijkbegeleider is zelf ook nieuwsgierig en deed ook mee met de teamleiderstraining (om up-to-date te blijven). Geweldig! Dit stimuleert je als nieuwe teamleider :).

- Kwaliteitenspel spelen om kwaliteiten te ontdekken en te versterken en om elkaar te zien in het team.
- Onze praktijkbegeleider is gestart met een soort voorbereidende klas, zodat onze jongere leiding zich al kan voorbereiden op de leidingtraining, ondanks dat ze voor de echte training te jong zijn.
- De praktijkbegeleider heeft zelf veel ervaring met leiding geven en het contact met kinderen, ze is zelf juf in het basisonderwijs. Vanuit deze kennis kan ze goede tips geven. Ze draait ook mee en dan kan ze als 'buitenstaander' zien hoe wij als team bepaalde dingen aanpakken. Hierna kan ze positieve en verbeter punten benoemen.
- Onze praktijkbegeleider heeft een bemiddelende rol gehad toen wij als team een probleem hadden in de samenwerking.
- Regelmatig terug vragen hoe het met de punten staat, zodat we als leiding er mee bezig blijven.
- Kijken wie welke kwalificaties heeft, hoe dat zich verhoudt tot de gewenste kwalificaties en hoe we een eventueel verschil kunnen overbruggen. Hierbij wordt rekening gehouden met het vertrekken van (bege)leiding.
- Voorbeelden geven uit eigen ervaring. Door een concreet voorbeeld te hebben kun je hier makkelijker van leren (indirect kopiëren). Andere invalshoeken en mogelijkheden laten zien waarop je dingen ook kunt proberen, zodat je zelf in je groep kunt uittesten wat het beste werkt.
- Praktijkbegeleider is aanwezig bij een gesprek tussen leiding van een speltak en ouders met een kind met moeilijk gedrag.
- Onze praktijkbegeleider is heel duidelijk en heeft vroeger met alle speltakken gedraaid. Hierdoor weet hij ook waarbij over praat bij alle speltakken.
- Zelf veel ervaring binnen scouting hebben, positiviteit uitstralen, in oplossingen denken en niet in problemen, de groep naar een hoger plan trekken, eens in de zoveel tijd een opkomst meekijken met een onderdeel, leidingteams zo te ontwikkelen zodat alle leidingteams binnen de groep op kracht zijn op diverse fronten.
- Houdt in de gaten hoe mensen in hun vel zitten en speel hier op in. Je kunt ze hier prima in ondersteunen. En leg ze goed uit wat het allemaal inhoud, want vaak zien ze erg tegen op en denken ze dat het veel te veel werk is.
- Door middel van de intervisie gesprekken en teamleidersoverleggen proberen we het team te kwalificeren.
 - Inventarisatie.
 - Opleidingen dicht bij huis doen.
- Motiveren, stimuleren, contact houden, overleggen waar nodig, bij ons hebben we mooie portfolio's gemaakt die zo nodig herzien/geupdate/aangepast kunnen worden wanneer nodig.
- Zorgen dat de teams enthousiast zijn en vernieuwing toepassen, er voor zorgen dat de teams zich verbeteren.
- Mee draaien met de teams. Zodat je kan zien wat er mis/goed gaat.
- Voorbeeld gedrag doet volgen. een praktijkbegeleider zou instaat moeten om samen met de speltakken de samenhang te bespreken in leerlijnen maar ook elkaars issues waar ze tegen aanlopen te bespreken zodat leiding ook van elkaar kan leren, m.a.w. wat gaat er fout en hoe pakt een ander leiding team dit op, en hoe kunnen wij dat zelf toepassen.
- Ze kijkt echt naar individuele doelen. Wat je zelf wilt leren en ook wat ze denkt dat je nog niet onder de knie hebt.
- Onze praktijkbegeleider belegt bijeenkomsten om uitleg te geven over de scouting academy en begeleid kaderleden individueel.
-

- Het is vooral dat er af en toe vragen worden gesteld waar je als leiding(team) over na gaat denken en waardoor je volgende keer misschien iets anders doet.
- Wij organiseren 2 à 3 keer per jaar een themadag waar zowel gekwalificeerde als ongekwalificeerde staf welkom is. Onderwerpen: speluitleg, EHBO, klimmen/veiligheid, Scoutingtechnieken etc.
- Binnen onze groep gebruiken we de 'Schijf van 5 Nieuwe Stijl' om competenties te bespreken, meten en ontwikkelplannen voor (nieuwe) leiding op te stellen. Dit is een zeer praktische en praktijkgerichte methodiek die door alle leiding hoog gewaardeerd wordt.
- In samenwerking met andere scoutinggroepen rond Alphen aan den Rijn worden 'taartpunt-sessies' voorbereid, waarna ze met de leidingteams behandeld worden.
- Omdat we net met een nieuw stafteam (voor alle speltakken) gestart zijn bestaande uit jonge leiding, heb ik een oproep binnen de admiraliteit gedaan om de praktijkbegeleiders van andere groepen in te schakelen. Het was erg inspirerend voor alle betrokkenen om op deze manier van elkaar te leren.
- Meekijken, luisteren en meedenken. Open staan voor iedereen.
- Op dit moment traint de praktijkbegeleiding alleen nog ongekwalificeerde leiding en dat gaat prima. Ze hebben zelf een methode ontwikkelt, waarin de verbeterde competenties goed onderling gedeeld worden.
- Binnen onze groep hebben we de LOC, de Leiding Opfris Cursus. Tijdens het LOC krijgen we van de praktijkbegeleiders informatie over verschillende onderwerpen zoals moeilijke kinderen, emotionele en fysieke ontwikkeling, onderwerpen die tijdens de groepsraad naar voren komen of onderwerpen die leiding zelf aandraagt.
- Het signaleren/opmerken van kennis/kunde tekorten binnen leiding teams, vaak merkt een leiding team zelf niet als er ergens wat tekort is.
- Ik heb met een vergelijkbaar iets ervaring binnen de Reddingsbrigade en ook daar merk je dat de scholing wel gewenst is maar niet in een professionele vorm. Ik heb daarom binnen onze groep besloten op verzoek cursus te geven en door middel van begeleiding van leiding en vrijwilligers zo de kwaliteit hoog te houden binnen de groep. En de praktijk wijst uit dat de cursus op maat wel werkt.
- Houden van eigen trainingssessies.
- Motiveren deelname aan regio sessies.
- Periodieke besprekingen/bezoeken aan opkomsten.
- Mediator functie als er problemen zijn tussen onderling in een team.
- Een leiding functioneerde nog niet zo goed, hij had wat moeite met het uitleggen en initiatief nemen. Eerst ergerde de overige leiding zich daar aan en liep het niet goed. Na hulp van de praktijkbegeleider en de situatie van beiden kanten te belichten gaat dit nu een stuk beter.
- Individuele leiding coachen aan de hand van praktijkvoorbeelden. Dus een opkomst bijwonen en na die tijd evalueren wat je hebt gezien.
- Inzet van zeer ervaren oud leiding om in programma's hun kennis/ervaring te delen met daarna terugkoppeling (spiegelen).
- Ik vond het prettig dat m'n praktijkbegeleider soms aangekondigd kwam kijken en soms er gewoon ook even was. Daardoor hoefde ik me niet altijd zenuwachtig te maken. Ik denk dat m'n praktijkbegeleider hierdoor ook een beter beeld heeft kunnen vormen van mijn competenties.
- Ik heb zelf een intake-formulier gemaakt, wat nu ook door andere groepen in de regio wordt gebruikt. Ik vind de competentie-oors en de kwalificatiekaart namelijk niet gebruiksvriendelijk en te ingewikkeld voor de gemiddelde leidinggevende.
- Samen bepalen op welke ontwikkelthema's iemand zich gaat richten en hier passende opdrachten bij zoeken (via de modules of anders).

- Gezamenlijke avonden waarin ingegaan wordt op thema's waar veel mensen mee worstelen (bijvoorbeeld geschiedenis van scouting) is ook heel waardevol. Hiervoor kun je ook mensen van het trainingsteam vragen om te faciliteren.
- Ze gaan gesprekken aan met de teams als ze horen dat er dingen niet zo goed lopen en als er nieuwe leiding is dan worden die goed begeleid naar het leiding worden.
- Doorlopend contact onderhouden.
- Op afspraak de voortgang en modules bespreken met afzonderlijke kaderleden.
- Het starten van een nieuwe speltak met onervaren leiding tot leiding.
- Via onze site kan nieuwe leiding zichzelf scoren op een scoreblad, daarna volgt een inleidend gesprek plaats waarbij afspraken worden gemaakt wat er nodig is om alle punten/eisen te behalen.
- Bij ons wordt er heel goed gekeken naar individuele krachten van teamleden. Deze worden door onze begeleidster goed ondersteund en gemotiveerd. Daarnaast is ze eerlijk naar ons over onze programma's maar ook optimistisch en complimenteaus.
- De groepsbegeleiding ondersteunt en adviseert de leidingteams met betrekking tot het draaien van de groepen. De groepsbegeleiding behandelt conflicten van elke aard en draagt zorg aan een goede verhouding en sfeer binnen de leidingteams en tussen de teams onderling. De groepsbegeleiding inventariseert wat er onder de groepen leeft en communiceert deze bevindingen met het dagelijkse bestuur. De groepsbegeleiding is verantwoordelijk voor het kenbaar maken en uitvoeren van de deskundigheidsbevordering c.q. het behandelen van de schijf van vijf. De vijf schijven die hierbij besproken worden, hebben betrekking de onderwerpen de op opkomst, de kinderen, verantwoordelijkheid, het team en de groep en de organisatie. Aan de hand van de schijf van vijf kan de groepsbegeleider zien welke kwaliteiten, vaardigheden en kennis een leidingteam in huis heeft. Indien vanuit een leidingteam behoefte is aan trainingen of workshops zal de groepsbegeleiding deze organiseren. De groepsbegeleiding wijst op verantwoordelijkheden tegenover mede groepsleiding, jeugdleden, de vereniging, ouders, verenigingsregels, etc.
- Taken en planning rondom nieuwe leiding.
- Loopt een opkomst mee, en vertel achteraf wat er goed en fout ging.
- Frequent (om de 1,5 jaar) de competentieroos invullen samen met de praktijkbegeleider. Hierin kun je je eigen ontwikkeling duidelijk in terug vinden.
- Onze praktijkbegeleider is begonnen met het opzetten van een basis leiding training voor beginnend leiding. Zij leren de basis van het leiding zijn, hoe onze groep en scouting nederland in elkaar steken enz. Ze moeten een aantal opdrachten uitvoeren binnen de speltak waar ze leiding geven en de teamleider wordt ook in de training betrokken.
- Het persoonlijke gesprek vond de leidinggevende prettig, even vanuit hem/haarzelf kunnen redeneren zonder andere belangen.
- Ik merk dat in een team van vrijwilligers met dezelfde leeftijd, het helpt om een 'oudere' praktijkbegeleider te hebben die een vaderrol aanneemt.
- Ik had problemen met een mede leiding door mis communicatie. De praktijkbegeleider gaf mij niet gelijk maar luisterde wel naar mijn verhaal. Ook is er een gesprek met de andere leiding geweest en nu gaan we samen een gesprek aan zodat er een oplossing komt.
- Controle of iedereen op zijn plek zit, kijken of mensen van speltak willen wisselen en kijken of mensen kunnen 'ruilen'.
- Situaties bespreken wanneer er iets niet helemaal lekker liep.
- Het regelen van een EHBO-cursus voor de leiding naar aanleiding van herhaaldelijk vragen hoe EHBO zaakjes precies werken.
- Regelmatig overleg over hoe zaken gaan en waar nodig er sturing nodig is.

- Bewaken van de doorlopende leerlijn door met opvolgende speltakken om tafel te gaan en planning te maken voor komende periode.
- Hij is zelf jaren leiding geweest, zijn zoon zit bij mijn speltak en hij is makkelijk te benaderen.
- We overleggen over zaken die in diverse leeftijdsgroepen voorkomen. We werken nauw samen met elkaar. als er een bijzondere situatie is roepen we soms de hulp in van instanties die ons kunnen informeren over bepaalde zaken, bijvoorbeeld cursus pesten voor de leidinggevende zodat zij weten hoe ze dit kunnen aanpakken in de groepen.
- Planning/afspraken/stimuleren/controleren
 - Wij laten de teamleiders een tussentijdse beoordeling invullen, de praktijkbegeleider helpt hierbij.
 - De teamleiders worden geholpen met ideeën van begeleiding voor de stafleden.
 - Wij laten cursisten een presentatie houden voor hun eigen stafteam over leeftijdseigen kenmerken. Hier hoort ook een discussie deel bij. De praktijkbegeleider stuurt dit en stelt vragen om het stafteam mee te laten denken.
- Samen met mijn mede-praktijkbegeleider heb ik voor onze groep de zgn. Scouting Academy Starterskit opgesteld, een mapje met daarin alle documenten (sommige van SA, sommigen door ons op maat gesneden) die de leidinggevendenden kunnen gebruiken om hun vorderingen bij te houden. Wanneer een leidinggevende een kwalificatie traject ingaat krijgt hij/zij een eigen exemplaar van de Starterskit. Daarnaast hebben we met de Regio Utrechtse Heuvelrug een procesaanpak (4 stappen) bedacht om Scouting Academy op een laagdrempelige manier binnen een groep uit te rollen, en haar niet meteen te overvallen met de enorme bak papier die Scouting Academy in zich heeft. Zowel de Starterskit als de presentatie van de procesaanpak zijn beschikbaar.
- Onze leiding was en is niet goed te motiveren om naar trainingsweekenden te gaan. We zijn een intern opleidingsprogramma gestart. Daaraan hebben we ook extra items toegevoegd dit onze leiding en ons bestuur belangrijk vindt.
- Omdat onze praktijkbegeleidster zelf een didactische opleiding en functie bekleedt, kan ze met gezag en ervaring behulpzaam zijn voor (nieuwe) leiding om deze op weg te helpen zich goed te bekwamen.
- Binnen onze vereniging zijn er wel eens leiding die een wisseling naar een andere speltak maken. Het is dan goed om te weten welke competenties de leiding al wel heeft behaald en welke er nog gedaan moeten worden. In overleg gaan ze hiermee aan de slag.
- Samenwerking binnen team/ teamleden / problematische jeugdleden en observaties m.b.t. het programma / spelkwaliteit / uitdaging / doorgaande lijn.
- Ik ervaar dat als ik meedraai omdat er iemand ziek is, vooral jonge leiding veel ziet van wat ik doe en hier iets mee wil. Het werkt beter om zelf het goede voorbeeld te geven dat het alleen te vertellen. Bijvoorbeeld door het grenzen stellen, verbaal positief belonen, etc. te laten zien.
- Wij hebben enkele stafleden via nieuwe richtlijnen gekwalificeerd. Wij hebben enkele checklists gemaakt voor vaststellen van competenties.
- Hoe je bv de taken bij het maken van een draaiboek kunt verdelen. De keuze van het thema zodat deze voor alle kinderen geschikt is. het maken van programma's en dergelijke.
- We kijken vooral naar datgene wat men wilt leren en hoe dat kan. Iemand doet extra cursus nl en gaat nu kaderoverleg notuleren.
- Bij de start van een jong stafteam direct bij hun aantreden er kort op zitten en de termijnen zo kort als mogelijk te houden. Bij een enkel jongstafid in bestaand team individuele benadering iom de teamleider om mede te bepalen welke bekwaamheden er mogelijk nodig zijn tot volwaardig gekwalificeerd staf lid te komen en hiervoor afspraken met het stafid en de TL.
- Er wordt met het team en onderling gekeken wat er te verbeteren valt, maar ook zeker wat je al wel kan. Aan de hand daarvan wordt er samen een actieplan gemaakt en uitgevoerd.

- Wat ik belangrijk vind is dat je inspeelt op de behoefte van de leidinggevende. Ga niet te snel over competentie praten of kwalificatie. Daarmee kun je ze meenemen in hun ontwikkeling.
- Organiseren van workshopdagen binnen de groep (staf leert staf). Door gesprek en aandacht kaderleden bewust maken van hun leerdoelen. Kwaliteit bespreekbaar maken.
- Groepsbegeleider en praktijkbegeleider meer combineren. Eén persoon doet voor een aantal speltakken beide en ziet daardoor beter welke competenties in een leidingteam ontbreken.
- Voor een compleet team een training communicatievaardigheden omdat er slecht werd overlegd/niet werd gecommuniceerd.
- In het kiezen van de juiste trainingen en het balanceren van het team.
- Onze praktijkbegeleider combineert opleiding van nieuwe leiding met herhaling voor huidige leiding (welke zich vrijwillig opgeven). Hierdoor ontstaan er op dit soort avonden leuke discussies waar iedereen anders door gaat kijken. Zowel jong als oud leert dan.
- Gewoon 1x per maand ongeveer een gesprek hebben, over het reilen en zeilen binnen je team. Als er verder tussendoor nog iets voorvalt dan kunnen wij in onze groep altijd bellen met de praktijkbegeleider.
- De praktijkbegeleiders hebben een nuttige functie binnen de groep met zeer jonge leiding. Een ervaringsdeskundige is dan misschien een betere omschrijving van de functie.
- Vorig jaar hebben we individuele gesprekken gevoerd met de leidinggevendens. Dit jaar doen we teamgesprekken. De gesprekken worden dus gevoerd met de pb'er en de groepsbegeleider. Belangrijk om te focussen bij de aanpak. Niet alles in één keer. Dit jaar zijn we begonnen met de teamcompetenties. Vorig jaar de individuele competenties, vooral ook ingezet op ontwikkeling. Gesprekken in kleine groepjes hebben meerwaarde. Onze pb'er doet ook wel eens het kwaliteitspel met hen.
- Wij hebben de luxe van 2 groepsbegeleiders en 2 praktijkbegeleiders. De praktijkbegeleiders zijn bezig met uitzoeken van kwalificaties in de "roos". Als groepsbegeleiders bemoeien wij ons daar niet mee. Wij houden ons bezig met het welbevinden binnen de verschillende speltakken. Wij draaien allen regelmatig mee met de diverse speltakken om zo te ervaren hoe zij draaien en contact met de leiding en kinderen te observeren.
- Goede blik per leider op scouting ervaring.
- Goede blik op opleidingsniveau en werkervaring.
- wij hebben binnen onze regio regelmatig overleg met alle praktijk begeleiders dit vind ik erg waardevol want je kunt hier veel in van elkaar leren.
- Heel basic beginnen met degenen die het leuk vinden en dan volgt de rest.
- Maak het vooral niet te formeel. Opleiden en kwaliteit is wat iedereen wel wil voor de jeugdleden, maar iedereen is wel vrijwilliger die scouting voor de fun doet. Wij proberen een combi te maken tussen sociaalprogramma en opleiding van 1 module op een avond. Kijk naar wat je vrijwilligers motiveert om iets voor scouting te doen. Bij veel mensen is er een vorm van vriendschap ontstaan, maak daar dan gebruik. Scouting is geen werk waar je op basis van uitruil van geld tegen een dienst hebt. Je betaald bij scouting op een andere wijze, bijv. vriendschap. Het draait om het juist houden van de balans daar tussen.
- Na overleg als teamleider met de praktijkbegeleider is er een opleidingstraject uitgezet voor nieuwe stafleden met als resultaat dat twee nieuwe stafleden binnen een jaar gekwalificeerd zijn.
- De praktijkbegeleider adviseert en begeleid leiding en stafteams als daar behoefte aan is, zeker als een uitdaging ligt in een stafteam cq stafid. en kijken wat de mogelijkheden zijn in trainingen etc.
- Wat positief is, is dat er iemand vanuit de groep meekijkt tijdens opkomsten, en daarin stuurt. Dat ontlast de teamleider en geeft een objectievere kijk.

- Praktijkbegeleiders in onze groep hebben zelf cursus opgezet toen regio het een beetje liet afweten.
- Startbijeenkomst aan het begin van elk seizoen; praktijk- en groepsbegeleider doen dit samen; alle neuzen dezelfde kant op.
- Wij hebben 2 praktijkbegeleiders, zo kan ieder afwisselend begeleid worden, ieder heeft eigen kwaliteiten.
- Toen ik met mijn kwalificatie als leidinggevende bezig was, kwamen 2 praktijkbegeleiders de hele opkomst kijken. Ondertussen schreven ze tips op en deze hebben we aan het einde van de opkomst besproken. Hier kon ik zelf ook inbreng in hebben. Dit bespreken vind ik heel belangrijk.
- Ervaring delen onder elkaar. Zelfde visie delen.
- Organiseren van een intervisie, actieve bijdrage en sparren met leiding en teamleiders.
- Wij hebben in totaal 4 praktijkbegeleiders welke een verdeling hebben gemaakt van speltakken. Zij draaien zo nu en dan mee met de groepen (actief of op de achtergrond) om zelf te ervaren welke kennis de stafleden hebben en op welk vlak ze zich nog verder kunnen ontwikkelen.
- Praktijkbegeleider begeleidt een speltak in zoverre dat ze ervoor waken dat alle activiteitsgebieden minstens één keer per scoutingseizoen voorkomen. Heeft een speltakteam daar moeite mee, dan worden er tips gegeven of een extra opdracht volgt voor degenen die deelnemen aan het Scouting Academy-traject.
- Praktijkbegeleider bij ons is in staat om oudere leiding over te halen om modules te volgen. S.A. biedt op een eerlijke manier maatwerk. Als ervaren maar niet gekwalificeerde leiding 9 van de 12 modules zelf mag doornemen en met PB bespreken, is er meer motivatie om die andere 3 wel te volgen.
- individuele gesprekken, soms na observaties werken goed...
- Als een leidingteam onervaren is en geen kwalificaties hebben kan het handig zijn om eens met de praktijkbegeleider te praten.
- Tijdens het introductie traject van 3 maanden gaan de potentieel nieuwe stafleden bij alle speltakken kijken, zodat ze op die manier alle groepen zien en beter kunnen kiezen wat ze zelf willen. Na 1 maand kiezen ze voor een speltak en krijgen ze de scouting academy boeken mee naar huis. Na 3 maanden evalueren we de situatie om te kijken wat het nieuwe staflid al weet en waar nog behoefte aan is.
- Wij maken gebruik van een tool om de teamgesprekken te voeren en alle onderwerpen op het gebied van kinderen, de opkomst, verantwoordelijkheid, het team en de groep en de organisatie te bespreken (Schijf van Vijf). Tijdens de gesprekken bepalen wij of de leiding individueel en het gehele team samen over de competenties op de kwalificatiekaart beschikt en begeleiden de leiding en het team om zich hier verder in te ontwikkelen.
- In je eigen leiding ritme zit je snel "vast geroest" het is belangrijk dat buitenstaanders hier met een objectieve blik aanwijzingen kunnen geven.
- Het belangrijkste is, dat de praktijkbegeleider de leiding enthousiast probeert te maken voor het behalen van kwalificaties.
- In georganiseerde vorm het functioneren van een leidingteam bespreken.
- Vragen hoe wij als team functioneren en benoemen van goede en slechte kwaliteiten binnen een team. Waar nodig bijsturen als er een conflict is binnen het team.
- Het is in veel gevallen goed om te coachen dus om de ander te laten nadenken wat de oorzaak is van het probleem vervolgens op te lossen. Dit moet wel duidelijk gecommuniceerd worden naar de betrokkenen. Bijvoorbeeld waarom komen wij niet uit met het kampgeld of waarom hebben wij een probleem bij twee patrouilles? Of hoe krijgen wij onze exploreren gemotiveerd tot acties voor kamp terwijl zij wel alles willen? Kom zelf vaak terug op situaties

die zijn gebeurd tijdens opkomsten en groepsevenementen zowel positief als negatief. Het laatste natuurlijk als opbouwend om samen naar andere mogelijkheden te kijken.

- We hebben al eerder trainingen bij de eigen groep gegeven over programmering, speluitleg, leeftijdseigen activiteiten, scoutingvaardigheden, communicatie en autisme (was via het Steunpunt Autisme). Ook hebben we BOTS-avonden (Benen op Tafel Sessies) over de vereniging richting 2016, over stafbezetting en over onderwerpen als intimiteiten.
- Ze houden bij hoe ver je bent in de kwalificatie en geven het aan als er iets moet gebeuren.
- Veel praten over hoe het gaat in je speltak. Complimenten krijgen maar ook feedback. Iedereen accepteren zoals die is!
- Nieuwe leiding op training sturen en ondersteunen in mogelijkheden.
- Een heel team is laatst op cursusweekend gestuurd zodat zij zichzelf verder kunnen ontwikkelen.
- Persoonlijk, ik doe dit op eigen conto, ga ik meekijken bij andere groepen. Ik begreep dat dit ooit standaard was.
- Elke aankomende leiding krijgt een diepgaand gesprek over het reilen en zeilen van een speltak. Daarbij komt alles aan bod. Van de opkomsten tot aan scoutingtechnieken.
- Zorgt voor programma's die passen bij individuele leiding.
- Sinds september hebben wij een nieuwe leidingsamenstelling bij de welpen. deze samenwerking verliep vrij problematisch. De praktijkbegeleider heeft toen een paar weken meegedraaid om te kijken waar de knelpunten lagen, daarna heeft ze individuele en groeps gesprekken met ons gevoerd. Helaas is dit erop uitgedraaid dat er 1 iemand heeft moeten stoppen, maar deze groep draait nu wel weer helemaal goed.
- De praktijkbegeleiders komen kijken op basis van onze hulpvraag, daarna wordt dat direct teruggekoppeld in een dynamisch gesprek. Ze zijn meestal met z'n 2e waardoor een dynamiek ontstaat voor de nog-te-kwalificeren-leiding.
- Vragen stellen aan de hand van voorbeelden, motiveren en informatie geven.
- Voor reflexie en als sparingspartner.
- Neem regelmatig een kijkje bij de verschillende speltakken om jezelf zichtbaar te maken en om meer op de hoogte te zijn van wat er speelt.
- Het kwaliteitspel, het is fijn en leuk om te horen wat anderen jouw kwaliteiten vind, zodat er uitgesproken wordt wat iedereen's rol binnen het team nu is.
- PB kijkt wat je persoonlijk het beste kunt gebruiken in je opleiding tot leiding. Kent de modules en weet ook welke waar het snelst te volgens zijn (dus je hoeft het niet chronologisch te doen). PB is ook goed op de hoogte van de laatste ontwikkelingen.
- Nabespreken over de wacht, verbeter en goed punten benoemen en schets maken voor de komende wacht.
- Communicatieplannen maken binnen teams.
- In de gaten houden welke trainingen er zijn en wat er nodig is binnen een team/speltak.
- Het meedraaien met opkomsten: puur en alleen het meedraaien en dus niet met een lijstje kijken of iemand aan de juiste vinkjes voldoet.
- We hebben daarmee iemand die de schakel is tussen de leiding en de groepsraad.
- De hele groep is door de praktijkbegeleider doorgelicht de meeste leidinggevendenden zijn inmiddels gekwalificeerd of druk bezig.
- Praktijkbegeleider geeft aan wanneer er interessante (nieuwe) trainingen zijn, dat is prettig want dan hoeft ik daar zelf niet achteraan. Wanneer er een training gevolgd wordt zorgt de praktijkbegeleider voor een of meerdere bijeenkomsten om de training voor te bereiden en ook een om de training af te sluiten en te evalueren.
- Avond met Welpenleidingsteam georganiseerd om de samenwerking en onderling begrip te vergroten.

- Er zijn teamleden die al een poos meedraaien en geen zin hebben om cursussen, etc te volgen. Door de uitleg over het doel en het belang van de kwalificaties, verdieping en praktijkervaring kan hij ze toch laten inzien dat opleiding en training nodig zijn om bewust goed kwaliteit te leveren en dat het uiteindelijk ten goede van de kinderen komt.
- Nieuwe leiding zo vlug mogelijk hun kwalificatie laten halen.
- Leveren en inplannen van data m.b.t. trainingen.
- Bijhouden van competentieniveaus, sterktes, zwaktes en de huidige combi in het team, en een beeld van wat een team nog kan gebruiken(eventueel voor de invulling van nieuwe leiding).
- Leiding werven, binnen de groep en behandelen van stageaanvragen van buitenaf (maatschappelijke stages en mbo/hbo opleidingen).
- Maken/brengen van beoordelingsformulieren, voor bepaalde competenties/bewijsvoering.
- Extra cursussen/informatie geven, zodat je sneller op weg kan en zodat er ook meer diepte in zit.
- Tips en tops geven. Wat kan beter wat doe je al goed.
- Overzicht van alle cursussen en uitzoeken wie wat nog nodig heeft en wat je over kunt slaan.
- Per 3 maanden een gesprekje hoe het gaat in je team en met jou als (nieuw) leiding lid en wat jij nog graag wilt leren.
- Goed en op tijd communiceren van trainingen en evenementen die door de regio georganiseerd worden met name naar nieuwe leiding. Je moet niet alles op groepsniveau willen doen onderlinge contacten zijn belangrijk en regionale bijeenkomsten dus een must.
- Bij de bevers hadden we iemand die graag leiding wilde worden, maar hij was niet geschikt als beverleiding. De praktijkbegeleider is toen een keer komen kijken naar een draaidag en heeft toen bedacht dat deze persoon misschien beter bij een van de welpenteams paste. Samen hebben ze toen gekeken en besloten dat hij bij de welpen wilde kijken. En daar ging het veel beter dan bij de bevers.
- Gezamenlijk evalueren en praktijkvoorbeelden van situaties met kinderen benoemen en daar lessen uit trekken ter verbetering voor de volgende keer.
- Ze doet heel erg haar best om alles bespreekbaar te maken. Wat naar mijn mening erg belangrijk is in onze groep, omdat er vanuit sommige leidinggevendenden best veel weerstand kan zijn tegen verandering.
- Onze praktijkbegeleiders (2!) zijn erg actief in initiëren, motiveren van de leiding en aanbieden en/of van faciliteiten en houden de ontwikkelingen goed bij.
- Nieuwe leiding een opkomst laten voorbereiden of nieuw spel / pionierobject/ hike laten bedenken en voorbereiden.
- Goed en zwakke punten benoemen, feedback geven op elkaar.
- Onze praktijkbegeleiders hebben in ons spelteam alle vaardigheden besproken en bekeken wie welke nog moet behalen. Individueel hebben we besproken hoe we deze gaan aanpakken om de kwalificaties te halen. In de groepsraad is besproken welke trainingsdagen eraan komen en hoe je je kan aanmelden, zodat iedereen de benodigde vaardigheden kan halen.
- Uitzetten van leerlijnen binnen de speltakken. en het bewaken van deze leerlijnen.
- Vooral leiding die niet langer dan 3/4 jaar leiding zijn krijgen een hoop informatie die eigenlijk onbekend was, wat ze als zeer fijn ervaren.
- Praktijk begeleider helpt nieuwe leiding op te leiden, als je in een dip zit qua programma fantasie, heeft hij misschien nog een idee.
- Variatie van aantal jaren ervaring in de stafteams.
- Onlangs hebben we met onze groep een bijeenkomst gehad over gedragsstoornis bij kinderen, naar aanleiding van vragen daarbij vanuit de speltakken. Dit valt niet onder wat jullie verstaan onder competenties, maar is wel een goed voorbeeld om te bespreken.

- Onze praktijkbegeleider organiseert een studiedag elk jaar, waarbij we zowel leren als spelen en ze zorgt voor de deskundigheidsbevordering van het team maar ook van haarzelf.
- Binnen onze groep werkt het goed dat er een speltakbegeleider is die heel dicht bij het team staat en meer specifieke aandacht op die speltak kan richten dan een praktijkbegeleider die het moet doen voor alle leiding en teams.
- Bezoeken van teams tijdens draaien en daarbij vooral kijken en daarna mee evalueren.
- Wij hebben 2 praktijkbegeleiders, die individuele coaching doen, maar ook de leiding stimuleert de noodzakelijke kennis op te doen.
- Individuele gesprekken en coaching zodat de jonge leiding zich verder ontwikkelt.
- Onze praktijkbegeleider had voor ons een tweetal pedagogen uit het onderwijs geregeld die in hun dagelijks leven bezig zijn met het optimaliseren van de kwaliteiten van een basisschooldocent met betrekking op de invloed van jou gedrag op het gedrag van een kind. Dit is voor ons zeer nuttig geweest omdat het onze blik op 'lastige kinderen' en hoe we hiermee om moeten gaan sterk verbeterd heeft.
- Video beelden maken van een bijeenkomst en die later in alle rust bespreken.
- Observeren tijdens een opkomst en dit nabespreken met het team.
- Bij onze groep geven de praktijkbegeleiders zelf trainingen en zijn ze er enthousiast mee bezig.
- Wij hebben zelf in Excel een programma geschreven. Hierin moet de leidinggevende allerlei vragen beantwoorden, die geplaatst kunnen worden in de competentieroos. Aan het eind van de vragenlijst, kan de leidinggevende gelijk zien waar zijn sterke en zwakke kanten zijn in zijn rol als leidinggevende.
- Persoonlijke contact en interesse tonen!
- Zelf doe ik altijd tijdens het eerste kamp dat een persoon of meerdere personen meedraaien een evaluatieronde. Hierbij vraag ik eerst van iedere leiding wat zijn of haar functies zijn binnen het leidingteam, daarna vraag ik of ze een positief en een negatief punt kunnen vertellen van de medeleiding. Hierbij krijg je vaak veel feedback en leer je elkaar beter kennen. De irritaties en de positieve punten komen hierbij naar boven.
- Goed bij startende leiding.
- Een ruzie binnen een team.
- Het gaat bij ons met name over een stukje bewustwording, dit gebeurt over het algemeen in vragende vorm.
- Genoeg ervaring, rustig persoon, grijpt in wanneer nodig is, en in het leer doel laat het klappen en vertelt daarna wat je beter had kunnen doen.
- Wij houden met de groepsbegeleider en praktijkbegeleider teamgesprekken. Dit geeft veel inzicht en dynamiek in het team.
- Enquête opgesteld voor teamleiders van staflid wat gekwalificeerd moet worden. Dit naast de kwalificatiekaart. Zo heb je meteen ook de teamvaardigheden in beeld. Daarbij verdelen wij de diverse modules onder de stafleden.
- Kwaliteit aantonen met competenties en zo een vervolg plan maken om nog beter te worden.
- Modules over de leiding verdelen en dan leiding zelf modules voor laten bereiden en deze door middel van een presentatie over te brengen aan de anderen.
- Zorgt ervoor dat je op een lijn staat met regels enz.
- Zorgde voor teambuilding.
- Introductie van stagiaires.
- Helpen met belangrijke beslissingen in het speltak leiding team.
- Vragen beantwoord over kwalificaties en introductie hiervan.

- Wat ik prettig vond is dat er nu een persoon is met wie je kan praten over je vaardigheden en wat je nog zou willen bijleren. Voorheen was er geen praktijkbegeleider en toen werd er eigenlijk nauwelijks gesproken over vaardigheden.
- Wij hebben een uitleg gekregen over hoe we met kinderen met ADHD en met een slecht gehoor om moesten gaan gehad. Dit was zeer nuttig, dit omdat wij kinderen in de groep hebben die ADHD hebben en ook die slecht horend zijn.
- Onze praktijkbegeleider richt zich voornamelijk op onze waterwerk speltakken (de landwerk speltakken hebben eigenlijk nog een eigen praktijkbegeleider nodig). In de beperkte rol van alleen waterwerk is zij prima instaat te observeren wat er bij een speltak en een kaderlid aan de hand is, kan zij dat goed verwoorden naar de betreffende personen, krijgt daar gehoor. In de motivatie van stafleden - vooral jonge waterexplorers - die bij ons nu wegens onderbemensing ingezet worden als additionele leiding bij de waterscouts (dan is in ieder vlet tenminste voldoende nautische kennis en vaardigheid aanwezig) heeft deze praktijkbegeleider een flinke rol gespeeld, en de waterexplorers laten inzien dat ondanks het geringe leeftijdsverschil zij nautisch wel voldoende kennis bezitten om de waterscouts een plezierige zeil ervaring te laten hebben. Voor de andere competenties is duidelijk waaraan door ons als waterexplorers en groepsbestuur gewerkt dient te worden.
- Wat mij erg help is een gesprek met de staf/begeleiding van de explorers, omdat 99% van onze nieuwe staf daar vandaan komt. Je krijgt zo veel kennis over wat men al kan of nog moet leren.
- Interesse tonen, tijdig de goede vragen stellen.
- Samen de persoonlijke kwaliteiten en 'gebreken' bespreken. En dit in relatie tot leidingteam bekijken.
- Problemen tussen leidingteams onderling.
- Niet gemotiveerde leiding binnen in een team aanspreken als dat als teamleider niet lukt.
- Zelf een avond georganiseerd voor alle groepen in Almelo. Trainer uitgenodigd. Module 1 en 3.
- Zelf bezig een module 2 te schrijven en die te geven voor alle groepen.
- Workshops o.a EHBO en iets van Kadera huiselijk geweld aangevraagd.
- Ondersteuning van Blauwe Vogel teams in een regio door een deskundige op het gebied van Blauwe Vogels.
- Wij hebben er twee, en beide zijn op hun eigen manier goed uitgerust vanwege verschillende competenties. De een zit meer op didactische vaardigheden, terwijl de andere meer de nadruk legt op persoonlijke communicatie. Houden beiden goed in de gaten hoe de leidingteams gevuld zijn (waar sterktes en zwaktes zitten) en wie wat nog nodig heeft om zijn/haar kwalificatie rond te maken.
- Bij onenigheid in een leidingteam tussen de leidinggevendenden, een gesprek aangaan waar de praktijkbegeleider ook bij zit. Dit om te voorkomen dat er partij getrokken zou kunnen worden.
- Het aangeven van de kaderdagen, en het stimuleren om daar aan deel te nemen, met geadviseerde keuzes.
- Open, nieuwsgierig op passende wijze en eerlijke gesprekken.
- Dat ze ook op huisbezoek is geweest en zo een goed beeld van de te kwalificeren persoon nog beter kan begrijpen want het praat toch makkelijker in een omgeving die vertrouwd is. Het is dan makkelijker om direct tot de kern te komen van wat men wil bereiken.
- 1 keer per zoveel tijd met de nieuwe leiding samen dingen doorspreken.
- indien er vragen zijn over cursussen kunnen wij altijd aankloppen, ook zijn de pb als de gb goed op de hoogte van de kwalificaties binnen de teams. de gb en pb zijn beiden goed bekend met de cursussen en de kwalificatie trainingen.
- Iemand die iedereen goed kent, omdat ze zelf uit de groep komt.

- Ontwikkelt een eigen vragenlijst om de kwalificaties te toetsen.
- Meedraaien met opkomsten en daarna reflectie toepassen.
- Het afspraken maken met elkaar dingen als het kan eens samen te doen. elkaar eens betrekken bij jou groep of vragen op hulp.
- Wij werken eigenlijk niet met 1 praktijkbegeleider maar met een coachingsteam. dit team bestaat uit de officiële praktijkbegeleider, de groepsbegeleider en 1 of meer extra leden die affiniteit hebben met coachen. Dit team voert gezamenlijk eigenlijk de taken van de praktijkbegeleider uit zoals SN die aangeeft. Hierdoor kun je elkaar ondersteunen en samen steeds kijken bij een 'casus' wie hierin op dat moment het beste iets kan betekenen. Daarnaast organiseert het coachingsteam leidingweekenden en (A)TL-avonden (avonden voor Teamleiders en Assistent teamleiders) met als doel hen ondersteunen in hun rol als begeleider/coach van hun speltak en de jonge leiding. Zij zijn tenslotte wekelijks betrokken bij de (aspirant)leiding van hun speltak en bij hen ligt dan ook deels de taak tot de juiste begeleiding/coaching bij de ontwikkeling van de kwaliteiten van de leiding en je hebt hen nodig om in te schatten of iemand voldoende competenties bezit om gekwalificeerd leiding te kunnen worden.
- Wij opteren eerder voor een 2e persoon, ook gecombineerd groepsbegeleider /praktijkbegeleider ter ondersteuning van onze teams. Voor ons heeft het organiseren van opleiding in huis voor de meer ervaren teams goed gewerkt, waarbij ik ook nadruk op bepaalde ontwikkelpunten kon leggen, zowel voor het gehele team als voor individuele leiding.
- Pro-actief handelen. Explorers al benaderen voor aspirant functies en kennis laten maken met de trainingen die ze (moeten/gaan) volgen.
- Eén maal liep het niet goed in het leidingteam en is er een soort van vergader avond gehouden om de problemen te bespreken en op te lossen.
- Activeren tot mooie programma's maken.
- Ehbo cursus, leiding kwalificatie enz.
- Als je veel jongens en jonge leiding hebt die ervaring probeert op te doen dan struikelt er nog wel eens één, eerst ga je dan proberen te achterhalen waar het om draait en of jij er zonder deskundige uit komt, hoe ga je om met verliefdheid onder de leiding of met overlijden in de familie dit soort zaken pak je met een team op voor het beste resultaat.
 - Betrokken met de teams (maar niet te betrokken!) gewoon oprecht geïnteresseerd.
 - Kijk waar ze behoefte aan hebben, aan het competentie gedoe of aan iets anders.
- Een jong team van scoutsleiding leek in eerste instantie het moeilijk te krijgen. Intensieve begeleiding door om de week mee te draaien, mee te evalueren en te plannen leverde op dat we dit team steeds verder los kunnen laten.
- Ik heb samen met de groepsbegeleider ons welpenteam een tijdje ondersteund in voorbereiding en evaluatie.
- Persoonlijke gesprekken met iedereen die opleidingen doet of wil gaan doen. Zo nodig advies geven en meedenken over kwalificaties.
- Tijdens groepsbesprekingen informatie geven over cursussen die de leiding kan volgen.
- Weten welke leidinggevende welke cursussen hebben gevolgd en ook persoonlijk advies geven over verdere ontwikkeling.
- Een leidster van onze bevers ontdekte (mede) dankzij een gesprek met de praktijkbegeleider dat ze eigenlijk veel liever bij een andere speltak aan de slag ging. Ze stapte over en zit duidelijk lekkerder in haar vel nu.
- Onze pbg heeft een bepaalde mate van ervaring en kennis door jarenlange eigen deelname als/aan diverse functies en activiteiten binnen de groep, waarnaast een gedegen inzicht in het grotere geheel met bijbehorende kennis. Haar positie binnen de groep als persoon, als

ervarene en door haar natuur welke overeenkomt met de interne cultuur, zorgt dat zij het juiste overzicht heeft om zaken voortkomend uit haar verantwoordelijkhedenpakket ter sprake te brengen en vanuit de positie de navolging van deze taken te kunnen begeleiden.

- Binnen onze groep organiseren de praktijkbegeleiders (3 stuks) avonden waarbij de staf op cursus gaat (SOC). Hierbij behandelen zij steeds andere onderwerpen die terugkomen in de kwalificaties. Hierdoor breng je meteen iedereen op de hoogte en zo kun je ook leren van elkaar.
- Het duidelijk uitleggen wat de verschillende kwalificaties inhouden en daar waar nodig het uitleggen.
- Tijdens observatie opschrijven wat diegene in opleiding allemaal goed doet. (Positieve benadering, zorgt voor zelfvertrouwen en zo krijgt deze persoon ook inzicht in wat hij goed doet/kan). Daarnaast stel ik altijd vragen. (Als ik iets anders zou doen/aanpakken of om te kijken of ik begrijp waarom de persoon in kwestie dat zo aangepakt heeft). Ik zal nooit zeggen dit doe je fout, mijn mening/visie hoeft niet de correcte te zijn. Persoon schrijft voordat we in gesprek gaan over wat ik gezien heb, eerst zelf op hoe hij/zij gefunctioneerd heeft. Tot slot schrijven we aandachtspunten/leerpunten voor de volgende keer op. Daar gaat hij/zij de komende weken mee aan de slag. Als ik weer terugkom, zie ik tijdens een observatie of hij/zij gegroeid is in zijn/haar ontwikkeling.
- Blijven evalueren. Waarom heb je dit gedaan? ging het goed? zou je het de volgende keer weer zo doen? waarom? zijn er ook nog andere manieren?
- Bij ons hebben we één praktijkbegeleider maar daar zitten eigenlijk nog twee mensen bij. Samen is dit het coachingsteam. Zij organiseren leidingdagen, en (assistent)teamleidersdagen. Tijdens deze dagen werken we dan aan een bepaald aspect. Bijvoorbeeld teambuilding, feedback geven, je eigen team begeleiden. Vaak ook met experts van buitenaf. Ook kan je bij hen terecht voor vragen en begeleiding.
- In het teamleidersoverleg stukje voor stukje de doorgaande lijn uitwerken voor je eigen Scoutinggroep.
- Tijdens calamiteiten laatst, kwamen de praktijkbegeleiders, (naast de groepsbegeleiders) met ons praten m.b.t. communicatie naar de ouders toe.
- Deze begeleid een autistische stagiair, waar de meesten onbekend mee zijn kan de praktijkopleider handvaten voor geven.
- Het regelen en aanbieden van kwalificaties.
- De praktijkbegeleider draait soms mee met de opkomsten enkel om te zien wat er gebeurt in de speltak.
- Wij hebben voorafgaand aan het zomerkamp afgesproken wie aan welke competenties zou gaan werken tijdens het kamp.
- Motiveren van leidinggevendenden om kwalificatie te halen, promoten van cursussen, helpen invullen van allerlei veel te ingewikkelde SOL formulieren.
- De praktijkbegeleider zorgt ervoor dat wij gericht kijken naar onze samenwerking binnen het leidingteam, hoe wij om gaan met afspraken en regels, hoe wij functioneren binnen het leidingteam, hoe wij om kunnen gaan met onze professionaliteiten en hoe wij deze tot nu toe al inzetten.
- We krijgen per team een update over wie welke kwalificaties heeft behaald en zien dan ook of wij als team gekwalificeerd zijn. Dit wordt dan ook besproken met de praktijkbegeleider en het team.
- Onze praktijkbegeleider inventariseert de behoefte op het gebied van ontwikkeling en deskundigheidsbevordering en zoekt hierbij naar maatwerkoplossingen, al dan niet in combinatie met de praktijkbegeleiders van andere groepen in de regio en de regiocoach of

trainingscoördinator. Op deze manier wordt heel concreet invulling gegeven aan directe behoefte van leidingteams op dit gebied.

- Een praktijk overeenkomst.
- Als er onenigheid ontstaat tussen de nieuwere leiding en de al zittende leiding en specifieke omgang met kinderen en ook met kinderen die 'anders' zijn.
- Perfect waren de starterstrainingen. 1 weekend gezellig leren met experts van buiten. Geen gedoe.
- Opleiding uitzoeken.. zelf cursus op eigen niveau organiseren. Helpen met SOL.
- Binnen de jongste speltakken (bevers, welpen), is met name advies nodig op houding. Daarvoor is het belangrijk dat er iemand is met kennis van het spel, en de leeftijdseigen kenmerken om de leiding te ondersteunen. Ik zie een praktijkbegeleider als een coach die voor het ontwikkelen van bepaalde competenties ingezet kan worden. Hoe meer van dit soort coaches, met specifieke kenniscope, hoe beter voor een groep om kennis uit te delen en nieuwe leiding al doende op te leiden.
- Vaak op de blokhut aanwezig om te kijken hoe het draaien gaat en daardoor heel toegankelijk.
- Persoonlijke tips geven bij meningsverschillen.
- Evaluaties van bijvoorbeeld kamp/weekend is een goede zet. Hoe handelt men zelf en de zelfreflectie is zeer goed en leerzaam.
- 1 keer in de twee weken een teamoverleg en 1 keer in de maand een persoonlijk gesprek.
- Bij ons overleggen de praktijkbegeleiders en de groepsbegeleiders regelmatig met elkaar om zo over en weer kansen en wensen en behoefte aan kennis enz. te delen en te kunnen sturen in de meest optimale samenstelling van de leidingteams.
- Als een kind een beperking heeft kan je met de praktijkbegeleider afspraken maken die het makkelijker maken voor jou als leiding en voor het kind.
- Internet- hij vind goede en alternatieve sites waarmee ik het spel aanbod kan verrijken.
- Komt vaak ook met ideeën, dit komt er op neer dat ik er in veel gevallen niet alleen voor sta (ik krijg dus respons).
- Handvatten bieden die de deskundigheid verbeteren na een stukje zelfreflectie.
- Onze praktijkbegeleider is heel goed in aanleveren van concrete ideeën voor de opkomsten en beoordelen in de haalbaarheid hiervan.
- Wij hebben 2 praktijkbegeleiders. De eerste praktijkbegeleider wilde aanvankelijk in een jaar voor alle leiding een 'basis profiel' hebben opgesteld om te zien hoe iedereen ervoor staat. Dit bleek echter super veel werk en toen is hij overgegaan op een nieuwe aanpak waarbij hij de nieuwste leiding, die nog niet gekwalificeerd waren, om de beurt te begeleiden naar een kwalificatie. Zo kon hij beter zijn aandacht focussen (beter twee helemaal dan 10 half opgeleid). Na een jaar waren op deze manier 2 nieuwe leiding gekwalificeerd (en hadden daarmee onze 2 praktijkbegeleiders ook hun kwalificatie gehaald). Het was voor ons een goede methode om gewoon te beginnen met 1 nieuwe leiding die het hele traject doorloopt. Dat was voor zowel de praktijkbegeleider als de leiding/groep handig, want dan hebben we allemaal een beeld van het traject/het nieuwe systeem. Na ruim een jaar zijn we er klaar voor om het nieuwe systeem wat breder binnen de groep toe te passen.
- Bij een groepsweekend heeft de praktijkbegeleiding een avondje workshops gegeven over activiteitsgebieden. Dit ingeleid met een presentatie met voorbeelden hoe deze in het programma en of thema verweven kunnen worden. Achteraf zie je dit ook weer terug in de reguliere programma's.
- Gewoon vertrouwen uitstralen geeft al veel ondersteunen. Weten dat je naar iemand toe kan die je problemen met een glimlach oplost is chill.

- Intakegesprek en vragen naar toekomstplannen (waar zie je jezelf over 5 jaar, hoe ga je dat bereiken?).
- De praktijkbegeleiders pakken vooral het begeleiden van jonge/nieuwe leidinggevend en op, dus begeleiden van explorer naar leiding. Wat vinden ze van het leidinggeven, waar lopen ze tegenaan etc.
- Een terugkomend 'terugkijksessie' waar we op semi-formele manier terugkoppelen wat we de afgelopen periode goed vonden gaan, slecht vonden gaan, nog vragen over hebben.
- We zijn gestart met een jaarlijks rondje speltakken. Een soort van evaluatie die we per speltak doen om even stil te staan bij de werking en mochten er spanningen zijn die bespreekbaar te maken door een didactische vorm te gebruiken. Ook zijn we gestart met een inventarisatie van de leiding per speltak, zodat we weten wanneer we nieuwe leiding moeten werven en wanneer het stabiel is.
- Voorlichting, gesprekken, cursussen, etc.
- Laat de PB vrij in wat hij/zij doet aan kwaliteitsverbetering. Het belangrijkste is dat er actief aan gewerkt wordt en meestal hangt alles aan elkaar: werk je aan een punt wat verbetering behoeft zul je zien dat dit ook positief werkt op gerelateerde onderwerpen. Concrete voorbeelden:
 - Samenwerking binnen leidingteams: via intervisie, spelvorm.
 - Verbeteren van spel door: kennisvergroting op spelgebied, verbeteren van materiaal aanbod, fijn slijpen van spelmethodes.
 - Delen van bepaalde expertises. Onze groep staat voor dat een praktijkbegeleider ook op een specifiek kennisgebied ingezet kan worden. Bv groepsprocessen, EHBO, scoutingtechnieken, grote/groepsactiviteiten. Dit zijn deelgebieden welke van alle jaren zijn en waar altijd kwaliteitsverbetering mogelijk is. Wanneer je iemand specifiek aanwijst voor zo'n deelgebied dan staat dat garant voor kwaliteitsverbetering. En dan noem ik zo iemand graag praktijkbegeleider als erkenning voor zijn effort, en om aan te geven dat het niet vrijblijvend is.
- Het is vooral een kwestie van achter de broek aan blijven zitten zodat er aan de kwalificatie / trainingsweekenden gewerkt blijft worden.
- Leiding die extra aandacht nodig hebben om goed te kunnen draaien krijgen dat
- Sommige stafleden hebben moeite met hun teamleider, dit kaarten ze dan aan met de praktijkbegeleider omdat ze het moeilijk vinden voor zichzelf op te komen.
- Ze stelt plannen op met de leiding, bespreekt de competenties met de leiding, legt uit welke route ze moeten nemen om te komen waar ze willen en helpt bij het uitzetten van die route.
- Wij werken met maatschappelijke stagiaires. Onze praktijkbegeleider begeleidt de welpenleiding hoe zij met deze jonge mensen moeten omgaan en wat zij van hen kunnen vragen.
- Het is vooral erg fijn om na een opkomst met strubbelingen even kort te evalueren met het spelteam en met de praktijkbegeleider. De praktijkbegeleider is dan min of meer een "buitenstaander" en zijn visie draagt meestal bij aan de oplossing.
- Het helpen bij het behalen van je scouts academy kwalificatie.
- Onze praktijk begeleider begeleidt groepen waarbij de samenstelling van het team het programma niet soepel verloopt.
- Onze praktijkbegeleider bespreekt samen met de teamleider en/of het stafteam wat iemand die zijn/haar kwalificatie moet behalen, moet doen en moet kunnen. Hierdoor kan het hele stafteam deze persoon begeleiden en ondersteunen.
- Goed voorbeeld: een leiding team van ons was op zoek naar nieuwe teamleider en die vonden bij eigen leiding in onverwachte hoek.
- Bij een speltak waar het iets minder goed loopt direct na de opkomst even zitten met elkaar.

- Vaak even langskomen wanneer bijzonderheden zijn of speltakken een weekend hebben.
- Ook gewoon in de keuken even met elkaar kletsen en het over van alles en nog wat. Dat maakt het een stuk makkelijker om over lastige kwesties te praten.
- Naast de scouting academy avonden worden er ook elk jaar twee andere cursus avonden georganiseerd. Tijdens zo'n avond wordt een onderwerp besproken en is er veel aandacht voor persoonlijke meningen. Dit helpt vaak om een gesprek op gang te brengen.
- langskomen tijdens opkomsten om hun gedrag en het leiding geven naar de kinderen te evalueren.
- De actieve rol die ze aanneemt tot het stimuleren en ondersteunen van de verbetering van de kwaliteit van het aanbod.
- Onze praktijkbegeleider heeft het CIOS gedaan waar hij veel kennis en ervaring vandaan haalt. Daarnaast is hij goed in de communicatie.
- Leidingworkshop met alle leiding van de groep. Workshop georganiseerd door de praktijkbegeleiders en het bestuur met uitgangspunt: hoe kan de groep zich verbeteren.
- Informeel gesprek over je kwaliteiten en vaardigheden. Er wordt niet met een vingertje gewezen, maar er wordt empathisch gekeken en samen overlegd.
- We hebben vaak gesprekje's tussendoor, dit werkt voor ons team heel goed. Hebben allemaal een druk privéleven dus geen tijd om naast alle ander vergaderingen ook hier nog voor te gaan zitten.
- We bespreken n de opkomst altijd hoe de opkomst was en wat we er goed of slecht aan vonden.
- Afgelopen zaterdag was de teamleidster van het beverteam overstuurd, het was allemaal even te veel voor haar. De praktijkbegeleider haar er toen weer bovenop geholpen.
- Bespreken van:
 - Opties om de kwaliteit te verbeteren.
 - Opties om bij andere speltakken te kijken (hoe doen zij het?).
 - Je kunt je wensen kwijt (wat wil ik in de toekomst?).
 - Bespreken van persoonlijk ontwikkelplan.
 - Delen van eigen leiding ervaring met huidige leiding.
 - Andere oplossingen aandragen van problemen.
 - Activiteiten faciliteren zoals EHBO bijeenkomst of zaag en hak bijeenkomst of bijeenkomst over ontwikkeling jongeren en voorkomende gedragsproblematiek.
 - In samenwerking met de groepsbegeleider organiseren van activiteiten voor vrijwilligers waarin teambuilding en waardering voorop staan.
- In kaart brengen wat voor kennis en ervaring er in een leidingTEAM aanwezig moet zijn om te kunnen functioneren, en bekijk met dat team na een redelijke tijd wat voor kennis er ontbreekt in de groep en wie die rol kan gaan vervullen.
- Voornamelijk ervoor zorgen dat degenen die zich willen ontwikkelen, hier ook daadwerkelijk mee aan de slag gaan. Als de leiding deze wens zelf niet heeft, is het lastig om ze te begeleiden.
- Samen zitten met een stafteam om te kijken waar alle interesses liggen en waar behoefte aan is zodat alles op elkaar kan worden afgestemd.
- Gesprekken, evaluaties en ondersteuning bij problemen.
- Wij hebben in onze vereniging een leiding die afgelopen jaar gekwalificeerd is. Ze was heel onzeker en wist niet hoe ze dingen aan moest pakken. Na de training en begeleiding door onze praktijkbegeleiders is ze helemaal uit haar schelp gekropen en zie je haar steeds meer de leiding nemen binnen haar groep. Ze is niet verlegen meer en heeft echt haar plek gevonden.
- Houden van een ehbo cursus.

- Observeren van opkomsten. Optreden als neutrale mening helder beeld schetsen van het leidingteam d.m.v. gesprekken en reflecties.
- Organiseren van themabijeenkomsten voor alle leiding, uitstippelen persoonlijk ontwikkelprogramma, welke individuele vaardigheden en kennis.
- Wanneer een team niet goed draait en er veel frustraties zijn.
- De praktijkbegeleider loopt zo af en toe gewoon ineens binnen na de opkomst om te vragen of er nog bijzonderheden zijn en of we hulp nodig hebben ergens mee. Zo blijft hij zichtbaar.
- Observatie opkomst, evaluatie opkomst samen met team, komen tot nieuwe inzichten en ideeën samen met team, laten toepassen in volgende opkomst (weer observatie opkomst en evalueren. Wat ging beter nu je iets anders deed etc.)
- We houden eens per jaar een stavenavond met dit onderwerp.
- Eens in de tijd evalueren over hoe het gaat. En overleggen over eventuele nieuwe leiding voor een beter proces.
- De praktijkbegeleiders komen af en toe langs en kijken mee als er spellen worden uitgelegd. dan geven ze daar hun mening over en hoe je het beter kan doen. Ze helpen vooral bij nieuwe leiding.
- Ik kan met vragen bij hem terecht en kan daardoor mijn eigen kwaliteit waarborgen. Ook kun je terecht als je problemen in je team hebt en krijg je hulp bij het oplossen van het probleem.
- Niet zeggen dat iets slecht is, maar aangeven dat het (nog) beter kan.
- Regelmatig gesprekken voeren over de gang van zaken binnen de speltak, maar ook wat je wilt gaan bereiken.
- Als het een complexe of moeilijke groep betreft en men komt er zelf niet uit, dan kan het denk ik handig zijn dat de praktijkbegeleider meedenkt en meekijkt binnen de groep.
- Ze kijken regelmatig of bij ons alles goed loopt en of we ergens problemen ervaren. Hierbij helpen ze dan.
- We hebben alle leiding die nog gekwalificeerd moet worden of een avond bij elkaar gezet. Ervaren en onervaren en uit verschillende speltakken gingen gezamenlijk aan de slag. Ze hebben samen de kwalificatiekaart ingevuld.
- We organiseren een eigen workshop voor alle leiding maar specifiek gericht op de nog te kwalificeren leiding. In eigen huis verwachten we meer opkomst dan in de regio waarbij je moet reizen en het onbekend is.
- Goed overleg binnen een stafteam over wat er nodig is binnen het team.
- Af en toe iemand die mee kijkt met de groep om te zien en te ervaren hoe andere groepen het doet en dan met name het leidingteam.
- Regelmatig meedraaien met leidingteams. Informeel vragen hoe het gaat (niet 'ervoor gaan zitten'). Als er nieuwe leiding is komen praten over de taakverdeling in het gewijzigde team.
- Helpen de kas bij te houden, nieuwe mensen/leden als leiding zoeken, helpen bij het zomerkamp organiseren, praten over de kinderen in de groep, hoe ze functioneren.
- Er wordt 2 x per jaar een cursusavond georganiseerd om weer wat te leren of kijken of we het allemaal nog weten.
- Als ik afspraken maak met onervaren leiding in een speltak, bijvoorbeeld om beter een spel uit te kunnen leggen, dan maak ik ook afspraken daarover met de ervaren leiding zodat de onervaren leiding ook de ruimte krijgt (en gestimuleerd wordt) om dat aspect onder de knie te krijgen.
- Onlangs hebben wij hier in de Regio Maasven een eerste PUB bijeenkomst gehad. Zeer hoge opkomst en hij was erg verrijkend, om meer te gaan doen met de Scouting Academy.
- Regelmatig contactmomenten plannen, zichtbaar op het clubgebouw, laagdrempelig.
- Het niveau van alle speltakleiding is in kaart gebracht en per leiding is aangegeven welke trainingen en workshops gevolg moeten worden om gekwalificeerd te worden.

- Oprecht zeggen wat hij/zij vindt hoe je iets doet of oplost.
- Onze praktijkbegeleider is wekelijks aanwezig, vult competentierollen met hen in, 'houd de vinger aan de pols'.
- Af en toe vragen hoe het gaat, problemen bespreekbaar maken.
- Persoonlijke- en teamcompetenties bespreken en ontwikkelingspunten bespreken/oppakken.
- Informeren over regio zaken en kwalificaties.
- Als praktijkbegeleider is het belangrijk dat je mensen stimuleert zich te ontwikkelen binnen zijn/haar mogelijkheden. Kijk niet alleen naar het individu maar ook naar het team. Een zelfsturend team of een zelf organiserend team, heeft veel waarde. Diversiteit binnen teams bieden juist kansen, je kunt van elkaar leren. Ik vind dat een praktijkbegeleider zo minimaal mogelijk moet sturen. Laat de verantwoordelijkheid zoveel mogelijk bij de teams. Het allerbelangrijkste is dat je als praktijkbegeleider maatwerk levert en goed kijkt naar wat nodig is.
- Kaderweekend met ook een aanbod aan leerzame onderdelen afgewisseld met leuke en speelse activiteiten.
- Hij heeft met ons gekeken naar het halen van modules binnen SA. Daarin heeft hij heel mooi ook kunnen aansluiten op individuele wensen van mensen...
- Ze zorgen voor de invalshoek vanuit Scouting Nederland.
- Ik gebruik een extra tool 'de schijf van vijf'. Hierin komen alle aspecten qua leidinggeven aan bod die aansluiten op de kwalificatiekaarten.
- Gewoon af en toe meedraaien en weten hoe het er aan toe gaat in dit geval de welpenhorde
- Onze scoutinggroep heeft twee praktijkbegeleiders zodat zij meer kunnen overleggen, samenwerken en objectiever de leiding kan begeleiden.
- Een paar keer per jaar met de groep zitten en vragen hoe het gaat, of er problemen zijn en of er hulp nodig is met iets.
- Aanwezig zijn en betrokken zijn geeft een opening om leidingleden te benaderen.
- Waardering en respect voor leidingleden en oog hebben voor hun problemen en hun oplossing maakt dat je in gesprek dus in ontwikkeling met hen bent.
- Bij ons heeft hij ons begeleid met de gesprekken met de ouders van een jongen waarmee we erg veel moeite hadden in de groep.
- Wij zijn begonnen om 1 keer per jaar een leiding weekend te organiseren waar bij we fun en opleiding combineren. We merkten dat tussen de normale opkomsten door en door de week het niet lukt om aandacht te geven aan de opleiding. we willen nu 1 of 2 keer per jaar de diverse modules aan iedereen aanbieden en hier mee aan de gang gaan. We hebben in oktober ons 2e leidingweekend georganiseerd wat heel succes vol was, we hebben 5 modules behandeld in diverse groepjes en als fun een laser game in gehoord dit was een erg leuk en leerzaam weekend.
- Periodiek teamoverleg met PB.
- Uitwisselen en inzetten ervaring van ervaren en deskundige leiding binnen groep.
- Wij zijn nog startende. Maar de input vanuit de behandeling van de theorie was zeer leerzame, en gaf veel inzicht in het geheel.
- Ik ben als enige leidster bij de welpen al 10 jaar gekwalificeerd om leiding te geven. De andere 5 gaan hun kwalificaties in februari halen. de praktijkbegeleider heeft er met hun een heel weekend van gemaakt, waarbij ik s avonds ook langs kom om er meteen een soort teambuildingsweekendje van te maken.
- Blijf praten met de teams en probeer dit ontspannen te laten verlopen. Laat hun praten en zelf te luisteren.
- Het juist aanleren van kompas en GPS.

- De praktijkbegeleider loopt met alle leiding individueel door waarin ze nog kunnen groeien en waaraan nog gewerkt wordt. Indien nodig wordt er een plan de campagne opgesteld. Daarnaast denkt ze met de groepsbegeleider mee.
- Door problemen met aantal leiding bij de Welpen is de praktijkbegeleider nu zelf (tijdelijk) Welpenleiding. Dit werkt heel goed en heeft ook een positief effect op de jonge leiding.
- De praktijkbegeleider kan de opleiding van nieuwe leiding echt persoonlijk maken. Geen nutteloze opdrachten doen over dingen die al goed gaan en samen op zoek naar de ontwikkelpunten. Dit moet in de praktijk gebeuren. Alleen afvinken welke modules iemand gedaan heeft is alleen maar bureaucratische tijdverspilling.
- Mij in de goede richting sturen.
- Een staf team gaf wekelijks een soort 'schoolpunt' aan de subgroepen om zaken zoals inzet en samenwerking e.d. te beoordelen. Op deze manier wilden ze een competitievorm inbrengen. Ik adviseerde ze om lintjes als punten te gebruiken, zodat de jeugd het competitiegebeuren niet met school geassocieerd wordt, en scouting vrijetijd blijft.
- Het motiveren van leiding om trainingen te volgen.
- Onze groep is actief met Scouting Academy. Naast de mogelijkheden die Scouting Academy organiseren de praktijkbegeleiders thema avonden. Dit is op verzoek vanuit de groep. Teamtrainingen (voorheen schijf van vijf) en als heel positief ervaren. Hiermee kun je ook de eigen groeps cultuur aandacht geven.
- De praktijkbegeleider helpt bij problemen met de communicatie met afspraken tussen de verschillende speltakken.
- Luisterend oor, flexibel, aanspreekbaar, ruim in afsprektijden, is bekend met kwalificatiecompetenties.
- Het evalueren van teams zowel per team als individueel.
- Praktijkbegeleider laat zich uitnodigen bij de opkomsten, uitreiken kwalificatie tijdens opkomsten.
- Wij gebruiken de kwalificatie kaart. We hebben gekeken welke competenties we zelf kunnen geven door specialistische kennis c.q. door kennis overdracht van andere leidinggevende.
- Onze PB-er gaat individuele gesprekken aan met stafleden die zich graag willen kwalificeren. Middels gesprekken en observaties komen zij gemiddeld binnen een seizoen tot kwalificatie. Verder ondersteunt de PB-er binnen de groep bij het vormgeven en opzetten van workshops voor leiding binnen de eigen groep. Daarnaast neemt zij deel aan uitwisselingsbijeenkomsten met PB-ers van andere groepen en hierdoor zijn ook al mooie stage-plaatsen voor asp-stafleden tot stand gekomen.
- Als beginnende leiding kan ik met al mijn vragen bij die persoon terecht.
- Omgaan met moeilijke ouders, afspraken maken binnen eigen leiding team, een jaarplanning in elkaar draaien.
- De praktijkbegeleiders zijn afgelopen seizoen gestart. Afgelopen seizoen was opstart en oriëntatie. Onze insteek is vraaggericht. Waar lopen staf(teams) tegenaan. Wat is de gemene deler en welke zaken worden binnen GR nader opgepakt. Zijn nog niet zo zeer met de kwalificatiekaarten bezig. Strategie is dat de teams overtuigd moeten raken van de toegevoegde waarde van praktijkbegeleiding en wij zien dit niet meteen in het vaststellen van de vaardigheden per persoon obv de kwalificatiekaart.
- Onze praktijkbegeleider kijkt mee met opkomsten, en kan op basis hiervan goed zien wie waarin uitblinkt, en waarin mensen te kort schieten.
- In onze verenigingen hebben alle speltakken (stafleden) twee keer per jaar een speltakgesprek met de groepsbegeleider. Hierin wordt het algemene reilen en zeilen van de speltak onder de loep genomen. Daarnaast krijgt elk staf lid elk jaar een gesprek met groeps- en praktijkbegeleider hierdoor komt er een duidelijk beeld wat de behoefte van de speltak en



van het individuele staflid is. Ook organiseren we jaarlijks voor al onze stafleden een retraite (leidingweekend) waar op de dagdelen cursussen/presentaties worden gegeven zoals PR, omgaan met ouders, spelvisie etc. een aantal competenties worden op deze wijze bijgespijkerd en hoef je niet perse op de regio cursussen te wachten.

- Dat een praktijkbegeleider of een lid van het groepsbestuur af en toe komt kijken hoe het gaat en dan concrete feedback geeft. Ook een overzicht met minimumvereisten van leiding individueel en als team lijkt me handig.
- De praktijkbegeleiders hebben eens in de zoveel tijd een gesprek met het team, maar ook persoonlijk met de leiding. Op dat moment wordt besproken aan de hand van een observatie, waar kunnen we je mee helpen?
- De praktijkbegeleiders hebben ook een overzicht met de behoeftes van de leiding. Is er een behoefte aan een EHBO cursus, dan zorgen de praktijkbegeleiders dat er een externe een EHBO cursus komt geven. (bijvoorbeeld).
- Als er problemen zijn oid lost deze het op een goede manier op.
- Geeft tips als je ergens mee zit, hoe je dingen het beste op kunt lossen.
- Als praktijkbegeleider ben ik betrokken geweest bij het opzetten van een teamdag. Deze teamdag was gericht op teambuilding, samenwerken en elkaar beter leren kennen. De vorige teamdag was gericht op eigen vaardigheden. Zo kunnen we intern van elkaar leren.
- Voorbeeld is nu nog voornamelijk van voordoen. Mijn idee is om dit wekelijks 1 op 1 of per speltak 1x per maand in overlegstructuur door te nemen. Kortom: evalueren van groepsopkomsten.
- Bij onze groep worden de functies van groepsbegeleider en praktijkbegeleider door twee personen gedaan. Er is hier echter geen onderscheid gemaakt in de functies zodat beide personen samen beide functies uitoefenen.
- Teamleidersoverleg, periodiek meedraaien met een speltak, thema-bijeenkomsten groepsraad, evaluatiemomenten na evenementen, gewoon vaak je gezicht laten zien, maken van persoonlijk ontwikkelplan, (vooral nieuwe) leiding bij de handnemen en wegwijs maken binnen scouting en de groep.
- Ideeën uitwisselen met de groepen uit de regio. Manier van programma maken en aansturen. En voldoende vragen stellen aan de cursisten zodat je weet dat ze het snappen.

Bijlage II: Overzicht 'goede voorbeelden' ondersteuning praktijkcoaches

Deze bijlage bevat een overzicht van 'goede voorbeelden' van de ondersteuning van praktijkbegeleiders door praktijkcoaches.

De formuleringen zijn niet op spelling of grammatica gecontroleerd.

- Het opstarten van het kwalificeren binnen de groep.
- Werkwijze nieuwe leiding volgens scouting academy.
- Wij als praktijkcoaches organiseren uitwisselbijeekomsten voor praktijkbegeleiders, soms op een bepaald thema gespeend. Meestal op vragen en ervaringen van Praktijkbegeleiders. Tevens heeft iedere PB-er een eigen PC die hem kent en begeleidt.
- Het organiseren van PEER avonden voor alle PB's in onze regio.
- Het geven van de "basis"training voor praktijkbegeleider.
- Terugkomavonden voor gekwalificeerde PBG's en PBG's in opleiding. Thema's: Starten met SA in je groep, Motiveren, de koppeling maken tussen leerbehoefte en de juiste manier om de competenties op te doen.
- Gesprekken met werkgroepen die de SA willen implementeren in hun groep.
- Per praktijkcoach max 4 praktijkbegeleiders waardoor directe en korte lijnen ontstaan met veel aandacht.
- Onze praktijkcoaches organiseren een aantal keer per jaar bijeenkomsten, waar zowel nieuwe als bestaande praktijkbegeleiders bij elkaar komen om ervaringen uit te wisselen en afspraken te maken.
- Eén centraal aanspreekpunt van regioteam trainingen (die altijd telefoon en mail beantwoordt binnen 3 dagen) beantwoordt alle vragen van pb's of stuurt ze door naar een pc die op dat moment beschikbaar is. Voor eindgesprekken geldt bij ons dezelfde werkwijze.
- Iedere praktijkcoach werkt samen met de praktijkbegeleiders in de groep.
- De uitleg die we geven op de training over het kwalificeren in SOL.
- Intensieve persoonlijke begeleiding.
- Recent stuurde een praktijkbegeleider vier leidinggevendenden op assessment. Hij had al aangegeven in een dreigend conflict te zitten met een van de kandidaten. Hij heeft alle trainingen gevolgd, maar de PB'er ziet het in zijn gedrag niet terug. Deze jongen was het daar niet mee eens en wilde wel op voor assessment. Nadat de jongen het assessment had gedaan gaf de praktijkbegeleider aan dat hij wel de kennis en vaardigheden bezit om gekwalificeerd te raken, maar dat de pro-actieve houding ontbreekt. Hij heeft enkele verbeterpunten mee gekregen. Voor de jongen was het erg duidelijk en snapte nu waar hij aan moest werken. De PB'er voelde zich gesteund.
- Intervisie, laag drempelig zijn.
- Wij vinden het belangrijk om regelmatig met alle praktijkbegeleiders een avond te beleggen voor uitwisseling van ervaringen en deskundigheidsbevordering en TOP maken voor de praktijkbegeleider aan de hand van de kwalificatiekaart voor praktijkbegeleiders
- 2-4x per jaar praktijkbegeleiderscafé: bijeenkomst voor praktijkbegeleiders.
- Laagdrempelige bereikbaarheid per email/telefoon.
- Informatievoorziening op regiowebsite door praktijkbegeleiders inclusief nieuwste downloads.
- Jaarlijkse intervisiebijeekomsten.
- Wij organiseren peer-bijeekomsten voor praktijkbegeleiders uit de regio. Zo kunnen (aankomend) praktijkbegeleiders leren van elkaar en elkaar inspireren.
- Regelmatig (2x per jaar) met praktijkbegeleiders bij elkaar komen om ervaringen uit te wisselen en voortgang te bespreken.

- Goede tool bieden om gesprekken met leidingteams aan te gaan. Wij gebruiken hiervoor de Schijf van Vijf (aangepast aan Scouting Academy) dat zeer goed wordt ontvangen door de Praktijkbegeleiders 'eindelijk iets waarmee we in de groep mee aan de slag kunnen'.
- Wij hebben meerdere praktijkcoaches binnen de regio die een verdeling van groepen hebben gemaakt en regelmatig hun gezicht laten zien bij deze groepen. Op deze manier bestaat er een warm contact tussen groep en praktijkcoach waardoor groepen actiever aan de slag gaan met Scouting Academy.
- Regelmatig overleg in ROSA.
- Eén op één contacten van praktijkcoach met praktijkbegeleiders.
- Er is een training in ontwikkeling door de praktijkcoach voor praktijkbegeleiders.
- Er worden geregeld peer-avonden gehouden voor praktijkbegeleiders waar ze hun wensen/problemen/vragen uitwisselen samen met de praktijkcoaches.
- Eens per ong. 2 maanden faciliteert de regio een praktijkbegeleidersoverleg. De PB'ers kunnen dan ervaring uitwisselen, andere PB'ers op weg helpen hoe Sc. Academy in hun groep tot een succes te maken, trainingsbehoeften doorgeven aan trainers, etc. Mooi moment ook om PB'ers te kwalificeren.
- Bij het begeleiden in de groep vind ik het prettig om regelmatig te gaan kijken bij de groep tijdens de bijeenkomsten, maar ook bij het draaien. Ik merk dat de band met de groepen groter wordt.
- Regelmatig intervisie avonden (4 keer per jaar) met elkaar alle pb samen met de pc.
- Bezoeken van groepen om eens een bakje koffie te drinken.
- Organiseren van avonden / trainingen voor praktijkbegeleiders.
- Ontwikkelen van trainingen voor praktijkbegeleiders.
- Zichzelf uitnodigen op groepsraden om daar iedereen warm te maken voor Scouting Academy.
- Overlegavond georganiseerd voor alle praktijkbegeleiders.
- Geen idee.
- Helaas zijn voor mij de praktijkcoaches al ruim een jaar buiten beeld.
- Praktijkbegeleiders gaan zoveel mogelijk aan de slag en worden daarbij ondersteund door Praktijkcoaches: waar lopen de Praktijkbegeleiders tegen aan en hoe kan de Praktijkcoach hierin helpen in de vorm van individuele begeleiding en/of aangeven van training/workshops. Er veel aandacht voor onderlinge uitwisseling van ervaringen bij de Praktijkbegeleiders.
- De basis is regelmatig contact. Sommige gesprekken van praktijkbegeleider en leiding samen uitvoeren en evalueren. Uitreiken door van kwalificatie praktijkbegeleider door praktijkcoach in de groepsraad of bij een overvliegmoment (met ouders erbij).
- Intervisiebijeenkomsten tussen praktijkcoach en praktijkbegeleider.
- Vaste combinaties van praktijkbegeleider-praktijkcoach (3 a 4 groepen per praktijkcoach). Het is ook leuk als PC, je komt in de groep en je leert de leiding kennen!
- Onze (ad-interim) praktijkcoach houdt 2-3 per jaar een bijeenkomst voor praktijkbegeleiders. Goed voor de onderlinge contacten en op deze manier vind er veel uitwisseling plaats tussen de praktijkbegeleiders.
- Een aantal keer per jaar organiseren we het praktijkbegeleiderscafé. Open inloop en vragen worden beantwoord. Veel interactie. We hebben de groepen verdeeld, zodat er korte lijnen zijn.
- De training, de terugkomdagen en bezoeken aan de groepen.
- Na een training wordt door praktijkbegeleiders de stap naar het daadwerkelijk uitvoeren van hun rol en gesprekken aan gaan als moeilijk ervaren. Wij geven als huiswerk mee om een smart plan op te stellen voor het komende jaar en binnen twee weken een eerste afspraak te maken met de PC voor een overleg en evt. een eerste inventarisatie gesprek met de



leidinggeevenden. Zo kun je ze laten zien hoe het werkt en dan blijkt de drempel wel mee te vallen.

- Hier kunnen wij niet over mee praten. Wel hebben wij een ander systeem bedacht om de kwaliteit op peil te houden. Omdat wij geen PC hebben is ons systeem als volgt opgezet.
- We organiseren regelmatig uitwisselingsavonden in de regio, waardoor kennis kan worden uitgewisseld. Ook zijn we afgestapt van het systeem van twee weekenden training, maar overgestapt op een systeem waarin we de praktijkbegeleider begeleiden, met name in het begin is dat heel erg belangrijk, voor het kweken en behouden van enthousiasme.
- Praktijkcoach is altijd benaderbaar (per e-mail) en bereid om te ondersteunen.
- Wij hebben de training van praktijkbegeleider herschreven door meer het proces te volgen van het (onderwijskundig) model van Van Gelder: Beginsituatie - doelstelling - Planning - uitvoering - evaluatie.
- Overleg met praktijkbegeleiders hoe ze hun taak kunnen doen.
- Regelmatig peeravonden met praktijkbegeleiders.
- Praktijkbegeleidersplatform per kwartaal.
- Alle praktijkbegeleiders bij elkaar en bespreken we thema's en ontwikkelingen.